

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR III)

"Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt" und den Bericht zum Kooperationsabkommen "Geschlechtergerechte Bildung"

Der Senat von Berlin
GPG - III D -
Tel.: 9028 (928) 2107

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme –

des Senats von Berlin

über den Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR III)
"Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt" und den Bericht zum Kooperationsabkommen "Geschlechtergerechte Bildung"

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Mit dem am 8. Mai 2018 im Senat beschlossenen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR III) hat Berlin auch in der 18. Legislaturperiode gleichstellungspolitische Strategien weiterverfolgt, um den Gleichstellungsprozess von Frauen und Männern im Land Berlin auf Senats- und Bezirksebene voranzubringen und nachhaltig zu verankern. Die Richtlinien der Regierungspolitik haben dieses Vorhaben zu Beginn der Legislaturperiode befördert und somit gleichstellungspolitische Fortschritte als Absicht formuliert:

„Im Rahmen einer Neuaufstellung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR III) wird der Senat die Umsetzung von Gender Budgeting und Gender Mainstreaming als Teil seiner aktiven Gleichstellungspolitik vorantreiben. Ziel ist, öffentliche Mittel geschlechtergerecht auszugeben.“

Mit Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms wurde die Grundlage für die Weiterführung der Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit gelegt und in allen Senats- und Bezirksverwaltungen als verbindliche Handlungsdirektive festgeschrieben.

Der Bericht aller Senats- und Bezirksverwaltungen über die Ergebnisse der Umsetzung des GPR III für die Jahre 2016 – 2021 sowie der Bericht zum Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“ sind als Anlage beigefügt.

Die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms erfolgt im Rahmen der in den jeweiligen Haushaltsplänen für Gleichstellungs- und Chancengleichheitspolitik eingestellten Mittel.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzierung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

aa) Einnahmen: Keine

ab) Ausgaben: Die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms erfolgt ausschließlich im Rahmen der in den jeweiligen Haushaltsplänen für Gleichstellungs- und Chancengleichheit eingestellten Mittel. Zusätzliche Ausgaben auch gegenüber der Finanzplanung entstehen nicht.

Die Weiterführung oder gar Erweiterung der aufgeführten Maßnahmen ist ausschließlich im Rahmen der zukünftig in den jeweiligen Einzelplänen für die Haushaltjahre 2022/23 bzw. im Rahmen der 19. Legislaturperiode zur Verfügung gestellten Mittel möglich und keinesfalls vom bisherigen Bestehen abzuleiten oder im bisherigen Finanzierungsrahmen gesichert.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

keine

Berlin, den 18. Mai 2021

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dilek Kalayci
Senatorin für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung

Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung
III D 1 – Dr. Sarah Vespermann
III D 2 – Liane Kock

9028-1755
9028-2109

Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) III
- Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt -
Rückblick auf die 18. Legislaturperiode 2016 – 2021

und Bericht zum Kooperationsabkommen "Geschlechtergerechte Bildung"

Mit dem am 8. Mai 2018 im Senat beschlossenen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm III (GPR III) hat Berlin auch in der 18. Legislaturperiode gleichstellungspolitische Strategien weiterverfolgt, um den Gleichstellungsprozess von Frauen und Männern im Land Berlin auf Senats- und Bezirksebene voranzubringen und nachhaltig zu verankern. Die Richtlinien der Regierungspolitik haben dieses Vorhaben zu Beginn der Legislaturperiode befördert und somit gleichstellungspolitische Fortschritte als Absicht formuliert.

Ausgangspunkt für die inhaltliche Fortschreibung des GPR waren sowohl aktuelle Fragestellungen zu Geschlechtergerechtigkeit, als auch der fachliche Austausch mit den Senats- und Bezirksverwaltungen – durch Konsultationsgespräche, Beratung und Veranstaltungen. Die Geschäftsstelle Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (Geschäftsstelle GPR) in der Abteilung Frauen und Gleichstellung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenGPG), hat diesen Prozess koordiniert und externe Genderexpertise zur Verfügung gestellt.

Der jetzt vorliegende Bericht zum GPR III ist der finale Baustein eines verstärkten Controllings der Maßnahmen. Bereits 2019 wurden alle Verwaltungen gebeten, eine Zwischenbilanz zu ihren im GPR hinterlegten Maßnahmen zu geben. Im Rahmen der Arbeitsgruppe (AG) der Genderbeauftragten und des Staatssekretärsausschusses Gleichstellung (StSA G) fand ein reger Austausch auf Basis der Controlling-Listen zum Stand der Projektumsetzungen statt. Parallel dazu wurden weitere Konsultationsgespräche angeboten, die als Fortführung des Austauschs aus 2017/18 – im Zuge der Gespräche zur Erstellung des Maßnahmenplans des GPR – ermöglicht wurden.

Der Bericht zum GPR III gibt im Teil A einen Überblick über die Schwerpunkte und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode und spiegelt den Umsetzungsstand der Maßnahmen aus den Verwaltungen wider. Der sich anschließende Teil B stellt den Bericht der AG Geschlechtergerechte Bildung dar und dokumentiert die Maßnahmen, die im Rahmen des Kooperationsabkommens „Geschlechtergerechte Bildung“ fokussiert wurden.

Inhaltsverzeichnis

Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) III..... 1

Teil A: Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) III	1
Das GPR III entsteht ...	1
Gremien und Beauftragte	2
Geschäftsstelle Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm	2
Staatssekretärsausschuss Gleichstellung	2
AG der Genderbeauftragten	2
AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting)	3
Aufgabenprofile der Gender- und Gender Budgeting-Beauftragten	3
AG Geschlechtergerechte Bildung	3
Das GPR III unterwegs ...	4
... in der Berliner Verwaltung	4
... im Abgeordnetenhaus	4
... in der Öffentlichkeit	4
...über Berliner Grenzen hinaus	5
Projekte und Maßnahmen der Senats- und Bezirksverwaltungen	6
Zusammenfassende Darstellung	6
Berichte Hauptverwaltung	7
Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung	7
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	13
Senatsverwaltung für Finanzen	23
Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	27
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	49
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	55
Senatsverwaltung für Kultur und Europa	69
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	71
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen	81
Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	85
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	87
Berichte Bezirksverwaltungen	93
Bezirksamt Mitte	93
Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	95
Bezirksamt Pankow	99
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf	105
Bezirksamt Spandau	107
Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf	111
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg	115
Bezirksamt Neukölln	119
Bezirksamt Treptow-Köpenick	127
Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf	133
Bezirksamt Lichtenberg	137
Bezirksamt Reinickendorf	145

Teil B: Bericht zum Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“	1
I. Einleitung	1
II. Umsetzung: Frühkindliche, schulische und berufliche Bildung	3
II. 1 Frühkindliche Bildung	3
II. 1.1 Verankerung von Gender-Diversity in der Ausbildung	3
II. 1.2 Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege BBP (2014)	4
II. 1.3 Steuerung und Qualitätsentwicklung	5
II. 1.4 Bildung der Bildenden: Fortbildungen zu Gleichstellung und Gender-Diversity	6
II. 1.5 Fazit/ Zusammenfassung	7
II. 2 Schulische Bildung – Auswertung, Zielsetzungen, Schwerpunkte und Maßnahmen	9
II. 2.1 Vorbereitungsdienst innerhalb der Lehrkräftebildung	9
II. 2.2 Handlungsrahmen Schulqualität	10
II. 2.3 Handbuch Schulinspektion	11
II. 2.4 Rahmenlehrplan	12
II. 2.5 Schwerpunkt Bildung der Bildenden	13
II. 2.6 Schwerpunkt Personalentwicklung	14
II. 2.7 Fazit/ Zusammenfassung	15
II. 3 Berufliche Bildung	17
II. 3.1 Teilzeitberufsausbildung	17
II. 3.2 Berufs- und Studienorientierung/Lebensverlaufsplanung	20
II. 3.3 Fazit/ Zusammenfassung	21
III. Umsetzung: Hochschulen	23
III. 1 Handlungsrahmen: Gleichstellung an Hochschulen	23
III. 2 Förderung von Chancengleichheit an Hochschulen	24
III. 3 Fazit/ Zusammenfassung	27
IV. Schluss - Fazit	29

Teil A: Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) III

Das GPR III entsteht ...

„Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt“ – mit diesem Leitgedanken wurde das GPR III 2018 auf die Reise geschickt. Wie entwickelt sich Geschlechtergerechtigkeit in der lebendigen Stadt Berlin? Welche Maßnahmen befördern die Weiterentwicklung und Festigung von Gleichstellung? Was bewegt die Bürgerinnen und Bürger Berlins? Die aus diesen Fragen resultierenden Herausforderungen und gleichermaßen erkennbaren Chancen waren Ausgangspunkt für die Überlegungen rund um das GPR III.

Zur Erstellung der Senatsvorlage des GPR III haben mit der Hauptverwaltung und den Bezirksverwaltungen in den Jahren 2017/2018 insgesamt rund 25 Konsultationsgespräche stattgefunden. Die Abteilung Frauen und Gleichstellung hat zur Vorstrukturierung dieser Konsultationen auf die Expertise in der Fachabteilung zurückgegriffen und die Gespräche somit fachlich passgenau vorbereiten können. Die thematische Bandbreite der Maßnahmen aus dem GPR deckt eine Vielfalt von gleichstellungspolitischen Zielsetzungen ab: Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Einkommen und an Macht- und Führungspositionen, Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, Bildung ohne Geschlechterklischees ermöglichen. Dabei rücken spezifische Zielgruppen wie Alleinerziehende oder geflüchtete Menschen in den Fokus. Diese und zahlreiche weitere Ziele finden sich sowohl in den Handlungsfeldern des GPR – Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, Demografie, soziale Gerechtigkeit und Integration – als auch in den Maßnahmen der Verwaltungen.

Das GPR III wurde am 08.05.2018 vom Senat beschlossen und dem Berliner Abgeordnetenhaus am 17.05.2018 sowie dem Rat der Bürgermeister (RdB) am 24.05.2018 zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Gremien und Beauftragte

Sowohl der StSA G als auch die Arbeitsgruppen der Genderbeauftragten und Gender Budgeting-Beauftragten haben bis zur Corona-Pandemie Anfang 2020 regelmäßig getagt. 2020 und 2021 wurden die Sitzungen stark eingeschränkt oder haben nicht mehr stattgefunden. Die Geschäftsstelle GPR hat die Gremien weiterhin über aktuelle Entwicklungen informiert und den Informationsaustausch zu relevanten Vorgängen sichergestellt.

Geschäftsstelle Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Im Zuge der Umstrukturierung der Abteilung Frauen und Gleichstellung wurde die Geschäftsstelle Gleichstellung in die Linienstruktur der Abteilung integriert und als Referat „Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR), Öffentlichkeit, Digitalisierung“ neu aufgestellt. Die darin verortete Geschäftsstelle GPR verantwortet weiterhin die landesweite und verwaltungsübergreifende Koordinierung der Umsetzung des GPR in ihrer Zuständigkeit für:

- die Konzeption, Planung, Entwicklung und fachliche Weiterentwicklung des GPR, einschließlich Gender Mainstreaming (GM) und Gender Budgeting (GB);
- die Geschäftsführung des StSA G;
- die Geschäftsführung der AG der Genderbeauftragten und Gender Budgeting;
- die Mittelverwaltung für das GPR;
- die Öffentlichkeitsarbeit für das GPR, GM und GB;
- das Controlling/die Berichterstattung zum GPR.

Staatssekretärausschuss Gleichstellung

Die wichtigsten Entscheidungen werden seit Juli 2008 vom StSA G getroffen, in dem alle Senatsverwaltungen mit je einer Staatssekretärin oder einem Staatssekretär vertreten sind. Die wichtigsten Aufgaben des Ausschusses sind die inhaltliche und strategische Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik in Berlin. Dazu kommen die Steuerung, Umsetzung sowie die Berichterstattung zum GPR. Zweimal jährlich treffen sich alle Mitglieder unter der Leitung der Staatssekretärin für Pflege und Gleichstellung.

AG der Genderbeauftragten

In den Senats- und Bezirksverwaltungen wurden Beauftragte für die Prozesse des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sowie des GPR benannt, die sich in der AG der Genderbeauftragten zusammenfinden. Die AG tagt zweimal jährlich unter der Leitung der Abteilungsleiterin für Frauen und Gleichstellung. Die AG ist zuständig für die Umsetzung, Koordination und Kommunikation in die Verwaltungen, die fachliche Weiterentwicklung von Gender- und Fachthemen sowie die Vorbereitung der Sitzungen des StSA G. Gleichzeitig bieten die Sitzungen einen Raum für den Austausch zu laufenden Projekten und Maßnahmen.

AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting)

Aus den Haushaltsabteilungen und Serviceeinheiten der Verwaltungen wurden Beauftragte ernannt, welche die AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting) bilden. Diese tagt fünf- bis sechsmal jährlich unter gemeinsamer Leitung der Senatsverwaltungen für Finanzen (SenFin) und der SenGPG. In weiteren Unterarbeitsgruppen werden Einzelaspekte des Gender Budgeting bearbeitet, wie die Auseinandersetzung mit Öffentlichkeitsarbeit oder die Erarbeitung von Berichten zur neuen Gender-Auflage 11 für den Haushaltsprozess. Im Jahr 2013 wurde durch die AG erstmals ein Wettbewerb für das Gender Budgeting-Verfahren initiiert, der seitdem jährlich stattfindet. Auch in der 18. Legislaturperiode wurden neue Projektideen und Umsetzungsvorhaben von bereits prämierten Projekten seitens der Verwaltungen eingebracht und finanziell unterstützt.

Aufgabenprofile der Gender- und Gender Budgeting-Beauftragten

In der Vergangenheit wurde der Bedarf einer Präzisierung des Aufgabenfeldes und der Zuständigkeit von Genderbeauftragten und Gender Budgeting-Beauftragten deutlich. Vor diesem Hintergrund stand bei der Erarbeitung des GPR III auch die Schärfung der Profile der Beauftragten im Fokus. Die Erfahrungen in der 18. Legislaturperiode haben gezeigt, dass die Profile den Verwaltungen eine Orientierung ermöglichen, um Aufgaben und Strukturen besser greifen und umsetzen zu können. Auch zukünftig wird ein Nachjustieren notwendig sein, um vor allem auch eine stärkere Aufgabentrennung zwischen Genderbeauftragten und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu forcieren, die sich rechtlich auch aus dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 21 LGG) ergibt.

AG Geschlechtergerechte Bildung

Im Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ hat sich Berlin zu dem Leitsatz „Frauen und Männer, Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, in ihren verschiedenen Lebensaltern und ihrer Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung lernen und lehren geschlechtergerecht in Schulen, Kitas und allen weiteren Bildungseinrichtungen“ verpflichtet. Im Maßnahmenplan der damaligen Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (SenBJW) zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm II (GPR II) in der 17. Legislaturperiode wurde auch mit Blick auf das Leitbild die Erarbeitung eines Kooperationsabkommens zur Entwicklung geschlechtergerechter Perspektiven im Bereich der frühkindlichen, schulischen, beruflichen und Hochschulbildung als Vorhaben formuliert. Zur Umsetzung dieses Auftrags wurde mit Verabschiedung des GPR II im April 2014 die Arbeitsgruppe Geschlechtergerechte Bildung (AG Bildung) einberufen, in der die SenBJW und die damalige Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenAlF) mit ihrer jeweiligen Fachexpertise vertreten waren. Die AG Bildung erarbeitete in einem intensiven inhaltlichen Austausch das Kooperationsabkommen, welches am 29. Juni 2015 im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung unterzeichnet wurde. Die Zusammenarbeit war für den Zeitraum 2015-2020 vereinbart, sodass die Arbeit der AG und die Umsetzung der im Abkommen beschriebenen Maßnahmen auch in der 18. Legislaturperiode und im Rahmen des GPR III weitergeführt wurden. Neben der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) und der SenGPG war seit Beginn der Legislaturperiode auch die Senatskanzlei (SKzL) durch das Ressort Wissenschaft involviert. Ziel des Abkommens war es weiterhin, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern. Mit dem Bericht zum Kooperationsabkommen (Teil B) hat die AG Bildung das Abkommen zum Abschluss gebracht. Der Anspruch, sowohl die geplanten und umgesetzten Maßnahmen zu dokumentieren, als auch Hürden und offene Fragen aufzuzeigen, konnte durch die Zusammenarbeit der am Kooperationsabkommen beteiligten Akteurinnen und Akteure erreicht werden. Somit ist der Bericht ein zentrales und exemplarisches Ergebnis der Zusammenarbeit der Verwaltungen im Rahmen des GPR III.

Das GPR III unterwegs ...

Erfolgreiche Ansätze weiterverfolgen und gleichzeitig neue Wege gehen – mit diesem Vorhaben wurden die Vorbereitungen zum GPR III eingeleitet und Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert. Mit dem Wunsch, das GPR stärker in die verwaltungsinterne und -externe Öffentlichkeit zu bringen, waren unterschiedliche Überlegungen verbunden, die eine intensivere Vernetzung gleichstellungspolitischer Akteurinnen und Akteure zum Ziel hatten.

... in der Berliner Verwaltung

06.06.2018: **Auftaktveranstaltung zum GPR III** in der 18. Legislaturperiode mit Akteurinnen und Akteuren aus der Berliner Verwaltung und der „Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS) zum Thema „Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“.

07.11.2018: **Fachforum „Diskriminierungsfreie und gleichstellungsorientierte Personalbeurteilung“** mit Akteurinnen und Akteuren aus der Berliner Verwaltung und Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Dienstliche Beurteilung der Verwaltungen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK).

29.11.2018: **Jubiläumsveranstaltung „10 Jahre GPR“** im Roten Rathaus mit Akteurinnen und Akteuren aus der Berliner und Hamburger Verwaltung und der Zivilgesellschaft, unter anderem aus GPR-geförderten Projekten. Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ wurde im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung durch den Regierenden Bürgermeister von Berlin unterzeichnet. Die Charta stellt eine öffentliche Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter dar und kann von lokalen und regionalen Regierungen unterzeichnet werden. Dieses Vorhaben hatte die SenGPG bereits im eigenen Maßnahmenplan des GPR III verankert.

... im Abgeordnetenhaus

Der **Fachausschuss für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung** hat sich in der 18. Legislaturperiode mehrfach mit dem GPR und seinen Instrumenten auseinandergesetzt. So haben in den Jahren 2017 und 2019 jeweils Sitzungen zu den Zielmarken und Umsetzungsplänen stattgefunden. In diesem Rahmen wurden die Senatsverwaltungen für Bildung, Jugend und Familie, für Integration, Arbeit und Soziales, für Inneres und Sport, für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, für Stadtentwicklung und Wohnen und für Wirtschaft, Energie und Betriebe dazu eingeladen, über Maßnahmen und Vorhaben zu berichten. Zu Beginn des Jahres 2021 hat darüber hinaus eine Anhörung zum Thema „Gender Budgeting in Berlin“ stattgefunden, mit Beteiligung der Senatsverwaltung für Finanzen und einer externen Expertin.

... in der Öffentlichkeit

Mit der **Erlebnisausstellung/Kampagne „Gleichstellung weiter denken“** ist das GPR bereits seit 2014 in der Öffentlichkeit präsent. Aufgrund der nach wie vor hohen Nachfrage seitens der Verwaltungen und auch seitens Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft, waren die Module auch in der 18. Legislaturperiode weiterhin (kostenlos) buchbar. Bis zu Beginn des Jahres 2020 war die Erlebnisausstellung/Kampagne daher weiterhin in ganz Berlin unterwegs.

Mit **WOMEN'S WELCOME BRIDGE (WWB)** wurde Ende des Jahres 2016 auf Initiative der Geschäftsstelle GPR ein Projekt von Frauen für Frauen geschaffen. Die Idee von WWB ist, geflüchtete Frauen durch ein niedrigschwelliges Angebot mit ehrenamtlich engagierten Frauen und Fraueninitiativen zusammenzubringen und sie zu vernetzen. Die Webseite WWB funktioniert wie ein digitales Schwarzes Brett, auf dem Angebote und Gesuche eingestellt werden können. Ziel ist es, dass Frauen in Kontakt miteinander kommen, sich unterstützen und geflüchteten Frauen neue Chancen eröffnet werden, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Projektträgerin ist der Verein „Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e.V.“

...über Berliner Grenzen hinaus

In der 18. Legislaturperiode hat die Abteilung Frauen und Gleichstellung Delegationen aus unterschiedlichen Ländern empfangen und an Delegationsbesuchen teilgenommen, unter anderem aus/mit Ägypten, Macao, Marokko, Vietnam. Der Austausch mit den Delegationsmitgliedern zeichnet sich inhaltlich durch eine breite Themenvielfalt aus. Neben dem GPR und seinen Instrumenten Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, sind die rechtlichen Grundlagen wie das LGG oder aktuelle Themen wie Vereinbarkeitsfragen oder Entgeltgleichheit für den Austausch von besonderem Interesse. Damit wurde dem im GPR III benannten Ziel „unterwegs“ zu sein, Rechnung getragen.

Projekte und Maßnahmen der Senats- und Bezirksverwaltungen

Aufgrund der Corona-bedingten Einschränkungen und des Herunterfahrens des allgemeinen Dienstbetriebes ab März bis Juni 2020 in der öffentlichen Verwaltung sowie des „Lockdown light“ und des Lockdown ab Dezember 2020 ist der Umsetzungsstand der Projekte und Maßnahmen in den Verwaltungen sehr unterschiedlich. Die Pandemie hat somit nicht nur Einfluss auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern genommen, sondern auch auf die Maßnahmen und Projekte, die in den Verwaltungen konzipiert und umgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund wurden für die Erstellung des Berichtes die vorliegenden Controlling-Listen der durchgeführten Zwischenbilanz zum GPR III vom Herbst 2019 herangezogen. Neben der Aktualisierung der Listen wurden die Senats- und Bezirksverwaltungen gebeten, ihre Berichtszulieferungen durch ein Resümee „Kurze Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. LP“ zu ergänzen. Davon wurde weitestgehend Gebrauch gemacht.

Zusammenfassende Darstellung

Die im Folgenden dokumentierten Maßnahmen stellen die von den Senats- und Bezirksverwaltungen übermittelten Berichte dar. Seitens der Geschäftsstelle GPR wurden lediglich notwendige orthographische Anpassungen vorgenommen, so dass die Verantwortung für die Inhalte der Berichtsteile bei den jeweiligen Verwaltungen liegen. Mit Blick auf die Zulieferungen wird ersichtlich, dass die gleichstellungspolitischen Maßnahmen in den einzelnen Verwaltungen mit unterschiedlicher Intensität vorangebracht wurden bzw. sich der Umfang der Berichterstattung ungleichmäßig darstellt.

Es kann resümiert werden, dass alle Verwaltungen Maßnahmen geplant, verfolgt und umgesetzt haben. Dabei lassen sich die im Rahmen des GPR III aus Mai 2018 festgelegten Maßnahmen anhand der Berichterstattung nicht vollständig erschließen, da zu (wenigen) einzelnen Maßnahmen nicht berichtet wurde. Lediglich eine Bezirksverwaltung hat sich nicht an der Berichterstattung beteiligt. Darüber hinaus haben einzelne Verwaltungen zusätzliche Maßnahmen ergriffen, die noch nicht im GPR III dokumentiert waren und erkennbar machen, dass die Verwaltungen auch über die vereinbarten Maßnahmen hinaus gleichstellungspolitische Projekte angestoßen haben, um aktuelle Fragestellungen zu bearbeiten und Missstände auszugleichen.

Zusammengefasst:

- Es finden sich rund 300 Maßnahmen im Bericht, die jeweils in der Spalte „GPR III – Maßnahmen“ aufgeführt sind.
- Laut Berichtszulieferungen wurden etwa $\frac{3}{4}$ der Maßnahmen umgesetzt oder abgeschlossen bzw. werden als fortlaufend eingestuft.
- Einige Maßnahmen konnten nicht umgesetzt werden, da sich thematische Prioritäten verschoben haben, Maßnahmen als nicht mehr notwendig betrachtet wurden oder die notwendigen Ressourcen gefehlt haben. Zu einigen wenigen Maßnahmen wurde kein Umsetzungsstand zugeliefert.
- Die Maßnahmen im GPR III decken eine große Bandbreite an gleichstellungspolitischen Themen ab. Besonders hoch ist die Maßnahmendichte in den Themenfeldern Arbeit, Bildung, Familie/Jugend sowie besondere Lebenslagen und Anti-Gewalt.

Berichte Hauptverwaltung

Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Während der 18. Legislaturperiode wurde dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in den aktuell laufenden Hochschulverträgen 2018-2022 ein eigenes Unterkapitel mit konkreten Zieldefinitionen gewidmet sowie die Bemessung der Indikatoren im Bereich Gleichstellung bei der leistungsbasierten Zuschussberechnung weiterentwickelt. Statt absoluter Werte wird nunmehr der prozentuale Anteil von Frauen gewertet. Dies hat sowohl bei den Bestandsprofessuren als auch bei den Neuberufungen relevante jährliche Steigerungen zum Ziel.

Im Jahr 2019 betrug der Frauenanteil an den hauptberuflichen Professuren der staatlichen und konfessionellen Berliner Hochschulen einschließlich Charité 33,7 %, an den Lebenszeitprofessuren 31,6 %. Damit nimmt Berlin im Bundesvergleich weiterhin eine Spitzenposition ein. Allerdings waren während der Legislaturperiode nur geringfügige jährliche Steigerungen zu verzeichnen. Erfolge zeigen sich jedoch beim Frauenanteil an den Ruferteilungen der staatlichen Berliner Hochschulen. Dieser konnte im Jahr 2019 auf 46 % gesteigert werden, verglichen mit 29 % im Jahr 2016. Bei Ruferteilungen auf unbefristete Professuren (W2/W3) machten Wissenschaftlerinnen 46 % aus, bei Professuren mit einer Befristung (W1/W2/W3) lag ihr Anteil bei 47 %.

Des Weiteren wurden in dieser Legislaturperiode die Zusammenarbeit im Rahmen des Kooperationsabkommens „Geschlechtergerechte Bildung“ erfolgreich abgeschlossen und die Förderrichtlinien für die Fortsetzung des Berliner Chancengleichheitsprogramms ab 2021 zwischen den beiden zuständigen Senatsverwaltungen, der SenGPG und der Senatskanzlei (SKzL) – Wissenschaft und Forschung, final abgestimmt.

Eine erneute abschließende Prüfung ergab, dass die "Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen" nicht auf die Berliner Landeseinrichtungen der außeruniversitären Forschung in Berlin ausgeweitet werden können.

Um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen, sind auch zukünftig eine kritische Reflexion der Wirkung gleichstellungspolitischer Instrumente und deren Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen erforderlich. Zugleich sollte die Doppelstrategie weiterverfolgt werden, Strategien und Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen mit einer geschlechtergerecht gestalteten Personal- und Organisationsentwicklung auf zentraler und dezentraler Hochschulebene zu verbinden.

Die höchste Auszeichnung, die Berlin zu vergeben hat – die Ehrenbürgerwürde – wurde zuletzt im Jahr 2018 an zwei Frauen verliehen. Mit der Ernst-Reuter-Plakette wurde zuletzt (im Jahr 2017) eine Frau ausgezeichnet. Den Verdienstorden des Landes Berlin erhielten am 1. Oktober 2020 sechs Frauen und vier Männer.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Weiterführung und Intensivierung der Zusammenarbeit im Rahmen des Kooperationsabkommens „Geschlechtergerechte Bildung“	Die Zusammenarbeit im Rahmen des Kooperationsabkommens „Geschlechtergerechte Bildung“ ist beendet und der Abschlussbericht liegt vor. Die Zusammenarbeit bezogen auf die Berliner Hochschulen erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Ressorts für Gleichstellung/Frauen und für Wissenschaft. Es fanden regelmäßige Abstimmungen statt. In der Regel wurden alle Einzelthemen gegenseitig abgestimmt, zum

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	Teil gemeinsam erarbeitet. Über Möglichkeiten der zukünftigen Zusammenarbeit nach Abschluss des Kooperationsabkommens „Geschlechtergerechte Bildung“ wird nach der erfolgten Berichtslegung zwischen den beteiligten Senatsverwaltungen beraten.
Im Bereich Geschlechterforschung: u.a. Schaffen von Rahmenbedingungen und Strukturen, die sicherstellen, dass Genderexpertise systematisch zur Verfügung gestellt werden kann.	<p>In den Hochschulverträgen haben sich die Hochschulen des Landes Berlin zur Integration der Frauen- und Genderforschung in geeignete Fächer und hochschulübergreifende Forschungsprojekte und -verbünde verpflichtet. Aktuell sind in ihren Strukturplänen insgesamt etwa 50 Professuren verankert, die sich ihrer Denomination nach mit den Themen Gender, Geschlecht und Diversität befassen. Darüber hinaus werden jährlich 75.000 € zur Finanzierung einer Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschung der Berliner Hochschulen (afg) bereitgestellt.</p> <p>Über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) werden die Hochschulen durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel darin unterstützt, Genderaspekte in Forschung und Lehre nachhaltig zu implementieren. Dies ist auch in der neuen Förderperiode ab dem Jahr 2021 als eines von vier Förderzielen verankert.</p>
„Allgemeine Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen“: Prüfung einer Ausweitung auf die Berliner Landeseinrichtungen der außeruniversitären Forschung in Berlin	<p>Von einer Ausweitung der „Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen“ auf die Berliner Landeseinrichtungen der außeruniversitären Forschung in Berlin wäre insbesondere die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW) betroffen.</p> <p>Die Prüfung ergab, dass hier jedoch bereits seit dem Jahr 2014 ein auf die Anforderungen der Einrichtung genau zugeschnittener Frauenförderplan vorliegt, der alle drei Jahre fortgeschrieben wird. Einerseits werden in diesem Gleichstellungsziele auf struktureller und personeller Ebene formuliert, andererseits konkrete Maßnahmen dargestellt, um diese Zielsetzungen zu erreichen. Der Detaillierungsgrad der Ausführungen geht weit über die Absichtserklärungen der „Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen“ hinaus.</p> <p>Die gemeinschaftsfinanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Berlin folgen bereits über ihre Trägerorganisationen weitreichenden gleichstellungspolitischen Vorgaben. So haben Bund und Länder zur Umsetzung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes in den von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen eine Vereinbarung geschlossen – die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei). Die im Jahr 2016 angepasste Rahmenvereinbarung wird durch einzelvertraglich</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>abzuschließende Vereinbarungen zwischen den Zuwendungsgeberinnen und -gebern und den einzelnen Wissenschaftsorganisationen bzw. -einrichtungen ergänzt. Für die privatrechtlich organisierten Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger, für die das Land Berlin federführend zuständig ist und nach den entsprechenden Bund-Länder-Vereinbarungen Berliner Recht zur Geltung kommt, findet das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Verbindung mit der Leistungsgewährungsverordnung (LGV) Anwendung. Für die als gGmbH organisierte Forschungseinrichtung Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) ist der Bund federführend zuständig und somit ist Bundesrecht anzuwenden. In diesem Fall gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Bundes zur Gleichstellung, ergänzt durch die auf die Besonderheiten der gemeinschaftsfinanzierten Forschung ausgerichteten Beschlüsse der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Darüber hinaus ist dem Gender-Aspekt bei der Konzipierung und Beschlussfassung des Paktes für Forschung und Innovation eine wesentliche Rolle zugemessen worden. Alle Forschungsorganisationen haben sich dazu verpflichtet, ihre Strukturen zur verstärkten Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung weiter zu entwickeln.</p>
<p>Mit Beschluss von November 2017 wird das Professorinnen-Programm (PP) des Bundes und der Länder in einer dritten Förderperiode fortgeführt. Die Senatskanzlei unterstützt die Bewerbungen der Hochschulen des Landes Berlin im PP III. Eine länderseitige Gegenfinanzierung der eingeworbenen Fördermittel wird sichergestellt und erfolgt bis zum Ende der Förderperiode des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) aus diesem.</p>	<p>Die Senatskanzlei erhält die Anträge auf Förderung im PP III zur Votierung und Weiterleitung an den Projektträger. Dadurch ist gewährleistet, dass alle Anträge der SKzI – Wissenschaft und Forschung bekannt sind. Die Sicherstellung der bis längstens zum Jahr 2025 erforderlichen Gegenfinanzierung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen wird auch zukünftig ein Schwerpunkt der neuen Förderperiode des BCP sein.</p>
<p>Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) ist seit seiner Einführung 2001 ein wichtiges Instrument der Hochschulgleichstellungspolitik. Die aktuelle Förderperiode lief bis Ende des Jahres 2020 - wurde pandemiebedingt jedoch verlängert.</p>	<p>Das BCP wird ab dem Jahr 2021 mit bewährten sowie modifizierten Förderschwerpunkten und -instrumenten fortgesetzt. Die Richtlinien für die neue Förderperiode beinhalten u.a. die Verlängerung der Laufzeit von fünf auf sechs Jahre und darüber hinaus die Einführung einer zweijährigen Ausfinanzierungsphase. Die Geschäftsstelle für die Abwicklung des Programms ist auch zukünftig an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) angesiedelt. Bei der Ausarbeitung der neuen Richtlinien wurden zahlreiche Vorschläge und Anregungen berücksichtigt, die im Rahmen von</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Die Erfahrungen aus der Förderperiode 2016-2020 wurden ausgewertet und für die Neuaufage des Programms in 2021 herangezogen. Mit Beschluss des Senats vom 27.04.2021 wurde die Verlängerung des Programms für den Zeitraum 2021-2026 beschlossen.</p>	<p>Workshops und in schriftlichen Stellungnahmen von der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF), der Auswahlkommission des BCP, der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKRP) und von einzelnen Hochschulgruppen eingebracht wurden.</p>
<p>Digitalisierungsstrategie: Im Sinne des Gender Mainstreaming und mit Blick auf die Richtlinien der Regierungspolitik, in denen das Vorhaben der Digitalisierung aufgegriffen wird: politische Nachsteuerung mit Blick auf den Gleichstellungsauftrag aus der „10-Punkte-Strategie“, Begleitung der Realisierung bereits beschlossener Projekte</p>	<p>laufend</p>
<p>Digitalisierungsstrategie: Im Sinne des Gender Mainstreaming und mit Blick auf die Richtlinien der Regierungspolitik, in denen das Vorhaben der Digitalisierung aufgegriffen wird: bei zukünftigen Antragsstellungen: Begleitung der Schwerpunktsetzung, verstärkter Einbezug von Geschlechtergerechtigkeitsaspekten</p>	<p>laufend</p>
<p>Die Senatskanzlei setzt sich dafür ein, dass bis Ende 2017 von der Medienboard Berlin/Brandenburg GmbH eine statistische Systematik entwickelt wird, aus der geschlechtsspezifisch aufbereitete Zahlen zum gesamten Fördergeschehen (dazu s. Bericht „Förderung von Frauen in künstlerischen Berufen unter Ergänzung um die Filmförderung“ S. 19) zu entnehmen sind.</p>	<p>Seit dem Jahr 2016 erstellt das Medienboard einen jährlichen Gleichstellungsreport, der im Rahmen des Tätigkeitsberichts veröffentlicht wird. In diesem Report wird der Frauenanteil nach Förderanträgen und -zusagen aufgeschlüsselt dargestellt. Differenziert betrachtet werden darüber hinaus Projekte mit Produktionsvolumina von bis zu drei Millionen Euro und Stoff- und Projektentwicklung.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Die Senatskanzlei setzt sich dafür ein, dass die Medienboard Berlin Brandenburg GmbH die Transparenz in der Vergabepraxis erhöht.</p>	<p>Zur besseren Transparenz der Entscheidungsfindung hat das Medienboard die interne Dokumentation weiter verbessert. Ziel ist es dabei, dass außenstehende Dritte den Entscheidungsprozess jederzeit nachvollziehen können. Gleiches findet sich in der qualitativen Verbesserung der Protokolle der Fördersitzungen. Eine zusätzliche Erhöhung der Transparenz ist durch die Einführung einer gemeinsamen elektronischen Förderakte von Medienboard und Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) erreicht worden.</p> <p>Das Medienboard hat zusätzlich das sogenannte „Rotationsprinzip“ verbessert, um die Konzentration einer Förderreferentin/eines Förderreferenten auf eine Firma und ihrer Projekte zu minimieren und durch die Verteilung auf mehrere Referentinnen und Referenten die Transparenz zu erhöhen.</p> <p>Das Medienboard veröffentlicht zeitnah nach den umfangreichen Fördersitzungen die Ergebnisse, um den Service und die Transparenz für Branche und Öffentlichkeit zu erhöhen.</p>
<p>Die Senatskanzlei setzt sich dafür ein, dass die Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH sich an Initiativen beteiligt, die zu einem höheren Anteil von Frauen in der Film- und Fernsehproduktion beitragen und dazu in regelmäßigen Abständen berichtet.</p>	<p>Das Medienboard setzt sich für Gendergerechtigkeit und Diversität ein und fördert nach dem Prinzip "Bei gleicher Qualität wird das Projekt mit Regisseurin bevorzugt". Kosten für Harrassment-Beauftragte und Kinderbetreuung am Set sind förderfähig. Hierin war das Medienboard Vorreiter, die nationale Filmförderungsanstalt (FFA) und die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) haben die Richtlinie übernommen. Das Medienboard bemüht sich, auch die anderen regionalen Filmförderinnen und -förderer zu überzeugen, auf diesem Terrain mehr für Filmemacherinnen zu tun.</p> <p>Zu den Initiativen und Förderprojekten aus jüngster Zeit zählen die Studie der Universität Rostock und der MaLisa Stiftung zur Veränderung von weiblichen und männlichen Geschlechterdarstellungen im deutschen TV und Kino in den Jahren 2017-2020, das Berlinale-Series-Panel "The New Intimacy" über Intimitätsberatung am Set sowie das Mentoring-Programm INTO THE WILD für junge Filmemacherinnen. Ganz aktuell läuft die geförderte Studie der MaLisa Stiftung "Audiovisuelle Diversität II". Der "Frauen-März" anlässlich des (inzwischen neuen Berliner Feiertages) 8. März hat Tradition auf den sozialen Kommunikationskanälen des Medienboards, stellt Frauen aus der Branche vor und sensibilisiert für das Thema Geschlechtergerechtigkeit.</p> <p>Die Panels der eigens veranstalteten MEDIA CONVENTION Berlin (2020 pandemiebedingt MCB Remote und MCB Impact Day) sind regelmäßig geschlechterparitätisch besetzt. Inhaltliche Schwerpunkte werden mit Sessions wie "Diversity in Media Companies" gesetzt. Und auch das geförderte medien.barometer</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	berlinbrandenburg, der jährliche Geschäftsklimaindex für die Medienwirtschaft, widmete sich im Jahr 2020 der Diversität. Den Einstieg für Frauen in Techberufe unterstützt das Medienboard gezielt mit "Womenize – Games & Tech", der Aktions- und Recruiting-Plattform im Rahmen der gamesweekberlin. Darüber hinaus sitzt die Medienboard-Geschäftsführerin im Advisory Board des EPI-Programms sparkx (Erich Pommer Institut), einem Leadership-Programm für Frauen in Medienunternehmen.
Die Senatskanzlei setzt sich dafür ein, dass bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um den Anteil der Aufträge (Produktion, Regie, Drehbuch) an Frauen signifikant zu erhöhen.	Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten unternehmen seit einiger Zeit auch unter dem Eindruck von Bewegungen wie Pro Quote Anstrengungen, den Frauenanteil in der Produktion zu erhöhen. Dafür haben sie zum Beispiel Selbstverpflichtungen beschlossen. Wegen der Staatsferne des Rundfunks und der Programmautonomie der Rundfunkanstalten kommen verbindliche Vorgaben der Länder nicht in Betracht. Berlin wirkt aber daran mit, dass in den Rundfunkstaatsverträgen Gender-Gesichtspunkte zum Beispiel bei der Besetzung der Gremien zum Tragen kommen.
Ehrungen und Auszeichnungen: Gemeinsame gleichstellungspolitische Überprüfung des bestehenden Regelwerks für das Land Berlin (wie Berliner Landesorden, Ernst-Reuter-Plakette, Stadtältestenwürde, Ehrenbürger) durch SKzl und SenGPG	Aktuell befindet sich – exemplarisch für die von der Senatskanzlei verantworteten Ehrungen und Auszeichnungen – die Neufassung des Regelwerks zum Berliner Landesorden in der Abstimmung mit SenGPG und SenJustVA, um den Anforderungen beider Senatsverwaltungen gleichermaßen gerecht werden zu können.
Ehrungen und Auszeichnungen: Erstellung einer Übersicht über die Frauenquote zu den genannten Ehrungen (ab 2015)	Es wurde eine Suchmöglichkeit der bisher Ausgezeichneten von Ehrenbürgerwürde, Stadtältestenwürde, Berliner Landesorden und Ernst-Reuter-Plakette (https://www.berlin.de/rbmskzl/regierender-buergermeister/auszeichnungen-und-ehrungen/suche/) eingerichtet. Diese erlaubt auch, sich die Ergebnisse getrennt nach Geschlechtern anzeigen zu lassen, um einen Überblick zu erhalten, welche Frauen bereits für ihre Leistungen geehrt worden sind.
Ehrungen und Auszeichnungen: Hinweis auf der Webseite der SKzl, Frauen bei Vorschlägen für Ehrungen und Auszeichnungen verstärkt zu berücksichtigen	Sobald die genannten Abstimmungen zur Neuregelung des Verdienstordens des Landes Berlin abgeschlossen sind, wird es entsprechende Hinweise auf der Webseite der Senatskanzlei zu Ehrungen und Auszeichnungen geben, die den Anforderungen von SenGPG und SenJustVA gleichermaßen gerecht werden.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Die gleichstellungspolitischen Ziele finden sich als immanenter Bestandteil der fachpolitischen Ziele wieder. In den Bereichen Bildung, frühkindliche Bildung, Familienpolitik sowie der Kinder- und Jugendhilfe gehört es zum fachlichen Standard, geschlechterreflektiert zu arbeiten. Ebenso ist es fester Bestandteil der Bildungspolitik, in der täglichen Arbeit in den Schulen regelmäßig geschlechterreflektiert zu arbeiten.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Weiterführung und Intensivierung der Zusammenarbeit im Rahmen des Kooperationsabkommens „Geschlechtergerechte Bildung“	Es haben regelmäßige Sitzungen der AG Geschlechtergerechte Bildung stattgefunden, diverse Maßnahmen sind umgesetzt worden. Die AG Geschlechtergerechte Bildung hat einen Abschlussbericht über ihre Arbeit am Kooperationsabkommen erstellt. (Siehe Teil B)
Gleichstellungskonferenz: Um den Stand der Frauenförderung nach dem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, findet erstmalig 2018 und dann alle zwei Jahre eine Gleichstellungskonferenz statt. Die inhaltliche Ausgestaltung der Konferenz orientiert sich an den Schwerpunkten des laufenden Frauenförderplans und erfolgt in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Frauenvertreterin. Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse werden protokolliert. Ziele der Gleichstellungskonferenz sind: eine Bestandsaufnahme des aktuellen Ist-Standes im Vergleich zur Stichtagsauswertung des letzten (aktualisierten) Frauenförderplans, die Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen in der täglichen Arbeit, die Berichterstattung aus den Abteilungen, der gemeinsame Erfahrungsaustausch, die Weiterentwicklung des Frauenförderplans.	Die Gleichstellungskonferenz fand am 12.04.2019 in Anwesenheit des Staatssekretärs für Bildung sowie der Abteilungs- und Referatsleitungen statt. Die Abteilungen berichteten zu ausgewählten Schwerpunkten der Frauenförderung und tauschten Erfahrungen aus. Die Frauenvertreterin und das zentrale Personalmanagement berichteten zum Stand der Umsetzung des Frauenförderplans. Die ursprünglich für September 2020 geplante zweite Gleichstellungskonferenz konnte pandemiebedingt nicht stattfinden. Stattdessen haben die Fachabteilungen schriftliche Beiträge über die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und ihre zukünftigen Vorhaben eingereicht, die in die Überarbeitung und Aktualisierung des Frauenförderplans der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBildJugFam) eingeflossen sind.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>audit berufundfamilie: Die SenBildJugFam hat sich 2017 erneut der Re-Auditierung zum audit berufundfamilie unterzogen und wird die entsprechende Zielvereinbarung in den kommenden drei Jahren umsetzen.</p>	<p>Die SenBildJugFam hat das Auditierungsverfahren zum audit berufundfamilie erfolgreich mit dem Dialogverfahren fortgesetzt. Mit Unterstützung der externen Auditorin und unter Beteiligung der hausinternen Projektgruppe audit wurde an einem Dialogtag am 10.03.2020 das neue Handlungsprogramm zum audit erarbeitet und von der Hausleitung bestätigt. Dieses wird in den kommenden Jahren umgesetzt.</p>
<p>Landesprogramm „Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen“: Mit dem Programm sollen vor allem benachteiligte Schülerinnen und Schüler gleichermaßen bei der Bewältigung schulischer Anforderungen unterstützt werden. Dabei findet das Gender-Mainstreaming-Prinzip grundsätzlich Anwendung. Bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen und Projekten werden die Auswirkungen auf die Gleichstellung berücksichtigt.</p>	<p>Grundsätzlich ist geschlechterreflektiertes, vorurteilsbewusstes und bedarfsoorientiertes Handeln der sozialpädagogischen Fachkräfte ein Standard im Landesprogramm „Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen“. Anhand der Sachberichte, die für das Jahr 2019 von den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen freier Träger in 408 Projekten geschrieben worden sind, lässt sich feststellen, dass die Themen sexuelle Vielfalt und gendergerechte Bildung im Programm „Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen“ eine wesentliche Rolle spielen. Das Angebotsspektrum umfasst u. a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterhomogene Arbeitsgruppen: In weiterhin mehr als 50 Projekten wurden Jungen- und Mädchengruppen bzw. -treffs angeboten, die den gemeinsamen Austausch über sensible Themen (Identität, Zwangsverheiratung, Zukunftsvisionen etc.) ermöglichen oder Raum für gemeinsame Freizeitaktivitäten boten (Fußball-AG für Mädchen, Wildnis-Wochenende der „Forsche-Jungen-AG“ etc.). • Sensibilisierung gegenüber Geschlechterstereotypen in der Berufswahl: Auch im Berichtszeitraum des Jahres 2019 ist die Teilnahme am Girls'Day bzw. Boys'Day nach wie vor fester Bestandteil in vielen Projekten. • Umsetzung von Projektwochen, Aktionstagen und Workshops mit den Themenschwerpunkten Toleranz, Anti-Bias, LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer) u. a.: Hier seien exemplarisch das „Hands for Kids“-Programm mit Rollenspielen zu „typischen“ geschlechterbezogenen Verhaltensweisen, die Schulhofaktionen „Diversity Day“ zum Tag der Vielfalt, „One Billion Rising“ zum Tag der Beseitigung von Gewalt gegen Mädchen und Frauen oder die inzwischen von Schülerinnen und Schülern selbst geleitete „AG Queer“ zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt genannt. • Klassentrainings oder offene Fragerunden in geschlechterhomogenen Gruppen zur sexuellen Aufklärung. • Angebote der Einzelberatung zu Fragen der geschlechtlichen Identität und sexueller Orientierung, Begleitung beispielsweise beim Outing von Jugendlichen. • Mitorganisation von Studentagen für Schulpersonal zu dem Thema.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenarbeit mit externen Projekten und Vereinen (Beratungsstelle „Queer Leben“, Workshop „Gender-ABC“ von Terre des Femmes, Projekt „GirlWhat“ von Gangway Straßensozialarbeit etc.). <p>Im Jahr 2019 wurden außerdem im Rahmen des programminternen Grundschulfachtags „Diskriminierungsschutz an Grundschulen“ mehrere Workshop-Formate angeboten. Die programmbegleitende Fortbildung für alle Tandems (sozialpädagogische Fachkräfte und Lehrkräfte) und Tridems (an Grundschulen zusätzlich Erzieherinnen und Erzieher) im Landesprogramm wird vom Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) gemeinsam mit der regionalen Fortbildung für Lehrkräfte regelmäßig durchgeführt.</p>
Rahmenlehrplan: Erstellung eines Orientierungs- und Handlungsrahmens zum übergreifenden Thema „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ des Rahmenlehrplans 1-10 sowie die Erstellung von Handreichungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in verschiedenen Fächern.	<p>Im Schuljahr 2020/21 erscheint der Orientierungs- und Handlungsrahmen als Ergänzung zum Rahmenlehrplan 1-10 zum übergreifenden Thema „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“. Im Dokument sind, ausgehend von einem eigenen Kompetenzmodell, Standards für verschiedene Kompetenzbereiche auf verschiedenen Niveaustufen formuliert. Damit wird den Lehrkräften ein detailliertes Instrument zur Analyse und der Gestaltung von Lernprozessen in die Hand gegeben. Es hat ein Austausch mit der Abteilung Frauen und Gleichstellung der SenGPG stattgefunden. Auf Grundlage des Orientierungs- und Handlungsrahmens wird eine Handreichung erstellt, welche insbesondere Hinweise und Beispiele für die praktische Umsetzung liefern soll. Im Zuge der Neuentwicklung des Rahmenlehrplans für die gymnasiale Oberstufe werden die übergreifenden Themen des Rahmenlehrplans 1-10 fortgeführt. Die entsprechenden Texte zu den übergreifenden Themen werden zurzeit erarbeitet.</p>
Erstellung einer Dokumentation von Beispielen guter Praxis zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aus den Berliner Schulen.	<p>Beispiele guter Praxis werden in der im Jahr 2021 erscheinenden Handreichung zum übergreifenden Thema „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ dokumentiert.</p>
Durchführung von regelmäßigen Fachrunden zur Situation von trans- und intergeschlechtlichen Kindern und Jugendlichen in Berliner Schulen sowie die Erstellung von zielgruppengerechten Leitfäden für eine nichtdiskriminierende Praxis.	<p>Fachrunden mit Bedarfsabfragen haben im Rahmen der Beteiligungsrunden im Januar/Februar 2019 zur Erstellung des Senatsberichts zur Initiative geschlechtliche und sexuelle Vielfalt (Drs. 18/2047) stattgefunden. Im Jahr 2020 ist ein InfoBrief der Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentren (SIBUZ) zur Unterstützung von transgeschlechtlichen, intergeschlechtlichen und nicht-binären</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Kindern und Jugendlichen erschienen. Im Jahr 2021 wird eine Facharbeitsgruppe in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie eingerichtet, die weitere Unterstützungsmaßnahmen berät.</p>
<p>Besoldungsanhebung: Besoldungsanhebung Grundschullehrkräfte nach E 13 inklusive eines beabsichtigten Maßnahmenpakets für Bestandslehrkräfte (betrifft überwiegend Frauen).</p>	<p>Mit dem Inkrafttreten der neuen Bildungslaufbahnverordnung (BLVO) können Lehrkräfte mit der Laufbahn des Lehrers A 12 / E 11, Sonderschullehrer nach Recht der DDR und Lehrer untere Klassen nach Recht der DDR bei Vorliegen der Voraussetzungen von A 12 nach A 13 befördert bzw. von E 11 nach E 13 höher gruppiert werden.</p> <p>Mit Stand 22.01.2021 wurden insgesamt 2597 Beamtinnen und Beamte befördert und 2067 Tarifbeschäftigte höhergruppiert. Da weiterhin Anträge gestellt werden können bzw. weitere Personen die Voraussetzungen erfüllen, kommen nach und nach weitere Fälle hinzu. Seit Beendigung der BLVO-Aktion zum 01.08.2019 erfolgt in der Personalstelle keine listenmäßige Erfassung der Anträge mehr.</p> <p>Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 02.03.2019 zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) wurde die Protokollerklärung Nr. 12 geändert. Der Absatz 2 wurde verändert und der Absatz 2a wurde rückwirkend zum 01.08.2019 hinzugefügt. Dies hatte zur Folge, dass die Lehrkräfte in Abschnitt 2 Ziffer 2, 3 und 4 höhergruppiert werden konnten in die E 10, E 11 oder E 12, wenn sie bis zum 31.07.2020 einen entsprechenden Antrag gestellt hatten.</p>
<p>Fortbildung: Im Rahmen der Implementierung des Rahmenlehrplans zum Teil B/ übergreifende Themen werden in der Fortbildung Gender-Diversity-Module angeboten. Aufgrund dieser Fortbildungserfahrungen werden Angebote weiterentwickelt und ausgebaut, insbesondere für Fachkräfte, die für MINT-Fächer zuständig sind.</p>	<p>Das übergreifende Thema Gender Mainstreaming wurde in der Materialerstellung für die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) berücksichtigt. Insbesondere die Wertebildung und die Berufs- und Studienorientierung bezüglich der Gleichberechtigung der Geschlechter in den MINT-Fächern, stehen im Fokus der Materialien. Diese Problematik wird auch in den Fortbildungsveranstaltungen zu den erstellten Materialien berücksichtigt.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Fortbildung: Durchführung einer Fortbildungsreihe „Demokratiepädagogik in Willkommensklassen“ mit den Modulen „Pädagogische Haltung“, „Interkulturelle Aspekte und Konflikte“ und „Miteinander leben – Grundrechte vertreten – Gesellschaft gestalten“ unter dem durchgehenden Aspekt Gleichstellung der Geschlechter.</p>	<p>Die Maßnahme war sehr nachgefragt und wurde in den Jahren 2016/2017 und 2019/20 erfolgreich mit fünf Parallelkursen durchgeführt.</p>
<p>Mobiles Kinderschutzteam zur Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unterkünften für Geflüchtete.</p>	<p>Mit der Aufnahme der verpflichtenden Standards zum Kinderschutz in die Betreiberverträge der Unterkünfte für geflüchtete Menschen, ergab sich hinsichtlich deren Umsetzung ein Fortbildungs- und Unterstützungsbedarf bei den Betreibenden der Unterkünfte. Dies auch deswegen, da nicht alle Betreibende Erfahrungen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe aufweisen und somit sowohl die Berliner Jugendhilfestruktur als auch die Angebote des Berliner Netzwerkes Kinderschutz nicht hinreichend bekannt sind. Diese Lücke gilt es zu schließen.</p> <p>Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie hat seit dem Jahr 2018 ein mobiles Schulungsteam Kinderschutz eingesetzt. Ziel des Projektes „Mobiles Schulungsteam Kinderschutz“ ist die flächendeckende und verbindliche Schulung aller Berliner Einrichtungen für Geflüchtete.</p> <p>Geschult werden fortlaufend die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen in verschiedenen Fortbildungsmodulen.</p>
<p>Maßnahmen für Mädchen und junge Frauen mit Fluchthintergrund auch aus Roma-Familien.</p>	<p>Ein Ziel der Angebote der offenen, sportorientierten und kulturellen (aufsuchenden) Kinder- und Jugendarbeit, die im Rahmen des Berliner Gesamtkonzepts zur Integration und Partizipation Geflüchteter sowie im Rahmen des Berliner Aktionsplans zur Einbeziehung ausländischer Roma stattfinden, ist es u.a. die Zahl der teilnehmenden Mädchen und jungen Frauen zu steigern. Um dies zu erreichen, werden die Angebote fortlaufend überprüft und weiterentwickelt bzw. umgesteuert. Die konkreten Maßnahmen sind dem Anhang zum Berliner Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter zu entnehmen.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Integrations- und Partizipationskonzept für Geflüchtete mit gleichstellungspolitischen Aspekten.	Beim Monitoring des Berliner Gesamtkonzepts zur Integration und Partizipation Geflüchteter wird bei den Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit der Anteil der Mädchen und jungen Frauen erhoben, da bei Kindern und Jugendlichen mit Fluchtbioografie weibliche Teilnehmende in der Regel schwerer zu erreichen sind als Jungen und junge Männer.
Ausbau und Weiterentwicklung von Familienzentren mit dem Ziel, Familienzentren konzeptionell so zu gestalten, dass die Grundsätze des Gender Mainstreaming als Leitprinzip umgesetzt werden. Kontinuierliche Weiterentwicklung anhand des Monitorings zur Nutzerstruktur. Beratung der Servicestelle bei der Gestaltung ausgewogener Programmangebote.	<p>Die Familienzentren arbeiten sozialraumorientiert und vernetzt. Sie richten sich insgesamt grundsätzlich an alle (jungen) Familien im Sozialraum. Gender Mainstreaming ist, wie auch die interkulturelle Ausrichtung, ein Querschnittsthema für die Arbeit der Familienzentren. Unterstützt durch die Servicestelle Berliner Familienzentren und anhand des Monitorings reflektieren die Koordinationskräfte die jeweilige Zielgruppe der spezifischen einzelnen Angebote im Verhältnis zu den örtlichen Bedarfslagen. So werden die Familienzentren überwiegend von Frauen besucht, was jedoch deren Bedarf und Lebenssituation entspricht. Die Hauptbetreuungsperson von Kindern im ersten Lebensjahr ist beispielsweise in der Regel überwiegend die Mutter (vergleichbar auch mit der Inanspruchnahme von Elternzeit); Angebote für Alleinerziehende richten sich ebenfalls eher an Frauen (90 % der Alleinerziehenden sind weiblich). Gleichwohl bemühen sich die Familienzentren – mit wachsendem Erfolg – um die vermehrte Ansprache von Vätern, die auch bei der Auseinandersetzung mit ihrer Elternrolle auf passgenaue Leistungen zurückgreifen können sollen. Hinderlich ist dabei die Tatsache, dass männliche Mitarbeitende oder Honorarkräfte schwer zu finden sind. Unterstützend wirkt hingegen die Kooperation der Servicestelle mit dem Väterzentrum (gemeinsame Veranstaltung bereits im Jahr 2015). Mit dem Familienfördergesetz betont der Senat, die Stärkung der Partnerschaftlichkeit beider Elternteile in der Ausübung der Erziehung sowie die Ausgewogenheit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zu erhöhen, ausdrücklich als Ziele der allgemeinen Förderung der Erziehung in der Familie nach § 16 SGB VIII. Diese Zielsetzung ist verbindliche Orientierung für die Anbietenden der allgemeinen Förderung der Erziehung in der Familie und wird diesen Themen künftig noch mehr Gewicht geben.</p> <p>Mit der Stärkung der Partnerschaftlichkeit in der Erziehung wird sowohl der Anspruch von Kindern auf Erziehung und Begleitung durch beide Elternteile verwirklicht, als auch die Gleichstellung von Männern und Frauen in Familie und Gesellschaft befördert und die Ausgewogenheit von Familie und Beruf erhöht. Eltern sollen auch nach einer Trennung oder Scheidung gemeinsam Verantwortung für Kinder übernehmen und dabei Unterstützung erfahren. In nahezu allen Fortbildungsveranstaltungen des</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Fachbereichs 3 – Hilfe zur Erziehung, Eingliederungshilfe und Dienste der Ämter – findet das Thema Gleichstellung und Gender seit vielen Jahren Berücksichtigung, da Fachkräfte Hilfeplanung und -durchführung sowie Kinderschutz und Trennungs-/Scheidungsberatung nur auf Grundlage einer für die Adressatinnen und Adressaten spürbar transportierten Geschlechter- und Identitätssensibilität erfolgreich umsetzen können. Insbesondere im Fortbildungsangebot zur migrationssensiblen Sozialarbeit werden Geschlechterbilder und -identitäten in Bezug auf Herkunfts- und Ankunfts kultur tiefgreifend behandelt. Schwerpunktmaßig wird das Thema in speziellen Veranstaltungen zur Arbeit mit gleichgeschlechtlichen (Pflege-) Elternpaaren bzw. Regenbogenfamilien sowie queeren, transidenten und delinquenten Kindern und Jugendlichen behandelt.</p>
<p>Kita: Einrichtung eines Schwerpunkts „Gleichstellung“ an einer der bestehenden Konsultationseinrichtungen des Landes Berlin (derzeit 7 Einrichtungen). Fortbildung der Pädagoginnen und Pädagogen zu der Thematik, Entwicklung eines Konsultationsangebots, Öffentlichkeitsarbeit und Durchführung von Konsultationen.</p>	<p>Im Projekt Konsultationskitas des Landes Berlin bieten die beteiligten Kitas einen Fachaustausch zu verschiedenen Schwerpunkten des Berliner Bildungsprogramms (BBP) an. Wichtige Themenfelder sind: „Geschlechtergerechte/Geschlechterbewusste Pädagogik in der Kindertagesbetreuung“, „Geschlechterbewusste Kita als Leitungsaufgabe“, „Geschlechtliche und Sexuelle Vielfalt als Thema für die Kindertagesbetreuung“, „Vorurteilsbewusstes pädagogisches Handeln bzw. Leitungshandeln“.</p> <p>Das SFBB bietet seit jeher Qualifizierungen an, die sich nicht nur auf die Fachkräfte der Konsultationskitas beziehen, sondern an alle Fachkräfte der Kindertagesbetreuung gerichtet sind. Die zahlreichen Angebote im Rahmen der Initiative Sexuelle Vielfalt (ISV), durch die immerhin ca. neun Jahre Fortbildungen u.a. auf Anfrage vieler Kitas im Land Berlin angeboten wurden, stellten im Themenfeld des GPR eine riesige Qualifizierungsoffensive dar. (Die ISV wurde vom SFBB bis zum Jahr 2019 in Kooperation mit QUEERFORMAT, jetzt Fachstelle Queere Bildung, gesteuert, umgesetzt und evaluiert). Nicht zuletzt sind regelmäßige Angebote für Trägervertreterinnen und –vertreter, Leiterinnen und Leiter und Teams auf Anfrage zum Thema im Angebot.</p> <p>Das BBP, welches einen verbindlichen, wissenschaftlich begründeten und fachlich erprobten Rahmen für die pädagogische Arbeit in der Kita bildet, formuliert explizit ein inklusives Bildungsverständnis und in diesem Kontext explizit eine geschlechterbewusste Ausgestaltung der Kindertagesbetreuung, dient also insofern als fachpolitische Grundlage für das Angebot.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Der Jugend-Demokratiefonds, der seit 2012 besteht, hat sich als besonders wirksames Motivations- und Steuerungsinstrument zur Förderung von Beteiligung und demokratischem Engagement von Mädchen und Jungen erwiesen. Er trägt zur Entwicklung von Beteiligungsstrukturen in Bezirken, Schulen und weiteren Institutionen bei. Ab 2018 soll der Jugend-Demokratiefonds weiterentwickelt werden. Der begonnene Prozess der Verankerung von geschlechts- und genderbewusster Mädchen- und Jugendarbeit soll deshalb fortgesetzt werden.</p>	<p>Der Jugend-Demokratiefonds wird in den Jahren 2020/21 ausgebaut und weiterentwickelt. Der begonnene Prozess der Verankerung von geschlechts- und genderbewusster Mädchen- und Jugendarbeit soll vor diesem Hintergrund fortgesetzt werden und in allen Programmbereichen des Jugend-Demokratiefonds berücksichtigt werden.</p> <p>Das Feld Geschlechterreflektierte Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit bildet im SFBB dauerhaft einen expliziten Fortbildungsschwerpunkt. Hiermit wird den Anforderungen des Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG), des Berliner Jugendfördergesetzes und des Handbuchs Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen sowie den Berliner und Brandenburger Leitlinien für eine Geschlechtergerechte Jugendarbeit und weiteren jugendhilfpolitischen Anforderungen zu diesem Themenfeld Rechnung getragen. Kooperationsveranstaltungen mit der Fachstelle Queere Bildung-Queerformat schließen hier an die Themen Geschlechtliche und Sexuelle Vielfalt an. Die Moderation der Berliner Fachrunde Quo Vadis Mädchenarbeit sowie die Kooperation der Berliner Fachrunde Jungenarbeit und der Kontakt- und Koordinierungsstelle für die Mädchenarbeit in Brandenburg, dienen der fachlichen Weiterentwicklung des Feldes.</p> <p>Konkrete Fortbildungsthemen waren beispielsweise: Sexuelle Bildung in der Mädchenarbeit; Körperbilder; Fatshaming, sexualisierte Bilder von Mädchen im digitalen Raum; Prävention von sexualisierter Gewalt – geschlechtersensibel gedacht und arbeitsalltäglich umsetzbar; Jungenarbeit in Bewegung; Neues und Bewährtes aus der geschlechterreflektierten Jungenarbeit; Geschlechterreflektierte Mediation und Konfliktlösung in der Jungenarbeit; Trans- und nicht-binäre Jugendliche – (k)ein Thema der Jungenarbeit?</p> <p>Der Fortbildungskanon des SFBB bietet zum einen ein Spektrum von Veranstaltungen, die über das Jahresprogramm angeboten werden und darüber hinaus das Angebot für alle bezirklichen Arbeitsgruppen Jungenarbeit und Mädchenarbeit, unterjährig bedarfsgerechte Fortbildungen mit dem SFBB zu planen und umzusetzen. Die Nachfrage hierfür ist konstant hoch.</p> <p>Im Themenfeld Kooperation Jugend(sozial)arbeit und Schule werden regelmäßig Seminare zum Thema „Diversity in der Schulsozialarbeit: Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ in Kooperation mit Queerformat-Fachstelle Queere Bildung im Rahmen der IGSV angeboten, indem grundlegendes Wissen vermittelt wird. Zusätzlich gibt es einmal im Jahr ein Aufbauseminar, in dem intersektionale Perspektiven auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt erweitert und vertieft angeboten</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>werden.</p> <p>Um die arbeitsfeldbezogene Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und politischen Fragen zu eröffnen und Fachkräfte exemplarisch für die Zielgruppe dabei zu unterstützen, demokratische Prinzipien zu erfahren, Demokratiebildung erlebbar zu machen und Herausforderungen multiperspektivisch zu begegnen, bietet das SFBB den Themenschwerpunkt „Migration, Vielfalt und Demokratiebildung“ an. Zusätzlich wurde allgemein ein verstärkter Bedarf nach Einbeziehung der Perspektiven von Menschen mit Fluchtgeschichte und Dozentinnen und Dozenten mit Migrationshintergrund berücksichtigt. Das SFBB hat durch die zusätzliche Förderung im Rahmen des Masterplans „Integration und Sicherheit“ den Themenschwerpunkt „Migration, Vielfalt und Demokratiebildung“ ausgebaut. Erstmals fand zum Beispiel im Jahr 2019 in Kooperation mit LIFE e.V. auch die Qualifizierung „TOLEDO to do – Das Diversity-Planspiel“ statt – ein pädagogisches Konzept zur Bearbeitung von Konflikten im Kontext kultureller, ethnischer, religiöser und weltanschaulicher Vielfalt.</p>

Senatsverwaltung für Finanzen

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Seit der letzten Zwischenbilanz im September 2019 hat die Senatsverwaltung für Finanzen die GPR III - Maßnahmen erfolgreich fortgeführt und teilweise erledigt. Die AG Gender Budgeting hat sich in die AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung umbenannt, um den begrifflichen Zugang zu gewährleisten und damit die aktive Teilhabe am Prozess zu erleichtern. Der Gender Budgeting-Wettbewerb wird weiterhin jährlich durchgeführt. Dabei steigt die Anzahl der prämierten Beiträge sowie die Anzahl der Umsetzungsunterstützungen weiter an. Ein neuer Aspekt ist im Gender Budgeting-Prozess hinzugekommen: Die Neufassung der Auflage zum Gender Budgeting, welche mit diversen Prüfaufträgen verbunden ist. Die Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Führungsakademie findet statt. Des Weiteren wurden im Jahr 2020 zwei Veranstaltungen zur Vorbereitung auf Assessment Center (AC) für Frauen erfolgreich durchgeführt. Das Grobkonzept zum Frauennetzwerk ist in Bearbeitung und wird voraussichtlich im ersten Halbjahr 2021 fertiggestellt.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Weiterentwicklung des Gender Budgeting-Prozesses: Fortführung der Arbeitsgruppe Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting) inkl. Verzahnung mit anderen Gremien	Fortlaufend (ständiger Prozess) Die Arbeitsgruppe Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting) tagt regelmäßig (vier bis sechs Sitzungen pro Jahr) unter der Leitung von SenFin und SenGPG und unter Beteiligung diverser Senatsverwaltungen, Bezirke, Externer und Mitgliedern des Berliner Abgeordnetenhauses bzw. deren Mitarbeitenden. Dabei werden Anregungen aus verschiedenen Bereichen berücksichtigt und diskutiert. Durch Anwesenheit einzelner Beteiligter in verschiedenen Gremien ist ein Informationsaustausch gewährleistet.
Weiterentwicklung des Gender Budgeting-Prozesses: wirksame Steuerungsmaßnahmen	Fortlaufend (ständiger Prozess) Zur qualitativen Verbesserung der Gender-Informationen, die im Haushaltsplan abgebildet werden, gehört die Analyse der erhobenen Daten, die Bewertung des Zustandes und daraus folgend gegebenenfalls die Einleitung von steuernden Maßnahmen. Dies liegt in der Verantwortung der jeweiligen Senatsverwaltungen bzw. Bezirke.
Weiterentwicklung des Gender Budgeting-Prozesses: Auswertung der vorliegenden Expertisen bezüglich möglicher Handlungsoptionen	Fortlaufend (ständiger Prozess) Die Verantwortung für etwaige Folgerungen aus der Datenanalyse liegt in den jeweiligen Dienststellen. Die Bewertung der Daten und die Zielbildung für geeignete Umsteuerungsmaßnahmen soll bei diversen Titeln und Produkten weiter ausgebaut werden.
Weiterentwicklung des Gender Budgeting-Prozesses: Gender Budgeting-Wettbewerb	Fortlaufend (ständiger Prozess) Seit dem Jahr 2013 wird der Wettbewerb jährlich durchgeführt. Aufgrund der Haushaltsplanaufstellung wird die komplexere erste Phase – die Prämierung neuer Konzepte zur geschlechtergerechten Haushaltssteuerung – alle zwei Jahre

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	durchgeführt; die zweite Phase – die Unterstützung der Übernahme prämierten Konzepte – dagegen jährlich. Die Anzahl der prämierten Beiträge pro Jahr liegt im einstelligen Bereich, die der Umsetzungsunterstützungen grenzt an den zweistelligen Bereich.
Weiterentwicklung des Gender Budgeting-Prozesses: Austausch zu Produkten	Fortlaufend (ständiger Prozess) Die Anzahl der mit Gender-Informationen erhobenen Produkte (nur in den Bezirken) wurde in den letzten Jahren von 90 auf 116 Produkte ausgeweitet, teilweise auf Anregung aus der AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting). Aktuell liegt die Zahl bei 127; dies liegt jedoch auch am Produktänderungsverfahren (Aufteilung bzw. Zusammenführung von Produkten).
Weiterentwicklung des Gender Budgeting-Prozesses: Prüfauftrag zur Neufassung der Auflage zum Gender Budgeting	In Bearbeitung (HA-Berichtsaufträge zum 30.09.2020 und 01.09.2021) Mit der Neufassung der Auflage sind diverse Prüfaufträge zur quantitativen und qualitativen Ausweitung der geschlechtergerechten Haushaltsanalyse verbunden. Der erste Bericht wurde vom Hauptausschuss zur Kenntnis genommen, der zweite wird erarbeitet. Erste Folgerungen sind bereits in das Aufstellungsrundschreiben zum Haushalt 2022/2023 (AR 22/23) eingeflossen.
Maßnahme im Bereich Steuerpolitik: Bewerbung des Faktorverfahrens	Erledigt Neben zahlreichen Informationsbroschüren und Internetangeboten ist in jedem in Betracht kommenden Einkommensteuerbescheid ab März 2019 ein Werbetext zum Faktorverfahren enthalten, der Personen mit Steuerklassenkombination III/V über das Faktorverfahren informiert und auf die Möglichkeit des Wechsels zur Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor hinweist.
Führungsakademie: Die bestehenden Angebote der Führungskräfteentwicklung und -fortbildung werden überprüft und um weitere moderne sowie IT-gestützte Formate ergänzt. Dabei werden Genderaspekte wie etwa die besonderen Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte berücksichtigt.	Erledigt Die Führungsakademie verfolgt mit ihren künftigen Angeboten und Formaten den Genderansatz, dass sich gute Führung aus persönlichem Führungsstil und dem Eingehen auf die unterschiedlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren individuellen Besonderheiten zusammensetzt. In diesem Zusammenhang umfasst das Veranstaltungsspektrum u.a. folgende ausgewählte Themenschwerpunkte: Führung kompakt (u.a. gesundheitsorientierte Führung / Berücksichtigung unterschiedlicher Individuen im Team / Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement), Einzelseminare (u.a. Personalentwicklung für verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Akzeptanz menschlicher Vielfalt / Rhetorik für weibliche Führungskräfte / ICH-als weibliche

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Führungskraft / Physische Belastungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkennen und handeln / Change Management) sowie Fokus-Lehrgänge (u.a. Verantwortung und Nachhaltigkeit / Teamführung / Organisationsentwicklung / Innovative Arbeitsmethoden).</p>
<p>Umsetzung des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes vom 06. Dezember 2011 für den Beamtenbereich:</p> <p>Die Situation pflegender Beamtinnen und Beamten soll durch folgende Möglichkeiten verbessert werden:</p> <p>Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung als Familienpflegezeit oder Pflegezeit /</p> <p>Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in deren letzter Lebensphase als weitere Form der Pflegezeit / Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen /</p> <p>Besoldungsvorschuss bei Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit.</p>	<p>Erledigt</p> <p>Für diese Legislaturperiode hatte die Senatsverwaltung für Finanzen die Umsetzung des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes vom 06. Dezember 2011 – beide Gesetze finden nur für Tarifbeschäftigte Anwendung – für Beamtinnen und Beamte vorgesehen (Drs. 18/1050 vom 09. Mai 2018, S. 34/35). Die Umsetzung der beiden Gesetze ist vollzogen. Das Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamtinnen und Beamte trat am 30. Dezember 2018 in Kraft (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 706).</p> <p>Die Berliner Verordnung über einen Vorschuss bei der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit (Berliner Pflegezeitvorschussverordnung - BlnPflZVVO) ist am 21. Juli 2019 in Kraft getreten (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 471).</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Beschäftigtenfortbildung: Vorbereitung auf Assessment Center (für Frauen)	<p>Erledigt</p> <p>Am 05.11.2020 und am 19.11.2020 fand die Inhouse-Veranstaltung „Kompetenzermittlung und Vorbereitung auf strukturierte Auswahlverfahren (AC)“ statt. In den Veranstaltungen wurden für weibliche Dienstkräfte ab der Besoldungsgruppe A 14 bzw. ab der Entgeltgruppe E 14 im ersten Teil die eigenen Potenziale mit Hilfe verschiedener Methoden identifiziert. Die Ergebnisse wurden in einem Bilanzbogen festgehalten, Entwicklungs- und Lernbereiche identifiziert und erste Ideen zur Stärkung dieser Bereiche entwickelt. Im zweiten Teil sind die Teilnehmerinnen auf strukturierte Auswahlverfahren (AC) vorbereitet worden. Hier wurden Methoden des Selbstmanagements zum souveränen Auftreten und Umgang mit herausfordernden Situationen vermittelt und vorbereitete Selbstpräsentationen mit Feedback durchgeführt. Weiterhin erhielten die Teilnehmerinnen einen Überblick über strukturierte Auswahlelemente und trainierten Sequenzen eines Auswahlverfahrens im Plenum und in Kleingruppen mit Feedback. Ziel der Inhouse-Veranstaltung war es, die Teilnehmerinnen auf die gängigen Übungen von ACs vorzubereiten, damit diese künftig wissen, welche Kompetenzen mit welchen Übungen geprüft werden. Weiterhin können eigene Stärken und Schwächen reflektiert werden.</p>
Konzepterstellung für die Schaffung eines behördenübergreifenden Frauennetzwerkes für den Bereich Finanzen.	<p>Fortlaufend (Ständiger Prozess)</p> <p>SenFin führte zunächst Inhouse-Schulungen für Frauen zum Thema "Networking" durch, um auf die Vorteile eines behördenübergreifenden Frauennetzwerkes aufmerksam zu machen. Die erste Veranstaltung fand am 20.09.2019 statt mit dem Ziel, authentisch, individuell und repräsentativ zu netzwerken, Networking-Chancen situativ und intuitiv zu erkennen und die eigene Netzwerkkompetenz zielführend einzusetzen. Innerhalb dieser Seminarrunde, an der 15 Kolleginnen der SenFin und des Landesverwaltungsamtes (LVwA) teilgenommen haben, war das Interesse, zukünftig am Frauennetzwerk teilzunehmen, sehr groß. Darum wurde ein Grobkonzept zur Schaffung eines behördenübergreifenden Frauennetzwerkes für den Bereich Finanzen entworfen. Theoretische Überlegungen sowie praktische Erfahrungen werden noch in das Konzept aufgenommen.</p> <p>Die Auftaktveranstaltung des Frauennetzwerkes fand im Februar 2020 statt. Die Gruppe trifft sich seitdem quartalsweise (geplante Treffen zu pandemiebedingten Lockdown-Zeiten mussten ausfallen).</p>

Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Durch die neue Ressortkonstellation in der 18. Legislaturperiode konnte von Beginn an eine Verzahnung der Themen Gesundheit, Pflege und Gleichstellung stattfinden. Der Aufbau einer neuen Abteilung Pflege war dabei Herausforderung und Chance zugleich, wichtige und zukunftsweisende Ideen zukünftig in einem eigenen Ressort zu bearbeiten. Die im Umsetzungsstand dokumentierten Arbeitsergebnisse der letzten Jahre geben Aufschluss darüber, in welchen Bereichen sich die Ressorts der SenGPG weiterentwickelt haben, welche gleichstellungspolitischen Schwerpunkte gesetzt wurden und welche Maßnahmen auch zukünftig weitergeführt werden.

Seit Anfang des Jahres 2020 steht die SenGPG vor der großen Herausforderung, durch die Zuständigkeit für das Ressort Gesundheit, mit der Bewältigung der Corona-Pandemie nicht nur fachlich mit einem Großteil des Personals vollständig eingebunden, sondern auch berlinweit koordinierend tätig zu sein und neue Strukturen zu etablieren. Dem Krisenstab kommt dabei eine herausragende Bedeutung zu.

Das letzte Jahr hat auch sehr deutlich gezeigt, welche gleichstellungspolitischen Herausforderungen in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Gleichstellung die Pandemie mit sich bringt. Der einleitende Berichtsteil und die im Folgenden dokumentierten Maßnahmen geben u.a. einen Einblick in die Tätigkeitsfelder und Projekte, die die SenGPG mit Blick auf Corona aber auch weit darüber hinaus bearbeitet und weiter voranbringt.

Durch die Zuständigkeit für das Ressort Gleichstellung und somit auch für das GPR, ist die SenGPG maßgeblich für die Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Fragestellungen verantwortlich.

Gesundheit

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Fortführung der Gesundheitsberichterstattung und Verfestigung von Genderkompetenz bei den Akteurinnen und Akteuren der Landesgesundheitskonferenz, u. a. Monitoring: Während sich das Monitoring des Gesundheitszieleprozesses „gesund aufwachsen“ bereits auf eine umfangreiche geschlechtsdifferenzierte Datenbasis stützt, befindet sich das Monitoring des Gesundheitszieleprozesses „gesund altern“ noch im Aufbau. Auch hier sollen geschlechtsdifferenzierte Daten einfließen, ebenso in das Monitoring für den Gesundheitszieleprozess „gesund arbeiten“, dessen Aufbau noch aussteht.	Die geschlechtersensible Gesundheitsberichterstattung (GBE) wird, wo immer die Datenlage nach Geschlecht differenzierbar ist, fortgeführt. Auf eine geschlechtersensible Datenerhebung wird hingewirkt, soweit es im Einflussbereich der GBE Berlin liegt. Im Rahmen des Genderdatenreports 2018 fand neben der Zuarbeit der Daten auch eine Beratung zu Darstellungsweise und alternativen Datenbeständen statt. Es ist geplant, die Kooperation für zukünftige Berichte fortzusetzen. Im Rahmen des Monitorings zum Gesundheitszieleprozess „gesund altern“ sind folgende Datenblätter erschienen: Bevölkerungsstruktur und Prognose; Stationäre Morbidität (Teil I und II) – sie weisen alle die höchste mögliche Geschlechterdifferenzierung auf.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit (KGC) – Geschlechterspezifische Herangehensweisen	Die Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit Berlin (KGC Berlin) ist eine Struktur für soziallagenbezogene Gesundheitsförderung und verbessert die Transparenz und Qualitätsentwicklung (Verbreitung von Good Practice und Methoden partizipativer Qualitätsentwicklung) in diesem Bereich. Bei der Begleitung der Landesebene, der Berliner Bezirke und der lokalen Ebene werden im Sinne der Bedarfs- und Ressourcenorientierung weiterhin geschlechterspezifische Aspekte berücksichtigt.
Regelmäßige fachliche Mitarbeit aus der Gesundheitsabteilung im Netzwerk Frauengesundheit	erledigt, die Teilnahme wird in der Regel realisiert
Fortführung des Integrierten Gesundheits- und Pflege-Programms (IGPP), u. a. Frage nach der Einrichtung eines Traumanetzes: Das Berliner Modellvorhaben zur Versorgung gewaltbetroffener Frauen mit traumatherapeutischem Behandlungsbedarf sowie ihren Kindern im Rahmen eines integrativen Netzwerks stellt eine innovative Weiterentwicklung bzw. Ergänzung der psychiatrischen Versorgungsstrukturen dar. Das Modellvorhaben besteht im Wesentlichen aus zwei Bestandteilen: Schaffung eines spezialisierten klinischen Versorgungsangebotes sowie Einrichtung eines Koordinierungsnetzes (Traumanetz), mit dem Ziel, das Versorgungsnetz zusammenzuführen und weiterzuentwickeln. Neben dem Traumanetz ist die Schaffung von (teil)stationären klinischen Behandlungskapazitäten für gewaltbetroffene Frauen und deren Kindern ein weiterer wichtiger Baustein des Modellprojektes. Dafür sind zunächst zwei Kliniken vorgesehen, in denen gemäß Konzept je fünf stationäre und fünf teilstationäre Plätze für das	Die Fachstelle Traumanetz Berlin konnte zu Beginn des Jahres 2018 eingerichtet werden. Die Fachstelle hat die Gründung des Traumanetzes Berlin auf den Weg gebracht. Mehrere Arbeitsgruppen wurden gegründet, in denen die beteiligten Akteurinnen zusammenarbeiten. Erste Kooperationsstrukturen wurden geschaffen. Derzeit werden diverse Einzelfragen geklärt, insbesondere im Hinblick auf mitzuversorgende Kinder. Die drei beteiligten Kliniken (Gemeinschaftskrankenhaus Havelhöhe, Alexianer St. Joseph Weißensee und Vivantes Klinikum Neukölln) wählen die im Hinblick auf die jeweilige Situation möglichen Wege, um das Traumanetz zu realisieren. Eine vollständige Umsetzung ist jedoch erst zu erwarten, wenn zusätzliche (teil-)stationäre Kapazitäten im Rahmen der Krankenhausplanung 2020 anerkannt und umgesetzt werden können. Bedingt durch die Corona-Pandemie verzögern sich die Krankenhausplanung und somit auch die weiteren Schritte zur Realisierung der (teil-) stationären Kapazitäten, die ein Kernstück des Projekts sind.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Modellprojekt zur Verfügung stehen sollen.	
Angebotserweiterung für suchtkranke und psychisch kranke Frauen, Einrichtung spezifischer Wohnformen	<p>Das Land Berlin verfügt über ein gut ausgebautes Netz an Wohnprojekten, die sich explizit an suchtkranke und psychisch kranke Frauen wenden. Aktuell werden im Bereich der Eingliederungshilfe 276 Plätze vorgehalten (im Vergleich zum Jahr 2019 leichte Kapazitätsänderung um 15 Plätze aufgrund des Rückzugs eines Anbieters aus dem Leistungssegment) mit spezifischen Schwerpunkten für durch häusliche Gewalt psychisch traumatisierte Frauen mit und ohne Kinder, wohnungslose Frauen, Trans-Menschen, suchtmittelabhängige Frauen und substituierte Frauen sowie für infolge von Folter, Verfolgung und sexueller Übergriffe traumatisierte Migrantinnen. Daneben gibt es weitere Angebote im Rahmen der Wohnungslosenhilfe für ehemals suchtmittelabhängige Frauen (14 Plätze) sowie eine zuwendungsfinanzierte Einrichtung für suchtkranke Frauen (neun Plätze).</p> <p>Die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der im Rahmen der Eingliederungshilfe „Leistungsbereich seelisch behinderte Menschen“ nach § 99 SGB IX iVm § 53, 54 SGB XII vorgehaltenen Angebote obliegt der Verantwortung der Bezirke. Die Angebotsentwicklung im Bereich Eingliederungshilfe „Leistungsbereich Substitution“ und der Wohnungslosenhilfe nach § 67ff SGB XII erfolgt auf gesamtstädtischer Ebene zusammen mit den jeweiligen Leistungsanbietern und Leistungsanbieterinnen.</p>
Schwangerenbetreuung für Frauen ohne Papiere und für nicht krankenversicherte Unionsbürgerinnen	In den Zentren für sexuelle Gesundheit und Familienplanung der Bezirke sowie bei einigen freien Trägern werden schwangere Frauen ohne Krankenversicherung beraten und erhalten ggf. Vorsorgeuntersuchungen. Zur Entbindung werden sie an Berliner Geburtskliniken weitervermittelt, mit denen zur Kostenerstattung Pauschalen vereinbart wurden.

Pflege

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Woche der pflegenden Angehörigen / Berliner Pflegebär:</p> <p>Um die Leistungen pflegender Angehöriger mehr in den Fokus zu rücken und ihnen Dank und Anerkennung zu zollen, hat Berlin die Woche der pflegenden Angehörigen geschaffen. So finden vor allem Frauen, die im Alltag weitgehend auf sich gestellt pflegen, neue Möglichkeiten, Kontakte zu knüpfen und aus Abwechslung neue Kraft zu schöpfen. Als Zeichen der besonderen Wertschätzung wird im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung die Ehrennadel „Berliner Pflegebär“ für herausragendes Engagement an pflegende Angehörige verliehen. Diese Form der Anerkennung und Wertschätzung soll verstetigt und intensiviert werden.</p>	<p>Die Woche der Pflegenden Angehörigen ist ein wichtiges Projekt im Rahmen der am 23.10.2018 vom Senat verabschiedeten „Berliner Strategie zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen“. Die Koordination erfolgt durch die Fachstelle für pflegende Angehörige. Als bundesweit einmaliges Leuchtturmpunkt wurde sie im Jahr 2012 von einer Initiativgruppe von mit Landesmitteln geförderten Berliner Projekten ins Leben gerufen. Sie erfährt inzwischen bundesweite Aufmerksamkeit und Nachahmung und verfolgt fünf Ziele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die unersetzlichen Leistungen pflegender Angehöriger, 2. Wertschätzung und Anerkennung, 3. Anregung zur Selbstpflege, 4. Öffentlichkeitsarbeit für das Berliner Unterstützungssystem, 5. Beförderung Kooperation und Vernetzung im Arbeitsfeld. <p>Die „Woche“ findet seit dem Jahr 2013 alle zwei Jahre statt, zuletzt im Mai 2019. In ihrem Zentrum steht die „Ehrengala“ mit der Verleihung des Berliner Pflegebären. Geehrt wurden 2019 zehn pflegende Angehörige, Freundinnen und Freunde oder Nachbarinnen und Nachbarn aus verschiedenen Pflegezusammenhängen als Vertretende für alle Pflegenden. Seit dem Jahr 2012 hat sich die Zahl der Veranstaltungen von fünf auf 33 erhöht und sich zeitlich mittlerweile auf den gesamten Monat Mai sowie räumlich auf ganz Berlin ausgedehnt. Die Anzahl der Besucherinnen und Besucher erhöhte sich von 750 auf 2000, darunter etwa 75 % Frauen. Von Anfang an als eine Veranstaltungsreihe zur Förderung des Gemeinwohls konzipiert, lebt die „Woche“ von der Beteiligung vieler Spenderinnen und Spender und Unterstützerinnen und Unterstützer genauso wie von der Arbeit der Initiativgruppe und der Bezirklichen Strukturen. Die für das Jahr 2021 geplante Woche kann pandemiebedingt nicht wie bisher gewohnt stattfinden. Insbesondere die zentralen Veranstaltungen müssen ausfallen. Stattdessen ist geplant, dass soweit wie möglich dezentral Veranstaltungen in kleinerem Maße stattfinden. Zum Beispiel wird es in Friedrichshain-Kreuzberg ein Dialogforum mit pflegenden Angehörigen und anderen am Pflegeprozess Beteiligten geben. Weitere Formate befinden sich noch in der Abstimmung.</p>
<p>Pflegestützpunkte: Damit Angehörige, Freundinnen/Freunde, Nachbarinnen/Nachbarn und Betroffene sich wohnortnah über die bestehenden Ansprüche und</p>	<p>Die Förderung der Berliner Pflegestützpunkte wurde fortgesetzt und ausgebaut. Die Haushaltsmittel für die landesseitigen Pflegestützpunkte wurden erheblich aufgestockt, aktuell bei Kapitel 0920, Titel 68431 im Rahmen des IGP bzw. IGPP. Mit den zusätzlichen Mitteln wurden u.a. zusätzliche Stellen geschaffen.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Möglichkeiten zu Hilfe und Unterstützung informieren können, gibt es in Berlin ein breites Spektrum an Beratungsangeboten. Zuvor der sind hier die Berliner Pflegestützpunkte zu nennen. Darüber hinaus sind Fachstellen für spezifische Bereiche der häuslichen Pflege entstanden. Auch die neuen Kontaktstellen Pflege-Engagement stehen Pflegenden mit Rat und Tat zur Seite. Spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote wie Pflege in Not oder die zentrale Anlaufstelle Hospiz bieten wichtige Unterstützung zur Bewältigung von Krisensituationen. Die SenGPG unterstützt den bedarfsgerechten Ausbau dieser Angebote. Insbesondere die Pflegestützpunkte sollen in dieser Legislatur als wichtigste Knotenpunkte für die Beratung Pflegender und für die Vernetzung bestehender Hilfestrukturen ausgebaut und weiterentwickelt werden.</p>	<p>Außerdem wurden die Zugangswege durch eine mehrsprachige Webseite erweitert. Ende des Jahres 2018 wurde mit dem Sieben-Punkte-Programm eine gute Grundlage zur Weiterentwicklung der Pflegestützpunkte gelegt. Auch die Förderung anderer Beratungsangebote und Fachstellen (wie die Kontaktstellen PflegeEngagement, Kompetenzzentrum Pflegeunterstützung, Pflege in Not, Kompetenzzentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe, KOBRA) wurde fortgesetzt und zum Teil ausgebaut. Alle diese Angebote wenden sich an alle Berlinerinnen und Berliner. Da aber die Mehrheit der Pflegenden und der Pflegebedürftigen weiblich ist, dienen diese Angebote faktisch der Entlastung und Unterstützung in Problemlagen, die überwiegend Frauen betreffen. So waren zum Beispiel 60,2 % aller Klientinnen und Klienten der Pflegestützpunkte weiblich.</p>
<p>Maßnahmenplan pflegende Angehörige: Dieser bietet eine Arbeitsgrundlage, die Zusammenarbeit mit den jeweils beteiligten Akteurinnen und Akteuren voranzutreiben und zu steuern und wird im Verlauf dieser Legislatur aktualisiert. Pflegende Angehörige brauchen eine weitergehende Entlastung von der alleinigen Pflegeverantwortung. Gesunderhaltung, Sicherung von Teilhabemöglichkeiten und die Anpassung der Erwerbstätigkeit an die pflegerische Verantwortung sollen gezielt ausgebaut werden. Daher soll die Unterstützung für pflegende Angehörige künftig auch mit Blick auf das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf</p>	<p>Die ca. 200.000 pflegenden Angehörigen sind die mit großem Abstand wichtigste Stütze des pflegerischen Versorgungssystems in Berlin. Zwar steigt der männliche Anteil an Pflegepersonen, jedoch wird nach wie vor die private häusliche Pflege überwiegend von Frauen (66 %) – und hier zumeist von Tochter, Ehepartnerin oder Mutter – geleistet. Nur ein Drittel der pflegenden Angehörigen geht arbeiten, jede oder jeder Vierte aber hat seine Arbeit aufgrund der Pflege reduziert oder ganz aufgeben müssen, denn bei 85 % bestimmt die Pflege tagtäglich das Leben. Die Hälfte kümmert sich sogar mehr als zwölf Stunden täglich um die pflegebedürftige Person. Viele sind an der Grenze der Belastbarkeit angekommen (Quelle: Barmer Pflege-Report aus dem Jahr 2018). Die Pandemie konfrontierte Pflegebedürftige und pflegende Angehörige mit erheblichen zusätzlichen Belastungen. Mit der am 23.10.2018 verabschiedeten „Berliner Strategie zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen“ hat der Senat erstmals ressortübergreifend den Fokus auf dieses eminent wichtige Feld gerichtet und Grundlagen für die Weiterentwicklung der Berliner Unterstützungsangebote gelegt. Untergliedert in die drei Handlungsfelder Anerkennungs- und Beteiligungskultur,</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>weiter verstärkt werden. So zielt die Beratung bei dem von der SenGPG finanzierten Träger KOBRA direkt auf die Verknüpfung der beiden Bereiche Beruf und Pflege. So soll es insbesondere berufstätigen Frauen erleichtert werden, die Übernahme häuslicher Pflege mit der eigenen Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. Auf diesem Weg sollen auch immer mehr Männer motiviert werden, sich um pflegebedürftige nahestehende Personen zu kümmern.</p>	<p>Beratung, Information und Öffentlichkeitsarbeit sowie Alltagsunterstützung, werden nach Themenbereichen Handlungsbedarfe und Maßnahmen beschrieben, die in einem work-in-progress Prozess angegangen bzw. umgesetzt und hierzu bei Bedarf mit zusätzlichen Mitteln unterlegt werden. Im Rahmen des Doppelhaushalts 2020/21 wurden über die Pflegestützpunkte hinaus für die Projekte KOBRA (Vereinbarkeit Pflege und Beruf), „echt unersetztlich“ im Rahmen Pflege in Not (junge Menschen mit Pflegeverantwortung), Kompetenzzentrum interkulturelle Öffnung der Altenhilfe (Verstetigung des Projekts „Das Thema Demenz in die Migrant*innencommunities bringen“ – DeMiCo) sowie für die Fachstelle für pflegende Angehörige (Begleitung Umsetzung Strategie, Stärkung Interkulturelle Öffnung – IKÖ im Bereich Beratung bei Demenz) zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt. Der Maßnahmenplan ist das Arbeitsinstrument zur Umsetzung der Strategie.</p>
<p>„Interkulturelle BrückenbauerInnen in der Pflege“ (IBIP): Hier gilt es insbesondere, tradierte Rollenerwartungen an Ehefrauen, Töchter und Schwiegertöchter bezüglich der stillschweigenden Übernahme pflegerischer Verantwortung für ihre männlichen Angehörigen zu relativieren und mit der Berliner Lebenswirklichkeit in Einklang zu bringen. Deshalb soll der Zugang zu den Communities konkret verbessert werden, sollen (pflegebedürftige) Menschen mit Migrationshintergrund frühzeitig über ihre Rechte und die diversen Hilfeangebote informiert und deren Inanspruchnahme gefördert werden. Aufgrund der überaus positiven Resonanz wird das als GKV-Projekt gestartete Modellvorhaben ab September 2018 von der SenGPG fortgeführt.</p>	<p>Die Zahl der „Interkulturellen BrückenbauerInnen in der Pflege“ wurde gegenüber des Jahres 2018 von zehn auf zwölf erhöht. Es war geplant, die Förderung durch den Berliner Senat ab dem Jahr 2020 auszuweiten, um eine bessere Bezahlung der überwiegend weiblichen Mitarbeitenden zu ermöglichen. Das Projekt findet weiterhin eine positive Resonanz. Auch bei den Berlinerinnen und Berlinern mit Migrationshintergrund sind es überwiegend Frauen, die direkt oder indirekt von Pflegebedürftigkeit betroffen sind. Oft wird die Pflege von den weiblichen Verwandten übernommen, die Mehrheit der Pflegebedürftigen ist ebenfalls weiblich. Sie werden von den „Interkulturellen BrückenbauerInnen“ in ihrer Muttersprache niedrigschwellig und kultursensibel über ihre Rechte und existierende Unterstützungsangebote informiert. Dabei versuchen die „Interkulturellen BrückenbauerInnen“, Menschen mit Migrationshintergrund für eine geschlechtergerechte Verteilung der Sorgearbeit zu sensibilisieren.</p> <p>Mit den bestehenden Ressourcen haben die „Interkulturellen BrückenbauerInnen“ ihr Angebot trotz zunehmender Nachfrage aufrechterhalten können. Immer mehr Angebote, die vom Land Berlin und durch die Abteilung Pflege gefördert werden, benötigen das besondere Angebot der Kultur- und Sprachmittlung der „Interkulturellen BrückenbauerInnen“. Hierdurch sollen Zugangsbarrieren und Benachteiligungen für migrantische Communitys abgebaut werden. Inzwischen haben alle „Interkulturellen BrückenbauerInnen“ die berufsbegleitende Qualifizierung absolviert und ihre Prüfungen bestanden.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege: Senatorin Kalayci hat die Akteurinnen und Akteure in der Pflegebranche zu einem „Pakt für die Pflege“ aufgerufen, um konkrete Maßnahmen zu verabreden, die die Attraktivität der Pflegeberufe erhöhen. Ein gemeinsames Ziel muss u. a. sein, einen Flächentarifvertrag in der Altenpflege abzuschließen. Gute Arbeitsbedingungen umfassen aber auch eine Senkung der Arbeitsintensität durch eine bessere Personalausstattung, durch einen qualifikations- und kompetenzgerechten Personaleinsatz, durch Gesundheitsmanagement, Entbürokratisierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die für das Jahr 2018 vereinbarten Steigerungsraten im Rahmen der Verhandlungen zur pauschalen Vergütungssteigerung im stationären und vor allem ambulanten Pflegebereich und der darin berücksichtigte Personalkostenanstieg dient dazu, die Vergütung der in der Pflege eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu erhöhen und damit den Pflegeberuf für alle Geschlechter und Altersgruppen attraktiver zu machen.</p>	<p>Der Berliner Pakt für die Pflege wurde am 01.04.2019 von 13 Erstunterzeichnenden unterzeichnet. Mittlerweile ist auch noch die Berliner Krankenhausgesellschaft (BKG) als weitere Unterzeichnerin hinzugekommen.</p> <p>Während die ersten drei Sitzungen die Aufgabe hatten, mit den potenziellen Unterzeichnenden den Text des Pakts abzustimmen, sind die Sitzungen nach der Unterzeichnung dafür vorgesehen, gemeinsam Wege zu erarbeiten, wie die im Pakt genannten Ziele in Berlin umgesetzt werden können.</p> <p>Außerdem führt SenGPG gemeinsam mit SenIAS im Rahmen des Pakts für die Pflege Sozialpartnergespräche mit dem Ziel, eine einheitliche Ausbildungsvergütung mindestens auf dem Niveau der Krankenpflegeausbildung zu vereinbaren.</p> <p>Der Pakt steht weiteren potenziellen Unterzeichnenden jederzeit offen.</p>
<p>Initiative „Pflege 4.0 – Made in Berlin“: Ziel der Landesinitiative ist es, die Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Berlin im Sinne der Lebensrealitäten der pflegebedürftigen Menschen, der Pflegekräfte und der pflegenden Angehörigen aktiv mitzustalten und voranzubringen, um die mit dem digitalen Wandel und technischen</p>	<p>Mit der in 2018 gegründeten Initiative hat das Land Berlin ein Netzwerk aus Vertreterinnen und Vertretern pflegebedürftiger Menschen und pflegender Angehöriger sowie Expertinnen und Experten aus der Pflegepraxis, Wirtschaft, Wissenschaft, dem Datenschutz, der Ethik und der Politik geschaffen. Gemeinsam wurden anhand der drei Themenschwerpunkte „Digitale Kompetenzen“, „Technische Assistenz für pflegebedürftige Menschen“ sowie „Sektoren- und professionsübergreifende Zusammenarbeit“ nachhaltige und grundlegende Strukturen für</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Fortschritt verbundenen Potenziale möglichst auszuschöpfen. Die Initiative richtet sich gleichermaßen an pflegebedürftige Menschen, Pflegekräfte und pflegende Angehörige in Berlin.</p>	<p>die Potenzialentfaltung digitaler Lösungen in der Pflege auf den Weg gebracht:</p> <p>1) Im März 2020 hat das Kompetenzzentrum „Pflege 4.0“ - LEBEN PFLEGE DIGITAL seine Arbeit aufgenommen. Das Kompetenzzentrum soll bspw. über eine Website und Podcasts Informationen und Angebote zu digitalen Lösungen in der Pflege bündeln und sie insbesondere für pflegebedürftige Menschen, pflegende Angehörige, beruflich Pflegende und Pflegeberatende aufbereiten, verbreiten und sukzessive Berührungsängste im Umgang mit Technik abbauen. Ebenso soll diese Stelle u. a. mit Hilfe (virtueller) Musterwohnungen Technik erlebbar machen und Netzwerkarbeit leisten (www.lebenpflegedigital.de).</p> <p>2) Mit einer Zusatzqualifizierung für digitale Kompetenzen für die Pflege sollen professionell Pflegende und Beratende im Bereich Alter und Pflege dabei unterstützt werden, Kompetenzen für die Mitgestaltung des digitalen Wandels im Arbeits- und Privatleben im Kontext Pflege zu entwickeln und darauf vorbereitet werden, digitale Lösungen informiert und gewinnbringend im Sinne der Selbstständigkeit, Selbstbestimmung, Teilhabe, Lebensqualität und Arbeitsentlastung nutzbar zu machen. Die Zusatzqualifizierung durchläuft derzeit die zweite Pilotierung und soll anschließend in 2021 berlinweit umgesetzt werden (https://digitalekompetenzenpflege.de/).</p> <p>3) Mit einer am 15.05.2020 beschlossenen Bundesratsinitiative wird darüber hinaus zur Schaffung von Grundlagen zur Refinanzierbarkeit digitaler altersgerechter Assistenzsysteme im Rahmen des SGB XI beigetragen, damit pflegebedürftige Menschen und pflegende Angehörige möglichst bald von digitalen Innovationen profitieren können.</p> <p>Die Initiative wird begleitet durch Öffentlichkeitsarbeit, u. a. über die Internetseite (www.berlin.de/pflege4.0), auf der über die Arbeit der Initiative, die Ergebnisse der Workshops und andere aktuelle Entwicklungen informiert wird. Weiterhin erfolgt im Rahmen der Initiative die Veröffentlichung von Fachartikeln sowie die Berichterstattung in politischen Gremien und Fachveranstaltungen.</p> <p>Auf diese Weise gestaltet SenGPG die Digitalisierung in der Pflege aktiv mit und fördert somit die Attraktivität der Pflegeberufe gleichermaßen für Frauen wie für Männer jeden Alters sowie die Öffnung für neue Zielgruppen.</p>

Frauen und Gleichstellung

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Vereinbarkeit von Familie und Beruf:</p> <p>Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten u. a. auf eine Veränderung der Rollenbilder in der familiären Arbeitsteilung, auf familienfreundliche Arbeitszeiten, Unterstützung von pflegenden Angehörigen sowie auf ein quantitativ ausreichendes, qualitativ gutes, flexibles und passgenaues Kinderbetreuungsangebot hin. Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird Berlin eine neue Bund-Länder-AG mitinitiiieren, die sich mit der Verbesserung verschiedener Rechtsansprüche in diesem Kontext befassen soll.</p>	<p>Vereinbarkeit Familie und Beruf:</p> <ul style="list-style-type: none"> Im Rahmen des Arbeitskreises Flexible Kinderbetreuung der SenGPG wurde eine berlinweite Übersicht über flexible und ergänzende Kinderbetreuungsangebote (https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/vereinbarkeit/) erstellt, die es Eltern erleichtern soll, ein passendes Angebot zu finden. Die Übersicht wird regelmäßig aktualisiert. Die Kampagne "Gleichstellung gewinnt" hat sich im Jahr 2018 familienfreundliche bzw. flexible Arbeitszeiten als Themenschwerpunkt gesetzt. Dabei fand im Rahmen von Besuchen bei Unternehmen, bezirklichen Unternehmensnetzwerken und Impulstagen für die Praxis ein intensiver Austausch über Umsetzungsmöglichkeiten von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten auf betrieblicher Ebene statt. Zudem stellt die Kampagnen Webseite (https://www.berlin.de/sen/frauen/oefentlichkeit/kampagnen/gleichstellung-gewinnt/) zahlreiche Arbeitshilfen, wissenswerte Fakten, rechtliche Hinweise und best practice-Beispiele zur Verfügung. <p>Vereinbarkeit Beruf und Pflege:</p> <ul style="list-style-type: none"> Für die Arbeits- und Sozialministerkonferenz sitzt das Land Berlin im Unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Eine Bundesratsinitiative zum Thema Familienpflegegeld (analog zum Elterngeld) zur Verbesserung der Rechtsansprüche Pflegender Angehörige wurde erarbeitet und vom Berliner Senat auf den Weg gebracht. Aufgrund der besonderen Situation wegen des Corona-Virus hat der Ausschuss die Beratungen zum Entschließungsantrag bis zum Wiederaufruf vertagt. Für die bessere Unterstützung von pflegenden Angehörigen wurden für das Projekt KOBRA im Haushalt 2020/21 zusätzliche Mittel bereitgestellt.
<p>Entgeltgleichheit erreichen:</p> <p>Entgeltgleichheit und die bessere Bewertung von Frauenberufen sind zentrale Ziele für die Gleichstellung im Arbeitsleben. Gemäß den Richtlinien der Regierungspolitik setzt sich die Senatsverwaltung für</p>	<p>Entgeltgleichheit war Themenschwerpunkt der Kampagne "Gleichstellung gewinnt" im Jahr 2019, im Rahmen von Besuchen bei Unternehmen und in bezirklichen Unternehmensnetzwerken gab es Austausch über Möglichkeiten, Entgeltgleichheit auf betrieblicher Ebene zu fördern. Am 22. August 2019 gab es einen Impulstag für die Praxis bei den Berliner Wasserbetrieben zum Thema Entgeltgleichheit und Aufwertung von Frauenberufen.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Gesundheit, Pflege und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachverwaltungen für diese Ziele ein, insbesondere im Rahmen der Kampagne „Gleichstellung gewinnt“ und im Zuge der Mitwirkung in den Gremien der Arbeits-, Wirtschafts- und Tarifpolitik.</p>	<p>Unabhängig von den Aktivitäten im Bereich Gleichstellung konnten bei dem Thema Fortschritte erreicht werden, so zum Beispiel durch die letzte Tarifvereinbarung im Bereich des TV-L, die zu einer neuen Entgeltordnung mit einer besseren Bezahlung für den Sozial- und Erziehungsdienst führte. Forciert durch die Corona-Pandemie kommt auch das Vorhaben voran, eine bessere Bezahlung der Pflegeberufe zu ermöglichen.</p>
<p>Programme zur beruflichen Qualifizierung und Beratung: Bei den mit der Zielsetzung der existenzsichernden Erwerbstätigkeit von Frauen finanzierten Programmen der Abteilung Frauen und Gleichstellung rücken zunehmend neben den Alleinerziehenden im SGB II-Bezug Frauen mit Migrationshintergrund und hier auch weibliche Geflüchtete in den Vordergrund. Des Weiteren werden gründungsinteressierte Frauen durch Beratung und Existenzgründungskurse unterstützt. Nach wie vor bedürfen Frauen wegen ihrer gegenüber Männern immer noch unterschiedlichen Erwerbsbiografie und des nach wie vor bestehenden Gender Care Gaps einer spezifischen (Weiter-) Bildungsberatung.</p>	<p>Bereitstellung von kostenfreier und trägerneutraler Bildungsberatung über besondere Frauenbildungsberatungseinrichtungen für Fragen rund um die Themen des Lebenslangen Lernens, Bildung, Beruf und Arbeit: Im Rahmen des Berliner Modells der Berliner Bildungsberatung sind die Frauenbildungsberatungseinrichtungen unter dem Oberbegriff "Das Beratungsnetzwerk – Berufsperspektiven für Frauen" als Fachberatungsstelle erkennbar. Unter anderem werden täglich Kurzberatungen über ein gemeinsames, kostenloses Beratungstelefon zur Verfügung gestellt. Die Frauenbildungsberatungseinrichtungen sind gut vernetzt und bieten zum Teil finanziert über andere Finanzierungsmöglichkeiten besondere Beratungsformate an (zum Beispiel das bundesweite Infotelefon zur Weiterbildungsberatung; Bildungsprämienberatungen (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF); mobile Bildungsberaterinnen für geflüchtete Frauen (Masterplan SenIAS)).</p> <p>Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung von Frauen werden über erfahrene Träger umgesetzt. Die Zielgruppen variieren entsprechend den Qualifizierungsnachfragen und individuellen Bedarfen. Die Maßnahmen für Frauen werden kontinuierlich begleitet und angepasst, um die qualifikationsbedingten Bedürfnisse der Zielgruppen zu berücksichtigen. Aktuell wird im Rahmen des Modellprojekts „Kooperative Strategie – Perspektive Schulabschluss“ in Kooperation mit den Jobcentern das Nachholen von Schulabschlüssen für Frauen unterstützt. Die Zielgruppe älterer Migrantinnen mit geringen beruflichen Qualifikationen und Sprachkenntnissen sowie multiplen Hemmnissen stehen aktuell stärker im Fokus von Qualifizierung und integrativer Begleitung in den Arbeitsmarkt. Des Weiteren gehören insbesondere Alleinerziehende zu den Gruppen mit besonderem Förderbedarf. Teilnehmerinnen an den Qualifizierungsangeboten für Existenzgründungen sind vorwiegend Frauen, die eine freiberufliche Solo-Selbständigkeit anstreben. Zu den besonderen Zielgruppen gehören</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	Akademikerinnen mit Migrationsgeschichte und bildende Künstlerinnen.
Überwindung von Geschlechterklichesses: Mehr Mädchen in MINT (Mathematik - Informatik-Naturwissenschafts-Technik) und Jungen in Care (Erziehung-Pflege) - Girls'Day, Girls'Day Akademie, EnterTechnik und Boys'Day	<p>SenGPG fördert die Landeskoordinierungsstelle Girls'Day / Boys'Day, die im Rahmen dieser Aktionstage und der begleitenden Öffentlichkeitsarbeit alle beteiligten Akteurinnen und Akteure für den Zusammenhang zwischen Geschlechtszugehörigkeit und Berufswahl sensibilisiert.</p> <p>Mit dem Ziel, eine Bildungskette zu implementieren, wird der Aktionstag durch die Förderung der Girls'Day Akademie, das Projekt Enter-Technik und die JOB Werkstatt Mädchen ergänzt. In der Girls'Day Akademie können Schülerinnen über ein Jahr ihr Interesse am MINT-Bereich nachhaltig verstetigen. 92 % der Schülerinnen sind am Ende der Maßnahme aufgeschlossen für einen technischen Beruf bzw. ein technisches Studium. In der JOB Werkstatt Mädchen können Mädchen, junge Frauen und Mütter über Kurse und Workshops praxisnahe Erfahrungen im technischen Bereich machen und erhalten ggf. Unterstützung in ihrer Berufsfundungs- und Bewerbungsphase. Enter-Technik bietet Schulabsolventinnen die Möglichkeit, im Rahmen eines „Technischen Jahres“, in vier Unternehmen Einblick in vier technische Berufe zu erhalten. Die jungen Frauen bekommen dafür eine Praktikumsvergütung von den Unternehmen in Höhe der Beträge, die in den Freiwilligenjahren gezahlt werden. Drei Viertel der Teilnehmerinnen haben sich bislang für eine Ausbildung oder ein Studium im technischen Bereich entschieden.</p>
Weiterführung und Intensivierung der Zusammenarbeit im Rahmen des Kooperationsabkommens „Geschlechtergerechte Bildung“ (in Zusammenarbeit mit SKzI-Wissenschaft und SenBJF)	<p>Die gemäß Kooperationsabkommen für den Zeitraum der Jahre 2015 bis 2020 vereinbarte Tätigkeit der Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechte Bildung“ wurde erfolgreich beendet; der Abschlussbericht liegt mit dem Bericht zum GPR III als Teil B vor. Das Thema geschlechtergerechte Bildung wird für SenGPG weiterhin relevant bleiben. So wird beispielsweise die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Bereich Chancengleichheit für Frauen an Berliner Hochschulen zwischen den für Frauen/Gleichstellung und für Wissenschaft zuständigen Ressorts fortgesetzt. Es finden regelmäßige Verständigungen zu diversen frauenpolitisch relevanten Themen statt.</p> <p>Die Frauenberatungseinrichtungen beraten weiterhin zum Quereinstieg von Erzieherinnen. KOBRA bietet seit dem Jahr 2016 eine gesonderte Beratung zu dieser Thematik an (Vorhaben mit SenBJF, SenIAS), jedoch konnte diese in der letzten Zeit aufgrund der Corona-Auswirkungen nicht mehr durchgeführt werden.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	Der Schulversuch „Berufsbegleitende Ausbildung Geflüchteter zu Erzieherinnen und Erziehern“ wurde umgesetzt, um Frauen unter Berücksichtigung von Zeitstrukturen einen Zugang zu einer existenzsichernden Beschäftigung zu ermöglichen. Gewonnene Erkenntnisse sollen in die berufsbegleitende Ausbildung sowie in ausbildungsbegleitende Maßnahmen zur Sprachbildung für Geflüchtete einfließen.
<p>Chancengleichheit an Hochschulen: Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wird die Strategie des „Berliner Dialogs“ gemeinsam mit der Senatskanzlei – Wissenschaft und den Hochschulen fortführen. Sie wird anlassbezogen Maßnahmen und Veranstaltungen initiieren bzw. fachlich begleiten.</p> <p>(in Zusammenarbeit mit SKzI-Wissenschaft)</p>	Der institutionenübergreifende Dialog von Politik, Verwaltung, Hochschulleitungen, Frauenbeauftragten und Geschlechterforschung wurde fortgeführt. Es erfolgte ein intensiver Austausch zu den Förderschwerpunkten und -instrumenten des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre für die neue Laufzeit ab dem Jahr 2021. Darüber hinaus fanden Workshops zur Wirksamkeit und Weiterentwicklung von Strukturen und Instrumenten der Frauenförderung im Kontext mit Diversitäts- und Antidiskriminierungsstrategien sowie zu den rechtlichen Schnittstellen von Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und Hochschulgesetz (BerlHG) statt.
<p>Berliner Chancengleichheitsprogramm: Die Wirkung der in der aktuellen Programmlaufzeit 2016 – 2020 geförderten Maßnahmen ist auf der Grundlage einer differenzierten Analyse der Gleichstellungsdaten und der Berichterstattungen der Hochschulen kritisch zu reflektieren. Ziele und Instrumente sind bei einer Neuauflage des Programms ggf. an neue Erfordernisse anzupassen, wobei den Themen Unterrepräsentanz von Frauen und Geschlechterforschung besondere Bedeutung beizumessen ist.</p> <p>(in Zusammenarbeit mit SKzI-Wissenschaft)</p>	Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) wird auf der Grundlage der Auswertung von Erfahrungen bisheriger Förderperioden ab dem Jahr 2021 mit bewährten sowie modifizierten Förderschwerpunkten und -instrumenten fortgesetzt. Die Erhöhung der Frauenanteile an wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, insbesondere bei Professuren, sowie die Implementierung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre gehören auch zukünftig zu den Förderzielen des Programms. Die Richtlinien für die neue Förderperiode beinhalten u.a. die Verlängerung der Laufzeit von fünf auf sechs Jahre und darüber hinaus die Einführung einer zweijährigen Ausfinanzierungsphase. Die Geschäftsstelle für die Abwicklung des Programms ist weiterhin an der Humboldt-Universität zu Berlin angesiedelt. Bei der Ausarbeitung der neuen Richtlinien fanden zahlreiche Vorschläge und Anregungen Berücksichtigung, die im Rahmen von Workshops und schriftlichen Stellungnahmen von der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKR), der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF), der Auswahlkommission des BCP und von einzelnen Hochschulgruppen eingebracht wurden.
Stärkung von Netzwerken im Hochschulbereich:	Die personelle Ausstattung der Geschäftsstellen von LaKoF und afg wird bis Ende des Jahres 2021 aus Mitteln der für

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Um die Gleichstellung an den Berliner Hochschulen auszubauen und die Rechte von Frauen zu stärken, erhält die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) ab 2018 eine Geschäftsstelle. Dadurch sollen hochschulübergreifende Angelegenheiten im Bereich der Frauenförderung und der gleichstellungspolitischen Interessenvertretung noch effizienter aufeinander abgestimmt werden. Außerdem wurde die Grundlage für eine koordinierte Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungen Berliner Hochschulen (afg) verbessert. Das Kompetenznetzwerk für die nachhaltige Förderung und Verankerung von Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen wird zukünftig ebenfalls über eine Geschäftsstelle verfügen. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung setzt sich dafür ein, eine längerfristige Lösung für die Absicherung beider Geschäftsstellen zu entwickeln.</p> <p>(in Zusammenarbeit mit SKzl-Wissenschaft)</p>	<p>Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltung finanziert. Eine längerfristige Absicherung beider Geschäftsstellen wird angestrebt.</p>
<p>Chancengleichheit in Kunst und Kultur: Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung unterstützt mit fachlicher Expertise die für Kultur zuständige Senatsverwaltung beim Aufbau der „Dialoginitiative Kultur“. Gemeinsam mit Kultureinrichtungen sollen Empfehlungen für gleichstellungspolitische Standards erarbeitet und mittelfristig als Leitlinien für alle öffentlich geförderten Kultureinrichtungen implementiert werden.</p>	<p>Aufgrund von Abordnung und erforderlicher Aufgabenpriorisierungen während der Corona-Pandemie konnte die fachliche Expertise der SenGPG beim Aufbau der „Dialoginitiative Kultur“ nicht wie geplant eingebracht werden. An der Erstellung des Berichts der SenKultEuropa "Förderung von Frauen in künstlerischen Berufen unter Ergänzung um die Filmförderung", der im Jahr 2020 dem Kulturausschuss des Abgeordnetenhauses vorgelegt wurde, hat die Abteilung Frauen und Gleichstellung aktiv mitgewirkt.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Anlaufstellen für Alleinerziehende:</p> <p>Im Rahmen der Zielsetzung der Senatsvorlage „Alleinerziehende besser unterstützen“ soll u. a. über eine verbesserte Erschließung der erforderlichen Infrastruktur Alleinerziehenden deutlich mehr Entlastung und Unterstützung geboten werden. Die Arbeit der Netzwerke für Alleinerziehende in Marzahn-Hellersdorf und Reinickendorf wird über eine bezirksübergreifenden Koordinierungsstelle und die Einrichtung zusätzlicher Anlaufstellen für Alleinerziehende ausgebaut.</p>	<p>Hintergrund für das Vorhaben sind die positiven Evaluationsergebnisse aus dem Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ (aus den Jahren 2011 bis 2013) und die Erfahrungen des beteiligten Netzwerks in Marzahn-Hellersdorf.</p> <p>Beginnend mit den im Haushalt 2018/19 zur Verfügung gestellten Mitteln begann das Vorhaben mit der Besetzung der Stelle der Landeskoordinatorin beim Träger JAO gGmbH (Jugendwerk Aufbau Ost) und der Besetzung der Stellen in den Bezirken Mitte, Neukölln und Lichtenberg. Die zunächst aus dem Programm zur Stärkung der Fraueninfrastruktur übergeleiteten Stellen für Marzahn-Hellersdorf und Reinickendorf wurden mit den weiteren bezirklichen Stellen im Jahr 2020 ausgeschrieben, nachdem dann auch mit dem Haushalt 2020/21 die Mittel für alle Bezirke zur Verfügung standen. Aufgrund der Corona-Pandemie hat sich die Umsetzung des Vorhabens verzögert, so dass Anfang des Jahres 2021 alle bezirklichen Koordinierungsstellen eingerichtet waren. Die bisherige Arbeit war geprägt durch den Aufbau einer einheitlichen Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>Ziel des Vorhabens ist es, alle Akteurinnen und Akteure, die Angebote/Leistungen für Alleinerziehende anbieten, zu vernetzen und vor allem diese Angebote für die Zielgruppe sichtbar und einfacher zugänglich zu machen.</p> <p>Für das Haushaltsjahr 2021 stehen weitere Mittel bereit, um mit dem Aufbau der zweiten Stufe des Vorhabens zu beginnen, der Einrichtung von Anlaufstellen vor Ort, die Alleinerziehende direkt beraten und unterstützen.</p>
<p>Sicherstellung von Schutz und Beratung für von geschlechtsspezifischer Gewalt Betroffene und die Entwicklung präventiver Maßnahmen: Um passgenaue Hilfe für bestimmte Nutzerinnengruppen anbieten zu können, bedarf es einer Ausdifferenzierung des Hilfesystems insbesondere für Frauen mit spezifischen Bedarfen – z. B. aufgrund einer Behinderung oder psychischen Erkrankung – oder für Frauen mit Multiproblemlagen, für die der Zugang zum Hilfesystem oft erschwert ist. Hierzu gehören die Schaffung von Frauenhausplätzen für Frauen mit besonderen</p>	<p>Im Rahmen der Umsetzung des "Berliner Modellvorhabens zur Versorgung gewaltbetroffener Frauen mit traumatherapeutischem Behandlungsbedarf sowie ihren Kindern im Rahmen eines integrativen Netzwerks" wurde Anfang des Jahres 2018 die Fachstelle Traumanetz Berlin eingerichtet. Sie begleitet den Aufbau des (teil-)stationären Angebots für komplex traumatisierte gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder in drei Berliner Kliniken. Eine Voraussetzung dafür ist die im Jahr 2019 erfolgte Aufnahme zusätzlicher Bettenkapazitäten in die Krankenhausplanung 2020. Die Zuständigkeit für diese Umsetzungsprozesse liegt bei der Abteilung Gesundheit.</p> <p>Im Landesbeirat für psychische Gesundheit wurde ein entsprechendes Konzept ("Berliner Modellvorhaben zur Versorgung gewaltbetroffener Frauen mit traumatherapeutischem Behandlungsbedarf sowie ihren Kindern im Rahmen eines integrativen Netzwerks") befürwortet.</p> <p>An drei Kliniken, deren Chefärztinnen sich zur Realisierung des Modellvorhabens bereit erklärt haben, sollen ab 2021 jeweils 15</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Hilfebedarfen sowie die Verbesserung der Versorgung traumatisierter gewaltbetroffener Frauen. Angesichts des dringenden Bedarfs an ambulanter und stationärer Behandlung von Frauen, die aufgrund erlittener Gewalterfahrungen komplex traumatisiert sind, wird in Kooperation mit der Abteilung Gesundheit die Umsetzung des „Berliner Modellvorhabens zur Versorgung gewaltbetroffener Frauen mit traumatherapeutischem Behandlungsbedarf sowie ihren Kindern im Rahmen eines integrativen Netzwerks“ angestrebt.</p>	<p>Behandlungskapazitäten für traumatisierte Frauen zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Im Jahr 2020 wurden insgesamt 89 reguläre zusätzliche Frauenhausplätze geschaffen, zudem wurden pandemiebedingt Notunterbringungsplätze für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder bereitgehalten. Für das Jahr 2021 ist die Eröffnung eines achten Frauenhauses geplant; zudem werden durch den Umzug in eine größere Immobilie die Platzkapazitäten des Interkulturellen Frauenhauses um 15 weitere Plätze erhöht. Darüber hinaus hat das Land Berlin nach Beschluss des Abgeordnetenhauses im August 2020 eine Immobilie angekauft, die perspektivisch als (voraussichtlich neuntes) Frauenhaus genutzt werden soll. Beim Ausbau der Schutzplätze wird darauf geachtet, den Bedarfen bislang weniger gut versorger Zielgruppen wie beispielsweise Frauen mit Behinderungen Rechnung zu tragen. Sowohl im für das Jahr 2021 geplanten achten Frauenhaus als auch in der neuen Immobilie der Interkulturellen Initiative werden barrierefreie Plätze zur Verfügung stehen.</p> <p>Die Mutstelle – Ombudsstelle gegen sexuelle Gewalt der Lebenshilfe Berlin e.V. ist offen für Frauen und Männer mit Behinderung, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Sie setzt sich besonders für Frauen mit kognitiven Beeinträchtigungen ein. Im Jahr 2020 wurde die Vernetzung mit dem Berliner Hilfesystem vorangetrieben.</p>
<p>Geflüchtete Frauen - Schutz vor Gewalt: In Fortsetzung des Masterplans erstellt der Senat 2018 ein Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter. Damit soll u. a. die Prävention von und die Intervention bei Gewalt durch Verbesserung und Erweiterung der Gewaltschutz- und Präventionsmaßnahmen in Unterkünften, darunter der Qualitätsstandards, des Beschwerdemanagements und der Qualifikation des Personals intensiviert werden. Hierbei wird die von der Abteilung Frauen gemeinsam mit der LADS entwickelte Handreichung zur Krisenintervention in Gewaltsituationen zum Einsatz kommen. Darüber hinaus gilt es, die Versorgung und Unterbringung der</p>	<p>Der Senat hat das in einem aufwändigen, ressortübergreifenden und partizipativen Prozess entstandene Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter im Dezember 2018 verabschiedet. Das Konzept umfasst neun Handlungsfelder, das Thema Frauen wurde als Querschnittsthema durchgängig berücksichtigt. Dem Schutz geflüchteter Frauen vor Gewalt kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu. Mittlerweile wurden die Verträge für Unterkünfte um gendersensible und gewaltpräventive Aspekte ergänzt. So sind Betreiberinnen und Betreiber von Unterkünften verpflichtet, ein Gewaltschutzkonzept vorzuhalten. Die Handreichung zum Umgang mit Gewalt an Frauen und LSBTI "Leitfaden zur Identifizierung besonders schutzbedürftiger Geflüchteter" wurde an alle Unterkünfte verteilt und ihre Anwendung durch speziell zugeschnittene Fortbildungen (koordiniert durch die Berliner Initiative gegen Gewalt an Frauen – BIG e.V.) unterstützt. So konnte eine signifikante Zahl von Mitarbeitenden in den Unterkünften für die Thematik sensibilisiert und in ihrer Handlungskompetenz gestärkt werden. Auch andere Einrichtungen der Arbeit mit Geflüchteten haben die Fortbildungen in Anspruch genommen. Um die Fortbildungen trotz pandemiebedingter Kontaktbeschränkungen weiterhin anbieten zu können, hat BIG e.V. im Jahr 2020 ein online-Format</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>von Gewalt betroffenen geflüchteten Frauen zu gewährleisten, beispielsweise durch mobile Beratung durch Anti-Gewalt-Projekte, zusätzliche Plätze in Schutzeinrichtungen oder auch die präventive Arbeit mit geflüchteten Männern.</p>	<p>entwickelt, das gut angenommen wurde. Um Personen mit einem besonderen Schutzbedarf schnell zu identifizieren, kommt der in Zusammenarbeit mit der LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung), dem Büro des Integrationsbeauftragten des Berliner Senats, der für Soziales zuständigen Senatsverwaltung und dem Berliner Netzwerk für besonders schutzbedürftige Flüchtlinge entwickelte und im Jahr 2018 veröffentlichte Gesprächsleitfaden beim LAF zum Einsatz. Trotz Wegfall der Bundesmittel konnten die Maßnahmen zur Verstärkung des Hilfesystems für gewaltbetroffene Frauen, die vor dem Hintergrund der wachsenden Anzahl Geflüchteter getroffen wurden, fortgesetzt werden. Die mobile aufsuchende Anti-Gewalt-Arbeit war weiterhin ein fester Bestandteil des Hilfesystems für geflüchtete Frauen und wurde von drei verschiedenen Projekten durchgeführt, wodurch im Berichtszeitraum über 1500 Nutzerinnen Zugang zur Beratung fanden.</p>
<p>Cybergewalt / Cyberstalking: Insbesondere im Bereich Stalking und Cyberstalking ist in dem Zusammenhang ein steigender Beratungsbedarf von Frauen zu konstatieren. Mit der Ausweitung des schon bestehenden Beratungsangebots sowie der inhaltlichen Weiterentwicklung des Projekts FRIEDA e.V. zu einer Fachstelle gegen Cyberstalking soll die erforderliche Hilfe und Unterstützung angeboten werden. Ziel ist im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung die Sicherstellung gleicher Gestaltungs- und Teilhabemöglichkeiten (ohne Angst vor Diskriminierung, Beschämung und Gewalt) von Frauen.</p>	<p>Beim FRIEDA Beratungszentrum für Frauen e.V. wurde im Jahr 2018 im Rahmen des Anti-Stalking-Projekts der Fachbereich Cyberstalking aufgebaut. Er umfasst das Beratungsangebot, die IT-Unterstützung betroffener Frauen, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Themenfeld und die fachliche Begleitung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Im Jahr 2019 wurden 71 Frauen speziell zu Cyberstalking beraten.</p>
<p>Sexuelle Gewalt: Im Rahmen der Aufklärungskampagne „Nein heißt Nein“ werden die neuen und weitreichenden Regelungen des Sexualstrafrechts nachhaltig in der Öffentlichkeit kommuniziert.</p>	<p>Die Kampagne "Nein heißt Nein" wurde im Jahr 2019 abgeschlossen. Das Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" wurde aufgrund aktueller Fälle im Jahr 2019 in den Fokus der Kampagne gestellt. Es wurde ein Flyer zum Thema erarbeitet und mit dem Kampagnenlogo "Nein heißt Nein" versehen und per Post an alle Dienststellen des Landes verteilt. Zudem hat die SenGPG eine Muster-Dienstvereinbarung zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Arbeitsplatz (DV Anti-Sexuelle Belästigung) allen Einrichtungen der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt. Die Muster-Dienstvereinbarung basiert auf der Dienstvereinbarung die von Senatorin Kalayci und dem Personalrat der SenGPG am 04.10.2019 unterzeichnet wurde.</p> <p>Im Rahmen der Kampagne "Nein heißt Nein" fanden in den letzten Jahren zahlreiche öffentlichkeitswirksame Aktionen statt: Postkarten, Trillerpfeifen, Regenschirme und mehrsprachige Flyer wurden u. a. verteilt, die Webseite www.nein-heisst-nein-berlin.de wurde eingerichtet und steht auch weiterhin Interessierten zur Verfügung.</p>
<p>IMP gegen sexuelle Gewalt: Der Senat hat die Federführung für die Umsetzung des IMP der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung übertragen. Dazu steht der Abteilung Frauen und Gleichstellung ab sofort eine zusätzliche Beschäftigungsposition zur Verfügung, deren Aufgabe es ist, die berlinweite Koordinierung der Umsetzung des IMP zu steuern. Die Umsetzung der im IMP aufgeführten Maßnahmen selbst liegt in der Verantwortung der jeweils zuständigen Senatsverwaltung.</p>	<p>Das 1. Monitoring der im IMP aufgeführten Maßnahmen wurde im Jahr 2020 durchgeführt, ausgewertet und die Ergebnisse liegen als Handout „Neustrukturierung und Ergebnisse des 1. Monitorings“ vor. Das 2. Monitoring wurde Ende des Jahres 2020 gestartet, die Rückmeldungen befinden sich in der Auswertung. Von 126 Maßnahmen werden 82 Maßnahmen (66 %) teilweise oder vollständig umgesetzt bzw. wurden abgeschlossen. Bei einem Großteil dieser Maßnahmen erfolgt der Umsetzungsprozess fortlaufend. Bei 19 Maßnahmen (15 %) wird die Umsetzung aus fachlichen oder rechtlichen Gründen nicht mehr angestrebt. Zum Zeitpunkt des 1. Monitorings waren für 17 Maßnahmen noch keine Schritte zur Realisierung ergriffen worden.</p> <p>Das 2. Monitoring wurde Ende des Jahres 2020 gestartet, die Rückmeldungen befinden sich in der Auswertung. Die Veröffentlichung der Ergebnisse des 2. Monitorings sind für das 2. Quartal 2021 vorgesehen. Involvierte Akteurinnen und Akteure sind in den Monitorings-Prozess einbezogen.</p>
<p>Runder Tisch Sexarbeit: Gemeinsam mit dem Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg wird die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung einen Runden Tisch zum Thema Sexarbeit initiieren, der ein Konzept zur Verbesserung der Rechte und Arbeitsbedingungen von Sexarbeitenden erarbeiten soll. An diesem Runden Tisch sollen neben den zuständigen Verwaltungen insbesondere auch Sexarbeitende selbst sowie</p>	<p>Am 17.09.2018 hat der Berliner Runde Tisch Sexarbeit seine Arbeit aufgenommen. Im Zeitraum von September 2018 bis November 2019 fanden insgesamt sechs Sitzungen des Gremiums statt. Die Teilnehmenden setzten sich aus verschiedenen Bereichen der Verwaltung, Beratungsstellen, Verbänden, Betreibenden von Prostitutionsstätten und Sexarbeitenden zusammen.</p> <p>Der Runde Tisch Sexarbeit hat am 07.11.2019 sein Handlungskonzept mit 44 Maßnahmen vorgelegt. Die Maßnahmen wurden eingeleitet und umgesetzt, soweit es die pandemische Situation zugelassen hat. Zur weiteren Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen wurde im Februar 2020 ein Koordinierungsgremium eingerichtet, welches die erfolgreiche Arbeit des Runden Tisches weiterführen soll. In der pandemischen Situation hat sich die durch den Runden Tisch</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Prostitutionssätenbetreibende teilnehmen.	gute Zusammenarbeit mit allen Beteiligten als außerordentlich wertvoll für die Belange der Sexarbeitenden bei Hilfe- und Unterstützungsleistungen in dieser Ausnahmesituation gezeigt. Über die Ergebnisse des Runden Tisches wird ein Bericht erstellt und veröffentlicht, der das Handlungskonzept beinhaltet und die Arbeit des Runden Tisches Sexarbeit darstellen soll.
Integration geflüchteter Frauen: Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung und die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales sind sich einig, dass geflüchtete Frauen, die nicht mehr in Unterkünften, sondern in eigenen Wohnungen leben, weiterhin durch diverse Angebote erreicht werden sollen. Auch sollen geflüchtete Frauen/Migrantinnen als Zielgruppe bei den Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration bzw. der beruflichen Qualifizierung zukünftig stärker berücksichtigt werden. Die Verwaltungen werden bezüglich möglicher Maßnahmen im Gespräch bleiben.	Geflüchtete Frauen sind sehr heterogen, d.h. sie unterscheiden sich im Hinblick auf ihr Herkunftsland, ihren sozialen Hintergrund, ihr Bildungsniveau, ihre familiäre Situation, ihre persönlichen Ressourcen und Potenziale stark voneinander. Viele von ihnen stehen verschiedenen Schwierigkeiten und Barrieren gegenüber, mit denen sie sich auseinandersetzen müssen. Der Senat hat sich zum Ziel gesetzt, bessere Perspektiven für geflüchtete Frauen zu schaffen, um ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen sowie ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Hierfür wurden Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zum Spracherwerb und arbeitsmarktorientierter Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten umgesetzt. Die Beratungs- und Unterstützungsangebote für geflüchtete Frauen werden unabhängig vom Wohnort angeboten. Förderungsangebote für geflüchtete Frauen sind die Frauenbildungsberatungseinrichtungen, die sich ausschließlich an Frauen richten und langfristig als Angebote zur integrativen Unterstützung zur Verfügung stehen. Im Rahmen des Masterplans Integration und Sicherheit sowie in der Fortführung des Gesamtkonzeptes zur Integration und Partizipation Geflüchteter werden vier mobile Bildungsberaterinnen für geflüchtete Frauen, angedockt an den Frauenberatungseinrichtungen und über SenIAS finanziert, eingesetzt. Im Berichtszeitraum wurde die mobile Beratung für geflüchtete Frauen zunehmend nachgefragt. Geflüchtete Frauen wurden an diversen Orten u.a. Unterkünften, VHS, Frauenzentren etc. erreicht. Corona-bedingt fanden die Beratungen im Jahr 2020 auch telefonisch sowie per E-Mail und Video statt. Um die Teilhabe von geflüchteten Müttern mit kleineren Kindern an Sprachkursen zu fördern, werden Frauensprachkurse mit Kinderbeaufsichtigung in den Unterkünften bzw. sonstigen Frauenorten, in Kooperation mit den Berliner Volkshochschulen umgesetzt. SenGPG unterstützt die Sprachkursangebote für geflüchtete Frauen durch die Übernahme der Finanzierung der Kinderbeaufsichtigung aus Masterplanmitteln. Seit Herbst 2019 konnten zehn VHS-Sprachkurse für geflüchtete Frauen verwirklicht und rund 220 Frauen erreicht werden. Die Nachfrage nach Sprachkursen mit Kinderbeaufsichtigung ist unverändert hoch, doch aufgrund der Corona-Einschränkungen konnten viele

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Kurse nicht oder nur mit beschränkter Teilnehmerinnenzahl stattfinden.</p> <p>Das von SenGPG aus Masterplanmitteln finanzierte Projekt „Digital Empowerment and Information Access for Refugee Women“, angesiedelt beim Frauencomputerzentrum Berlin, greift den Bedarf an digitalen Kompetenzen bei geflüchteten Frauen auf. Es bietet ein praxisorientiertes, zeitlich flexibles und modulares Angebot zur Verbesserung des Informationszugangs und Vermittlung von digitalen Basis-Medien-/IT-Technik-Kompetenzen mit paralleler Sprachvermittlung. Der Bedarf an digitalen Kompetenzen ist konstant sehr hoch und nahm vor allem durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie stark zu.</p>
<p>Die externe Gender-Prozessberatung für die Senats- und Bezirksverwaltungen wird fortgesetzt und von der Geschäftsstelle Gleichstellung begleitet. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung setzt sich wie bisher nachhaltig für die Entwicklung von Gleichstellungspolitik und Chancengleichheit in allen Senats- und Bezirksverwaltungen sowie in allen anderen Verwaltungsbehörden des Landes Berlin ein.</p>	<p>Mit dem GPR III hat die SenGPG gleichstellungspolitische Strategien weiterverfolgt, um den Gleichstellungsprozess von Frauen und Männern im Land Berlin auf Senats- und Bezirksebene voranzubringen und nachhaltig in allen Verwaltungen zu verankern. Die Geschäftsstelle GPR hat diesen Prozess koordiniert und externe Genderexpertise zur Verfügung gestellt.</p>
<p>Weiterentwicklung der Kampagnenmodule "Gleichstellung weiter denken" zur Erreichung neuer Zielgruppen</p>	<p>Die Kampagne wurde aufgrund ihres längerfristigen Einsatzes in „Erlebnisausstellung“ umbenannt. Aufgrund der nach wie vor hohen Nachfrage waren die Module auch in der 18. Legislaturperiode weiterhin (kostenlos) buchbar und bis zu Beginn des Jahres 2020 in ganz Berlin unterwegs. Die regelmäßige Anpassung der Module an aktuelle Erfordernisse – wie zum Beispiel Barrierefreiheit für die Online-Module – wurde mitgedacht. Eine zielgruppenspezifischere Ausrichtung konnte beispielsweise durch eine Differenzierung der Glücksrad-Spielkarten in Bezug auf einen altersgerechten Fragenkatalog vorgenommen werden.</p>
<p>Durchführung von Fachforen zu Schwerpunktthemen aus dem GPR III</p>	<p>Im November 2018 hat ein Fachforum „Diskriminierungsfreie und gleichstellungsorientierte Personalbeurteilung“ mit Akteurinnen und Akteuren aus der Berliner Verwaltung und Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Dienstliche Beurteilung der Verwaltungen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und – minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) stattgefunden.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Durchführung von Fachkonferenzen/Dialogveranstaltungen unter Einbezug der Zivilgesellschaft zu Schwerpunktthemen aus dem GPR III	<p>Die Auftaktveranstaltung zum GPR III fand im Juni 2018 mit Fokus auf den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und im Austausch mit der „Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ statt. Es wurden für das GPR relevante Themen aufgegriffen.</p> <p>Im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung „10 Jahre GPR“ im November 2018 gab es einen Austausch zwischen Akteurinnen und Akteuren aus der Verwaltung und der Zivilgesellschaft, unter anderem aus GPR-geförderten Projekten.</p>
Erarbeitung und regelmäßiger Versand eines Newsletters der Geschäftsstelle Gleichstellung	Die Idee des Newsletters wurde nicht umgesetzt.
Verstärkter Austausch mit Partnerstädten zu gleichstellungspolitischen Themen und Anliegen / Aquisse EU-Projekte	In der 18. Legislaturperiode wurden Delegationen aus unterschiedlichen Ländern empfangen und Delegationsbesuche wahrgenommen. Seitens der Delegationen bestand ein großes Interesse an den Themen Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, LGG, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Entgeltgleichheit. Der internationale Austausch soll auch zukünftig fortgeführt werden, aufgrund der Corona-Pandemie sind aktuell jedoch keine Delegationsbesuche in Planung.
Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ wurde im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung im November 2018 durch den Regierenden Bürgermeister von Berlin unterzeichnet. Die Charta stellt eine öffentliche Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter dar und kann von lokalen und regionalen Regierungen unterzeichnet werden. Das GPR fungiert als Aktionsplan für Berlin.

Zentrales

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Gleichstellungsaspekten: Dienststellenintern verfolgt die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung den Abschluss neuer Dienstvereinbarungen mit den Beschäftigtenvertretungen, die erweiterte Nutzung des Eltern-Kind-Zimmers als Betreuungszimmer auch zur Betreuung anderer	Seit Ende Oktober 2018 wird allen Beschäftigten der Familienservice der awo lifebalance GmbH angeboten (Unterstützungsangebote für Kinderbetreuung und Pflege). Aufgrund der guten Nutzung seitens der Beschäftigten und weiterhin fehlender zentraler Angebote des Landes Berlin, wurde der Vertrag zum Oktober 2019 und 2020 jeweils um ein Jahr verlängert. Weiterhin bestehen seit längerer Zeit ein Familienzimmer sowie Angebote zum Thema Pflege (Runder Tisch Pflege, Informationsveranstaltungen und -stände), die von den Beschäftigten gut angenommen werden.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Angehöriger sowie die Prüfung unterstützender Angebote für Beschäftigte im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern und Pflege anderer Angehöriger. Die Senatsverwaltung wird als Demenzpartner weiterhin Infoveranstaltungen zu Demenz und Pflegethemen sowie einen Runden Tisch Pflege anbieten.	
Fortsetzung der zielorientierten Gender Budgeting-Analyse und verstärkte Darstellung von Gender Budgeting-Prozessen im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit.	<p>In sämtlichen Politikbereichen der SenGPG wurden bei den GB-relevanten Titeln Ziele formuliert und analysiert. Auf der Webseite der SenGPG sind die entsprechenden Prozesse dargestellt.</p> <p>Durch die neue Gender-Auflage 11 wird es zukünftig weiterhin eine intensive Befassung mit der Thematik geben.</p>
Weiterentwicklung von Sozial- und Diversity-Kompetenz als Kernkompetenz im neuen Basis-AP für Führungskräfte und Untersetzung mit verbindlichen Anforderungen, Arbeitshilfe für Umsetzung in Auswahlverfahren (Gewichtung mit 3 oder 4).	<p>Das alte, zentral von SenInnDS bzw. SenFin vorgegebene Basis-Anforderungsprofil (AP) musste aufgrund der neuen Regelungen der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) ersetzt werden. Auch im neuen Basis-AP für Führungskräfte werden (soweit durch den vorgegeben landesweiten Rahmen möglich) soziale und Diversity-Kompetenzen verankert. Die Muster der SenGPG wurden entsprechend angepasst. Außerdem gibt es einen Muster-Fragenkatalog zur Prüfung dieser Kompetenzen in Auswahlverfahren, der den Büroleitungen zur Verfügung steht und in allen Auswahlverfahren für Führungspositionen genutzt werden soll.</p>
Angelehnt an die Maßnahmen aus dem GPR II „DV Förderung“ enthält als Zielsetzung Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sowie Stärkung der Diversity-Kompetenz aller Beschäftigten“ wird der Abschluss einer vergleichbaren DV Förderung angestrebt – über den Frauenförderplan hinaus.	<p>Im Jahr 2019 wurde die überarbeitete Dienstvereinbarung zur Förderung einer gesundheitsorientierten Zusammenarbeit und Personalentwicklung (DV Förderung) abgeschlossen. Dabei wurden auch die Aspekte Gender und Diversity berücksichtigt. In der Zielsetzung der DV Förderung steht u.a.: "Besondere Berücksichtigung finden dabei die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des LGG sowie des aktuellen Frauenförderplans, die interkulturelle Öffnung, die Belange der Menschen mit Behinderung und die Stärkung der Diversity-Kompetenzen aller Beschäftigten, um Ausgrenzungen und Benachteiligungen entgegenzuwirken, altersgerechte Arbeitsbedingungen zu bieten und die Zusammenarbeit der Generationen aktiv zu gestalten." Darüber hinaus wird die Verantwortung der Führungskräfte wie folgt beschrieben: "Führungskräfte strukturieren die Aufgaben und Prozesse in ihrem Bereich, damit die notwendige Transparenz und</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	Nachvollziehbarkeit gegeben ist, und unterstützen die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten auch unter Beachtung von Diversity-Aspekten. Sie sorgen ggf. auch bei den ihnen unterstellten Führungskräften durch Gespräche, Vereinbarungen und Vorgaben für dementsprechendes Handeln."
Fortsetzung des Programms „Kompetenz +“ über den Frauenförderplan hinaus.	In den Jahren 2018 und 2019 wurden „Kompetenz +“-Staffeln angeboten. In beiden Staffeln waren mehrheitlich Frauen vertreten. Corona-bedingt mussten für das Jahr 2020 geplante Veranstaltungen leider verschoben werden. Sofern die weitere Entwicklung der Pandemie dies zulässt, soll die nächste Staffel voraussichtlich im Jahr 2021 beginnen.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Die von der SenInnDS angemeldeten Maßnahmen im Rahmen des GPR wurden von den Bereichen weiter aktiv betreut und umgesetzt. So konnte zum Beispiel das Gesamtkonzept "Berlin gegen Gewalt" in Zusammenarbeit mit der Landeskommision (LK) Berlin gegen Gewalt verabschiedet werden. Die Zukunftssicherung des Sports wurde nunmehr in einem Grundlagenvertrag festgeschrieben. Des Weiteren konnte im Rahmen der Steuerung der landesweiten Informations- und Kommunikationstechnik die geschlechtergerechte Sprache für die Neufassung der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) I eingebracht werden. Eine Beschlussfassung im Senat steht hierzu noch aus. Das Projekt zur Implementierung eines smarten Vertretungsmanagements soll als Voraussetzung zur Erhöhung der Elternzeitmonate bei männlichen Dienstkräften dienen. Ziel des Projektes ist die Stärkung der Egalität in Paarbeziehungen hinsichtlich der Verteilung der Familienaufgaben und damit die Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen. Die Thematik Frauenunterrepräsentanz in männlich dominierten Berufsfeldern wie Polizei und Feuerwehr wird durch diverse Maßnahmen insbesondere im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und Social Media aufgegriffen, um gezielt Frauen anzusprechen und diese für den Polizei- und Feuerwehrberuf zu interessieren. Aufgrund der pandemischen Situation gestaltete sich die Umsetzung der Maßnahmen schwieriger, da der Austausch vor Ort und die aktive Zusammenarbeit durch die aktuellen Maßnahmen eingeschränkt war und ist.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Verstärkte Kommunikation mit Sportorganisationen in Berlin allgemein hinsichtlich möglicher Weiterentwicklungen im Bereich Gleichstellung, Sensibilisierung und gemeinsame Zielsetzungen, u. a.: Grundlagenvertrag mit dem Landessportbund.	Im Rahmen des Grundlagenvertrages, der "Fördervereinbarung zur Zukunftssicherung des Sports 2018 bis 2023" zwischen dem Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, und dem Landessportbund Berlin e. V. (LSB), hat sich Berlin verpflichtet, die Förderung des LSB auf eine stabile Grundlage zu stellen und den gemeinnützigen Sport planungssicher zu unterstützen. In die Förderung für Kinder, Jugendliche und Frauen in Vereinen flossen aus dem Doppelhaushalt 2018/2019 an den LSB 180.000 € jährlich. Die Mittel wurden für die Jahre 2020/21 auf 184.000 € erhöht und sollen über die Haushaltsplanaufstellung für 2022/2023 auf 187.000 € aufgestockt werden. Zur Erhöhung des Frauenanteils im Ehrenamt wurden für die Jahre 2018/19 jährlich 70.000 € an den LSB zugewendet. 2020/21 erhöhte sich der Ansatz auf 71.000 € jährlich und im darauffolgenden Doppelhaushalt sollen – vorbehaltlich der Zustimmung des Haushaltsgesetzgebers – 79.000 € jährlich vorgesehen werden.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Prüfen von Möglichkeiten der Sensibilisierung für aktuelle Themen und Problembereiche, u. a.: sexualisierter Gewalt im Sport - in enger Abstimmung mit der Landeskommision gegen Gewalt.</p>	<p>Die LK Berlin gegen Gewalt hat im Rahmen der Anregungs- und Koordinierungsfunktion am 11.02.2020 das Gesamtkonzept – Berlin gegen Gewalt! verabschiedet. Hier wurden wichtige gleichstellungspolitische Ziele festgeschrieben. Zusammengefasst wurden im Eckpunktepapier zum Gesamtkonzept unter Punkt 2. "Sexualisierte und häusliche Gewalt" auf das Inkrafttreten der Istanbul-Konvention und dem verpflichtenden Charakter zu neuen Impulsen in der Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt hingewiesen. Als Schwerpunktsetzungen wurden festgelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau bestehender Angebote in quantitativer und qualitativer Hinsicht • Schließung der Schutzlücken im bestehenden Hilfesystem durch Verbesserung der Abstimmung der Fachressorts, der Träger und Einrichtungen sowie der Akteurinnen und Akteure in Justiz, Polizei sowie im Bereich psychosozialer und gesundheitlicher Unterstützung (zum Beispiel mit Familienzentren, Erziehungs- und Familienberatungsstellen sowie dem Netzwerk Kinderschutz) • Umsetzung der Integrierten Maßnahmenplanung gegen sexuelle Gewalt • Verbesserung von Koordination, konzeptioneller Abstimmung und Qualitätsentwicklung der Angebote sowie Stärkung der Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung • Sichtbarmachung der Angebote sowie der Akteurinnen und Akteure durch eine zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit
<p>Nachfolgeprojekt zum Projekt Gender Coaching bei der Berliner Polizei: „Gender Training für Führungskräfte“ (Zielgruppe Polizeivollzugsdienst / Erstbeurteiler der BesGr. A 12-13S)</p>	<p>Der Projektantrag zur Durchführung eines Gender-Trainings für die Besoldungsgruppen A 12 - A 13S wurde am 26.07.2019 an SenGPG versandt. Eine erste Rücksprache erfolgte am 20.08.2019 mit SenGPG. Es war geplant, mit Beginn des Jahres 2020 30 zweitägige Gender-Trainings für Führungskräfte der genannten Besoldungsgruppen durchzuführen. In Gruppen von maximal 15 Teilnehmenden sollen zunächst 450 Führungskräfte der Schutz- und Kriminalpolizei die Möglichkeit erhalten, am Gender-Training teilzunehmen. Ziel ist die Förderung von Genderkompetenzen bei Führungskräften mit Personalverantwortung. Die Realisierung des Projektes erfolgt in Zusammenarbeit mit SenGPG. Nach Vertragsabschluss durch SenGPG mit der Dozentin fanden Abstimmungsgespräche bzgl. der gewünschten Trainingsinhalte statt. Des Weiteren wurde der Dozentin durch eine halbtägige Kurz-Hospitation auf einem Polizeiabschnitt die Möglichkeit gegeben, den Aufbau und Alltag – insbesondere den Führungsalltag – eines Polizeiabschnitts sowie</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>den Aufbau der Polizei Berlin kennenzulernen. Am 8. und 9. September 2020 fand das erste und bislang einzige Gender-Training statt. Aufgrund von Krankheits- und Corona-bedingten Einschränkungen mussten alle weiteren Termine abgesagt werden. Nach Ende des Lockdowns wird die Durchführung der Trainings wieder aufgenommen.</p>
<p>Auseinandersetzung mit der Thematik Frauenunterrepräsentanz in männlich dominierten Berufsfeldern wie Polizei und Feuerwehr und Überlegungen zu Maßnahmen, u. a.: Ausbau der Social Media Arbeit unter besonderer Berücksichtigung der von Mädchen/Frauen bevorzugten Plattformen.</p>	<p>Folgende Maßnahmen werden und wurden in dieser Thematik umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufrechterhaltung und Stärkung der geschlechtergerechten Darstellung des Berufsbildes in der Öffentlichkeit (Frauen werden gezielt als gleichberechtigte Akteurinnen bei allen Veröffentlichungen – wie Fotos, Filmen, Flyern, Postern, Pressebeiträgen – in den Social Media-Kanälen etc., dargestellt und werden so als selbstverständlicher Teil der Polizei wahrgenommen, Nachzeichnen möglicher Karriereverläufe von Frauen durch öffentliche Darstellung). • Anbieten von beruflichen Vorbildern („Role Models“) in unterschiedlichen Stadien des Berufslebens durch den Einsatz von Berufsberaterinnen sowie weiblichen Unterstützungskräften aus unterschiedlichen Praxisdienststellen und weiblichen Auszubildenden bei ausgewählten großen Messen/Berufsinformationsveranstaltungen. • Gezielte Ansprache von Mädchen/jungen Frauen im Rahmen der jährlich bis zu 250 Berufsinformationsveranstaltungen. • Durchführung von/Beteiligung an Veranstaltungen, die sich ausschließlich an Mädchen/Frauen richten. • Fortführung des Videoblogs "Einfach Helena" als „etablierte Vorbildfigur“ über den zwischenzeitlich erfolgten Abschluss der Ausbildung hinaus mit regelmäßigen Berichten aus dem polizeilichen Alltag als Berufsanfängerin im mittleren Dienst der Schutzpolizei. • Besondere Social Media-Öffentlichkeitsarbeit durch Begleitung diverser Ereignisse (Girls'Day, Vereidigung, Messeauftritte) mit einer weiblichen Sichtweise. <p>In Zusammenarbeit mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit und einer behördeninternen Projektgruppe werden verstärkt die besonders von jungen Mädchen/Frauen genutzten Social Media-Formate in den Blick genommen und für Werbeaktivitäten sowie berufliche Aufklärungsarbeit genutzt und ausgebaut. Zwischenzeitlich ist die Polizei Berlin i. R. eines Pilotprojekts auch auf TikTok aktiv und geht mit unterschiedlichen Film-/und Bildformaten auf die überwiegend weibliche Nutzergruppe zu.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Erste Filme und Projekte sind dort vielversprechend angelaufen. Auch auf Instagram sind weitere neue Formate in Planung.</p>
<p>Auseinandersetzung mit der Thematik Frauenunterrepräsentanz in männlich dominierten Berufsfeldern wie Polizei und Feuerwehr und Überlegungen zu Maßnahmen, u. a.: Kurz-Werbefilm/viraler Clip Berliner Feuerwehr – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, z. B. durch Kompetenzerwerb im Rahmen von Hospitationen oder Vorträgen erfahrener Dienstkräfte der SenGPG oder Dritter bei der Polizei Berlin und ggf. auch bei der Berliner Feuerwehr</p>	<p>Die Berliner Feuerwehr befasst sich zurzeit verstärkt mit der Frauenunterrepräsentanz im Einsatzdienst. Ein aktueller Frauenförderplan wurde erarbeitet und intern veröffentlicht. Neben den verschiedenen dort dargestellten Maßnahmen wird beim Personalmarketing auf eine Stärkung des Bildes der Feuerwehrfrau in der öffentlichen Wahrnehmung hingearbeitet. Im aktuellen Werbevideo "Dein Weg" von der Berliner Feuerwehr, das unter anderem in den Berliner Fenstern der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) läuft, wurde gezielt eine weibliche Protagonistin gewählt.</p> <p>Der im Jahr 2019 neu erstellte Frauenförderplan der Polizei Berlin wird derzeit gemäß § 4 Absatz 1 LGG überarbeitet und aktualisiert. Die Ziele und Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen in den jeweiligen Besoldungsgruppen oder Entgeltgruppen und die Förderung eines wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgangs (Diversity Aspekt) sind im Frauenförderplan beschrieben. Darüber hinaus haben alle Dienststellen individuelle Maßnahmen erarbeitet, die dienststellenspezifisch geeignet sind, um die gesetzten Ziele zu erreichen.</p> <p>Nach erfolgter Auditierung wurde die Polizei Berlin Ende des Jahres 2018 durch die "berufundfamilie Service GmbH" zertifiziert. Die damit verbundene Zielvereinbarung enthält Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nachfolgende Maßnahmen (Aufzählung nicht abschließend) wurden bereits umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • basierend auf der Dienstvereinbarung (DV) "Telearbeit und mobiles Arbeiten in der Polizei Berlin": Einrichtung von Satellitenbüros in der Polizei Berlin • Erstellung von Checklisten für Führungskräfte zur Begleitung des Schwangerschafts- und Elternzeitprozesses • Einrichtung verschiedener Arbeitsgruppen, die sich mit den Themenfeldern Arbeitszeit und Mehrarbeit befassen • Implementierung der Vereinbarkeitsthemen in verschiedene Fortbildungsformate (insbesondere für Nachwuchsführungskräfte) • Einrichtung einer Informationsplattform zu den Themen der Vereinbarkeit • Die Durchführung einer Mitarbeitendenumfrage zur Bedarfsanalyse „Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung“ ist geplant, der Zeitpunkt der Durchführung steht derzeit noch nicht fest.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	Die Re-Auditierung der Polizei Berlin mit der berufundfamilie Service GmbH ist für den Herbst 2021 geplant..
Initiierung eines Modellprojektes in der Abt. III zur Etablierung eines smarten Vertretungsmanagements vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme von Elternzeit in unterschiedlichen Zeiträumen; Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Schaffung organisatorischer Rahmenbedingungen.	Das Projekt wurde im Jahr 2020 gestartet. In einem Musterreferat wurde zunächst der Istzustand analysiert, um anschließend in Interviews mit Beschäftigten und Führungskräften eine genaue Analyse von Aufgaben und Arbeitsprozessen durchführen zu können. Dabei wurden Soll-Prozesse möglichst genau beschrieben und Prozessbrüche und Vertretungsrisiken identifiziert. Ziel ist die Ableitung und Beschreibung von organisatorischen, personellen und technischen Anforderungen an ein smartes Vertretungsmanagement. In einem nächsten Schritt wird nun eine Mustermodellierung für das ausgewählte Referat erfolgen. Das Projekt hat sich pandemiebedingt verzögert und wird im Jahr 2021 abgeschlossen werden.
Prüfung der geschlechtergerechten Sprache in der IKT Die Steuerung für den Bereich der landesweiten Informations- und Kommunikationstechnik (IKT-Steuerung) wird eine Vorgabe für eine geschlechtergerechte Schreibweise in Abstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsabteilung in der Software festsetzen. Dabei werden die gleichstellungspolitischen Bedarfe gegen die Verständlichkeit (im Sinne der Barrierefreiheit) abgewogen, damit dieser Zielkonflikt aufgelöst wird. Das Ergebnis wird von der IKT-Staatssekretärin gemäß § 21 E-GovGBIn als Standard für IKT (Software) für Berlin festgesetzt.	Die Steuerung für den Bereich der landesweiten Informations- und Kommunikationstechnik (IKT-Steuerung) hat ihre Vorschläge zur geschlechtergerechten Sprache in die Neufassung der GGO I eingebracht.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales hat durch verschiedene Maßnahmenpakete folgende gleichstellungspolitische Erfolge im Zeitraum 2016-2021 erzielen können:

Das Förderprogramm Migrationsrechts- und Flüchtlingsberatung sieht explizit eine individuelle Rechtsberatung und Betreuung für geflüchtete Frauen vor. Für die Haushaltsjahre 2020/2021 konnte ein deutlicher Mittelaufwuchs eingesetzt werden. Insbesondere die Frauenfachstelle beim Träger der „Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und Migrant_Innen e.V.“ leistet einen wichtigen Beitrag bei der Betreuung von allein reisenden geflüchteten Frauen, die der Personengruppe mit besonderem Schutzbedarf angehören.

Die in der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung verorteten genderrelevanten Projekte und Maßnahmen konnten zum Großteil fortgeführt werden; teils wurden Modellprojekte in andere Formate überführt. Sie zielen nach wie vor darauf ab, Barrieren am Arbeits- und Ausbildungsmarkt abzubauen, genderspezifische Handlungsschwerpunkte zu identifizieren und benachteiligte Personen gezielt zu fördern. Zentraler Ansatz ist und bleibt es, auf das Prinzip Gute Arbeit hinzuwirken, um gerechte und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sowie soziale Sicherheit zu schaffen. Die Handlungsfelder reichen hier von prekär-atypischen Beschäftigungsverhältnissen, vor allem in Dienstleistungsbranchen, bis hin zum Thema Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung.

Erfolgreiche Ansatzpunkte sind beispielsweise die Berufsorientierung und Ausbildungsunterstützung junger Frauen. Einen neuen spezifischen Impuls setzt hier ein Modellprojekt zur Begleitung von Mädchen mit Behinderung im Übergang Schule zu Beruf. Zielführend ist auch die Auswertung und Erörterung geschlechtsspezifischer Verteilungen, die in der Bildungsberatung und insbesondere in der Beschäftigungsförderung eine besondere Rolle spielen. Darüber hinaus zeigt der vom Land Berlin gesetzte Steuerungsschwerpunkt für die Jobcenter zur Steigerung der Integration von Alleinerziehenden – meist Frauen – in Arbeit oder Ausbildung Wirkung. Insgesamt tragen die hier nur exemplarisch genannten Maßnahmen durch ihre Bandbreite einerseits und ihre Spezifität andererseits erfolgreich zu der mit dem GPR III intendierten Zielsetzung bei.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Ein zentrales Vorhaben im Bereich Integration war die Novellierung des Partizipations- und Integrationsgesetzes. Frauen mit Migrationshintergrund kommen in den Genuss alle Fördermaßnahmen, die aus dem Gesetz folgen. Die Projektförderung von Migrantenorganisationen im Rahmen des Partizipations- und Integrationsprogramms wird zu 53 % von Frauen in Anspruch genommen. Zudem werden mehrere frauenspezifische Projekte – auch für geflüchtete Frauen - gefördert.	Während der Förderperiode 2020/2021 wurden mehrere Projekte mit dem Schwerpunkt Gleichstellung und Empowerment von Frauen mit einer Fördersumme von circa 530.000 € gefördert. Mehrere Projekte im Partizipations- und Integrationsprogramm definierten Frauen als eine ihrer spezifischen Zielgruppen. Die Steuerungsrunde das PartIntP wird sicherstellen, dass genderspezifische Belange weiterhin bei der Auswahl berücksichtigt werden.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Integrationsmaßnahmen: Berücksichtigung spezifischer Zielgruppen, z. B. alleinstehende/alleinlebende Frauen, geflüchtete Frauen, wohnungslose Menschen bei Integrationsmaßnahmen. Der Integrationsbeauftragte vergibt Mittel für die Beratung von Geflüchteten im Rahmen des "Förderprogramm Migrationsrechts- und Flüchtlingsberatung im Land Berlin, inklusive der Beratung und Betreuung von besonders Schutzbedürftigen".</p>	<p>In den Jahren 2020/2021 wird über das Förderprogramm der Rechts- und Verfahrensberatung das Projekt "Mobile Verfahrensberatung für schutzbedürftige Frauen" des Trägers Xenion mit jährlich ca. 59.000 € gefördert, das speziell Frauen als Zielgruppe adressiert. Im Rahmen des Berliner Netzwerks für besonders schutzbedürftige Flüchtlinge wird die Frauenfachstelle beim Träger der „Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und MigrantInnen e.V.“ mit ca. 207.197,36 € im Jahr 2020 und 210.309,28 € im Jahr 2021 gefördert. Eine Fortsetzung der Förderung im Doppelhaushalt 2022/2023 ist beabsichtigt.</p>
<p>Fortführung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen Berlin für die Haushaltjahre 2018/2019</p>	<p>Zurzeit (27.01.2021) sind 207 Integrationslotsinnen und –lotsen bei 17 Trägern in allen Berliner Bezirken im Einsatz. Eine Fortschreibung des Programms für die Jahre 2022 und 2023 ist geplant.</p>
<p>Deutschkurse für Geflüchtete: Seit 2014 werden aus Landesmitteln Deutschkurse für Geflüchtete finanziert. Das Angebot ist sukzessive ausgebaut und weiterentwickelt worden.</p>	<p>Das Angebot ist für Geflüchtete, die (noch) keinen Zugang zu bundesfinanzierten Regelangeboten (Integrationskurse und Berufssprachkurse) haben. Das landesfinanzierte Kursangebot (VHS-Kurse) wird komplett von den Berliner Volkshochschulen umgesetzt. Ergänzt werden die VHS-Kurse durch landes-ESF-finanzierte berufsbezogene Sprachkurse (Förderinstrument 19 B). Um den Frauenanteil an den Kursen zu erweitern, sind wir auch auf spezielle Bedarfe von Frauen eingegangen, denen aus unterschiedlichen Gründen eine Teilnahme an einem gemischten Kurs oder eine regelmäßige Teilnahme an Sprachkursen außerhalb Ihres Wohnortes nicht möglich ist (u.a. kein Kitaplatz). Deshalb sind spezielle Kurse nur für Frauen an den Standorten der Volkshochschulen sowie seit 2016 das Angebot der VHS-Sprachkurse mit kursbegleitender Kinderbeaufsichtigung spezifisch für geflüchtete Frauen in Unterkünften aufgebaut worden. Der Frauenanteil konnte somit von 24% (2016) auf 39,2% (2019) gesteigert werden, was in etwa dem Frauenanteil an neu eingereisten Geflüchteten entspricht. Zur Förderung der Integration finden die landesfinanzierten Deutschkursangebote in der Regel in den Räumlichkeiten der Volkshochschulen und der Kursträger statt. Sen IAS unterstützt Deutschkurse in Unterkünften nur in Abhängigkeit konkreter Bedarfssituationen.</p> <p>Eine Fortsetzung der Förderung im Doppelhaushalt 2022/2023 ist beabsichtigt.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Aktionsplan (AP) Roma: Der Aktionsplan Roma wurde 2013 vom Berliner Senat beschlossen und wird aufgrund des stetigen Nachzugs der Zielgruppe fortgeführt.	Die in den Jahren 2018 und 2019 durchgeführte externe Evaluation empfiehlt, den AP Roma zu einem Landesprogramm mit dem Fokus auf die Bekämpfung des Antiziganismus unter Einbeziehung von Roma-Organisationen weiterzuentwickeln. Genderspezifische Belange werden dabei besonders berücksichtigt.
Asylverfahrensberatung und Unterbringung: Schaffung von mehr Schutzräumen in den Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften für besonders vulnerable Personen; frühzeitige Reaktion auf die besonderen Bedarfe dieser Personengruppe	Um zeitnah zur Einreise zuverlässig besonderen Schutzbedarf feststellen zu können, wurde ein umfangreicher Leitfaden zur Identifizierung besonders schutzbedürftiger Geflüchteter (https://www.berlin.de/laf/leistungen/sozialdienst/) entwickelt und veröffentlicht. Die Sozialarbeitenden des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) führen im Rahmen der Erstregistrierung von Asylbegehrenden soziale Beratungen zum Ablauf des Asylprozesses durch und identifizieren frühzeitig besondere Härtefälle oder andere besonders Schutzbedürftige, die besondere Betreuung und Unterbringung benötigen. Bei Bedarf leiten sie direkt frühe Hilfen für die Betroffenen ein. Das Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter sieht u. a. die Sensibilisierung der Mitarbeitenden in den für die Versorgung zuständigen Behörden vor; außerdem ist zeitnah nach der Einreise eine substantivierte Prüfung durchzuführen, ob individuell Härtegründe gegen eine Verteilung in ein anderes Bundesland sprechen. Die spezifischen Belange besonders schutzbedürftiger Geflüchteter werden zudem bei der Belegungsteuerung, der Standortplanung sowie der Fortentwicklung der Qualitäts- und Leistungsbeschreibung für vertragsgebundene Unterkünfte berücksichtigt.
Asylverfahrensberatung und Unterbringung: Überprüfung, Weiterentwicklung, Etablierung und Monitoring der Qualitätsstandards bei der Unterbringung geflüchteter Menschen, einschließlich eines unabhängigen Beschwerdemanagements und der Qualifizierung des Personals, einschließlich der Sicherheitsdienste, zum Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personen	Seit Januar 2019 ist die unabhängige Asylverfahrensberatungsstelle der Arbeiterwohlfahrt (AWO) im Ankunftszentrum eingerichtet. Sie knüpft an die Erstberatung des LAF an und beinhaltet die individuelle Beratung zum Asylverfahren. Die Beratung erfolgt in sechs Fremdsprachen. Gegenstand der Beratung sind Ziel und Zweck, Ablauf, Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten, Handlungsmöglichkeiten sowie Rechtsfolgen des Asylverfahrens. Der Senat (SenIAS) hat mit einem Schreiben vom 25.06.2019 an das Abgeordnetenhaus von Berlin umfassend über die bereits umgesetzten und künftig geplanten Maßnahmen zur Fortentwicklung des Qualitäts- und Beschwerdemanagements in den Unterkünften des LAF berichtet. Am 13.06.2019 hat die Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales gemeinsam mit dem Staatssekretär für Integration den Rahmenplan zum Qualitäts- und Beschwerdemanagement sowie die nachfolgende Umsetzung in einem fachpolitischen Austausch mit den zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren vorgestellt. Wesentliche Elemente sind die Umsetzung des

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	erweiterten Qualitäts- und Beschwerdemanagements einschließlich der Einrichtung einer zentralen behördenumabhängigen, niedrigschwelligen Beschwerdestelle sowie die Einführung eines Qualitäts-Checks für Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünfte.
In den vergangenen Jahren stieg die Anzahl wohnungsloser Frauen und wohnungsloser Familien. Mit dem Aufwuchs im Doppelhaushalt 2016/2017 wurden Beratungs- und Notübernachtungsangebote für Frauen weiter ausgebaut, um die bestehenden Bedarfe weiter zu decken. Darüber hinaus wurde eine Notübernachtung für Familien mit Kindern geschaffen. Die bereits vorhandenen 30 Plätze sollen auf 100 ausgebaut werden. Zudem verfolgt der Senat mit dem geplanten Projekt der Gesamtstädtischen Steuerung der Unterbringung die Gewährleistung einer qualitätsgesicherten und bedarfsgerechten Unterbringung aller von Wohnungslosigkeit bedrohten oder betroffenen Personen, die unterzubringen sind. Von diesem Projekt versprechen wir uns auch eine bedarfsgerechtere Unterbringung von Frauen und Familien.	Siehe Rückmeldung zur Maßnahme „Förderprogramm Integriertes Sozialprogramm“

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung sind sich einig, dass geflüchtete Frauen, die nicht mehr in Unterkünften, sondern in eigenen Wohnungen leben, weiterhin durch diverse Angebote erreicht werden sollen. Auch sollen geflüchtete Frauen/Migrantinnen als Zielgruppe bei den Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration bzw. der beruflichen Qualifizierung zukünftig stärker berücksichtigt werden. Die Verwaltungen werden bezüglich möglicher Maßnahmen im Gespräch bleiben.</p>	<p>Um zugewanderte Frauen darin zu unterstützen, eine ihren Qualifikationen und Interessen entsprechende Arbeit zu finden, veranstaltet das bei der Beauftragten für Integration und Migration des Berliner Senats angesiedelte Willkommenszentrum Berlin den Erzählsalon "Arbeiten in Berlin - wir haben es geschafft!". Die Veranstaltungsreihe fand von September 2019 bis Juni 2020 statt und eröffnete Frauen die Möglichkeit als „Role Models“ darüber zu berichten, was aus ihrer Sicht erfolgreiche Strategien bei der Jobsuche waren und was sie auf ihrem Weg in den Berliner Arbeitsmarkt unterstützt hat. Darüber hinaus wurden zugewanderte Frauen über die Beratungsangebote, insbesondere über Angebote zur Arbeitsmarktintegration, informiert.</p>
<p>Verwaltungsintern wird die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales das Thema Gleichstellung weiter voranbringen. Die Verankerung von Diversity-/ Interkulturellen Kompetenzen in den Anforderungsprofilen aller Dienstkräfte ist erfolgt und darüber hinaus steht Chancengleichheit, Gerechtigkeit, die Verfolgung von Maßnahmen des Frauenförderplans und insbesondere das familienbewusste Führen im Fokus des Führungskräfteleitbildes.</p>	<p>Die verwaltungsinterne Umsetzung läuft wie ausgeführt weiter. Bei den Überarbeitungen der Anforderungsprofile bleibt das im Fokus und das Führungskräfteleitbild mit seinen bewussten Schwerpunkten hat Bestand.</p>
<p>Gute Arbeit: Strategie zur tarifvertraglichen Absicherung von Tätigkeiten bei den Trägern und Anbietern von sozialen und arbeitsmarktlichen Dienstleistungen.</p>	<p>Insbesondere bei dem aus Zuwendungen und Entgelten des Landes Berlin finanzierten Personal von Trägern gibt es eine überdurchschnittliche Zahl weiblicher Beschäftigter. Zudem handelt es sich sehr häufig um Teilzeitarbeitsverhältnisse. Vor diesem Hintergrund kommt der Frage, wie auch diese Beschäftigten an einem Bezahlungsniveau analog von Beschäftigten beim Land Berlin teilhaben können, besondere Bedeutung zu. Die entsprechenden Ansatzpunkte für ein Vorgehen und die eingeleiteten Maßnahmen werden im Bericht zur Roten Nummer 1407 und Folgeberichten (1407 A-D und 3132) an den Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses detailliert dargestellt.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Gute Arbeit: Kampagne "Minijob-Mach mehr draus" wurde nicht weiter fortgesetzt.	<p>Ausführliche Informationen finden sich auf der Projektwebseite (https://www.joboption-berlin.de). Ziele sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breite Sensibilisierung für Risiken und Folgen prekär-atypischer Beschäftigung und Werben für das Potenzial prekär-atypischer Beschäftigter zur Gewinnung von Fachkräften und Guter Arbeit. • Gute Arbeit in der Gebäudereinigung: Werben für die tageszeitliche Reinigung und beispielhafte konzeptionelle Entwicklung in Berlin zur Gewinnung ausreichender Arbeitszeitvolumen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten. • In zwei Branchen mit einem hohen Anteil prekärer-atypischer Beschäftigung – Hotel- und Gaststättengewerbe und Einzelhandel – die Beschäftigungssituation vertieft analysieren und Handlungsfelder/Maßnahmen beteiligungsorientiert ermitteln und umsetzen. Branchendialoge zu Guter Arbeit als Erfolgsfaktor zur Gewinnung von Fachkräften initiieren und Nutzerinnen und Nutzer für die Preisgestaltung von Dienstleistung sensibilisieren. • Für das Risiko von Solo-Selbstständigkeit in sozialen Dienstleistungsberufen sensibilisieren, das Geschäftsmodell und Agieren von Care-Plattformen darlegen und Folgen für Gig Worker und den sozialen Bereich aufzeigen.
Gute Arbeit: Fortführung der „Dienstleistungsstrategie“ ergänzt um „Arbeit 4.0“ mit dem Modellprojekt „Dienstleistungen zukunftsfähig machen. Mit Guter Arbeit 4.0 für Dienstleistungen 4.0 in der Metropolregion Berlin“.	<p>Das Modellprojekt wurde nicht weiter gefördert. Das Thema "Gute Arbeit in den Dienstleistungsbereichen" wird als Thema übergreifend weiterbearbeitet.</p> <p>Bei der Fachkonferenz „Plattformökonomie - Gute Arbeit in Zeiten digitaler Transformation“ am 21.09.2020 wurden in einem Panel speziell die Auswirkungen von Plattformarbeit aus Genderperspektive diskutiert, wobei insbesondere auch die Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor thematisiert wurden.</p>
Berufsbildung: Spezifische Fördertatbestände in der Richtlinienförderung (Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin): Förderung von Frauen in frauennatypischen Berufen	<p>Die Förderung für den Fördertatbestand wird weiter angeboten. Im Jahr 2018 wurden 129 Förderungen ausgereicht. Im Jahr 2020 waren es 92 Bewilligungen.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Berufsbildung: Spezifische Fördertatbestände in der Richtlinienförderung (Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin): Förderung von Alleinerziehenden	Die Förderung für den Fördertatbestand wird weiter angeboten. Im Jahr 2018 wurden vier Förderungen ausgereicht. Aktuell sind die Antragszahlen hier weiter rückläufig.
Berufsbildung: Fortsetzung des Programms „girlsatec“ mit dem Ziel, mehr junge Frauen für technische Berufe zu begeistern und so den Anteil von jungen Frauen in der Berufsausbildung für technische Berufe zu erhöhen.	Das Projekt wird fortgesetzt. Es finden neben den Besuchen der Ausbildungsbotschafterinnen in Schulen Formate wie Unternehmensworkshops, Technik-Camps für interessierte Mädchen in den Ferien, Workshops für Lehrerinnen und Lehrer, Tage der offenen Tür im ABB-Ausbildungszentrum (Asea Brown Boveri) und Betriebsbesichtigungen statt.
Berufsbildung: Angebot von Teilzeit-Berufsausbildungsplätzen in der Verbundausbildung in Teilzeit im Rahmen des Berliner Ausbildungsplatzprogramms (BAPP) für erziehende grundsätzlich ausbildungsreife Berliner Jugendliche, die noch nicht über einen Ausbildungsplatz verfügen und als ausbildungsplatzsuchend bei der Agentur für Arbeit oder im Jobcenter gemeldet sind.	Teilzeit-Ausbildungsplätze werden bei entsprechendem Bedarf in ausreichender Anzahl bereitgestellt.
Berufsbildung: Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung (stark von Alleinerziehenden nachgefragt): SANQ-Projekt „FbQu – Fachberatung berufliche Qualifizierung“	Das Projekt wurde fortgesetzt.
Berufsbildung: Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung (von Alleinerziehenden nachgefragt): Projekt EMSA; die integrative Sprachförderung wurde in die modulare Nachqualifizierung aufgenommen, um das Nachqualifizierungsangebot insbesondere für Geflüchtete attraktiver zu gestalten.	Im Rahmen des Projektes wurde das "Berliner Modell für integriertes Sprach- und Fachlernen" erarbeitet und nunmehr angewendet. Dabei werden bei den Profilen der Lernenden an den dargestellten Lernorten soziale und berufliche Charakteristika sowie unterschiedliche personale Kompetenzen berücksichtigt. Spezielle Problemlagen von Alleinerziehenden werden berücksichtigt.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Berufsbildung: Bildungsberatung 4.0: Die auf der Grundlage des Fachkonzepts zur Bildungsberatung Berlin und dem Berliner Qualitätsmodell geförderten Bildungsberatungseinrichtungen erreichen gleichermaßen Frauen wie Männer. Wo bisher Frauen oder Männer im Einzelnen als wichtige Zielgruppe der Bildungsberatung unterproportional erreicht werden, werden auf der Grundlage der systematisch erfassten Daten durch die Fachstelle für digitales Monitoring für die Beratung (ehemals KES) gemeinsam mit den Trägern geeignete Maßnahmen erörtert und geplant, wie hier eine bessere Erreichung der jeweiligen Gruppe gewährleistet werden kann.</p>	<p>In den Bildungsberatungseinrichtungen wurden im Jahr 2020 in allen Einrichtungen 24.406 Bildungsberatungen, Unterstützungsleistungen, Beratungen über das Infotelefon und Beratungen für geflüchtete Menschen durchgeführt, davon 14.694 Bildungsberatungen. Alle Services wurden von 15.407 Frauen und 8.849 Männern genutzt. Die 14.694 Beratungsgespräche wurden mit 9.395 Personen, davon 6.463 Frauen (71 %) durchgeführt.</p>
<p>SGB II / Beschäftigungsförderung: Erörterung geschlechtsspezifischer Zahlen in zentralen Gremien (Kooperationsausschuss zwischen Land und BMAS, Bund-Länder-AG Eingliederung)</p>	<p>Der TOP wurde in allen Gremien regelmäßig und ausführlich erörtert. Vor diesem Hintergrund wurde bspw. vereinbart, mehr Angebote für Alleinerziehende zu entwickeln und umzusetzen.</p>
<p>SGB II / Beschäftigungsförderung: Geschlechtsspezifisches Monitoring von Fördermaßnahmen; spezifische Zielgruppenauswertungen</p>	<p>Im Rahmen des Gender Budgeting werden für die Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung (Kapitel 1140 im Einzelplan 11) für die geförderten Maßnahmen, deren Mitteln in sieben Titeln veranschlagt sind, geschlechtersensitive Daten erhoben. Dazu wurde in der Roten Nummer 2025 berichtet. Die Daten sind jeweils im Haushaltsplan ausgewiesen. Es wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Teilnehmenden in den aus diesem Kapitel geförderten Maßnahmen angestrebt. Im Bereich Arbeit werden viele Projekte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Dem Gender Mainstreaming kommt als Querschnittsziel bei der ESF-Förderung eine zentrale Bedeutung zu.</p>
<p>SGB II / Beschäftigungsförderung: Im Rechtskreis des SGB II wurde für das Jahr 2017 ein neues berlinweites Ziel aufgenommen „Steigerung der Integrationsquote Alleinerziehender ohne</p>	<p>Im Rahmen der sogenannten „berlinweiten Ziele“ kann das Land den Jobcentern eigene Ziele im Sinne besonderer Steuerungsschwerpunkte setzen. Seit dem Jahr 2018 wurden hier Ziele zur Steigerung der Integration (in Arbeit oder Ausbildung) von Alleinerziehenden gesetzt. Die Senatsverwaltung thematisiert das Thema fortlaufend in den Trägerversammlungen. Die</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Sondertatbestand“. Es werden regelmäßig berlinweite Ziele zur Steigerung der Integration von Alleinerziehenden gesetzt. Zudem erfolgt ein Monitoring der Entwicklung der Integrationsquoten differenziert nach Geschlechtern; mittelfristig übergreifendes Ziel ist die Sensibilisierung für die spezifischen Lebensumstände Alleinerziehender und für die vermehrte Fokussierung von Kundinnen bei der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung.</p>	<p>Jobcenter engagieren sich in vielfältiger Weise bei der weiteren Steigerung der Integration von Alleinerziehenden.</p>
<p>IAB Betriebspanel: Fortlaufende Erstellung des landesspezifischen Berichts „Betriebspanel Berlin“ mit regelmäßig wiederkehrenden Modulen zu „Frauen in Führungspositionen“ und „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengleichheit von Männern und Frauen“.</p>	<p>Am 19.08.2019 hat die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales den landesspezifischen Bericht „Betriebspanel Berlin 2018“ veröffentlicht. In der Erhebung im Jahr 2018 waren u.a. Fragen zum Themenkomplex „Frauen in Führungspositionen“ enthalten. Ein zentrales Ergebnis der Befragung ist, dass die Geschlechterstruktur der Führungskräfte nicht die Verhältnisse am Arbeitsmarkt widerspiegelt: Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den Berliner Betrieben entfallen nur 30 % auf Frauen. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt – sie stellen 48 % aller Beschäftigten in Berlin – spiegelt sich somit nicht in der Struktur des Führungspersonals wider. Der aktuelle Anteil von Frauen an den obersten Führungspositionen ist in Berlin zudem nicht höher als vor zehn Jahren, liegt allerdings über dem Bundesdurchschnitt von 26 %. Das Modul „Frauen in Führungspositionen“ wurde im Rahmen der Erhebung im Jahr 2020 wiederholt. Der landesspezifische Bericht dazu wird voraussichtlich im Sommer 2021 veröffentlicht.</p>
<p>Fachkommission Menschenhandel: Die „Fachkommission Menschenhandel“ wird ihre Arbeit wieder aufnehmen und in vorbereitenden Arbeitsgruppen u. a. neue Straftatbestände und neue Unterstützungsangebote behandeln.</p>	<p>Die SenIAS und die SenGPG arbeiten intensiv und eng in Fragen des Menschenhandels zum Zwecke der Arbeitsausbeutung zusammen.</p>
<p>Bereich Integriertes Sozialprogramm: Stärkeres Controlling (Genderbudget) der Mittelverwendung im Bereich ISP unterteilt nach Zielgruppen (u. a. Frauen)</p>	<p>Konzeptionell werden bei den finanzierten Angeboten geschlechterspezifische Lebenssituationen berücksichtigt. Geschlechtssensitive Daten werden im Rahmen der Sachberichtslegungen in den Angebotsbereichen kontinuierlich erhoben und zusammengefasst im Haushaltsplan ausgewiesen (siehe Tabelle, S.67).</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Förderprogramm Integriertes Sozialprogramm: Mit Beginn der Legislaturperiode 2016 - verstärkt durch Beschluss der Leitlinien der Wohnungsnotfallhilfe und Wohnungslosenpolitik im Juli 2019 und durch den Prozess der 4 Strategiekonferenzen begleitet - ist ein Ausbau der Angebote für Familien mit Kindern im Angebotsbereich Notübernachtungen mit spezifischer Beratung zur Existenzsicherung sowie Weitervermittlung in die Regelversorgung geplant. Die Anpassung trägt dem gestiegenen Bedarf an Angeboten für Familien mit Kindern Rechnung.</p>	<p>Die Erweiterung des Segments ist im Bereich der Notübernachtungen für Familien mit Kindern von 30 auf aktuell 75 Plätze erfolgt. (Stand: Ende 2020). Ein weiterer Ausbau wird aktuell nicht verfolgt.</p>
<p>Gewährleistung einer qualitätsgesicherten und bedarfsgerechten Unterbringung von Frauen und Familien durch das Projekt „Gesamtstädtische Steuerung der Unterbringung“/GStU:</p>	<p>Analog zu den Leistungen bezüglich des Frauenschutzes in LAF-Unterkünften, ist für künftige GStU-Unterkünfte (Gesamtstädtische Steuerung der Unterbringung) ebenfalls geplant, besondere Maßnahmen und Angebote in der GStU-Leistungsbeschreibung zu verankern, um den Schutz und die bedarfsgerechte Unterbringung von Frauen zu gewährleisten. Hierzu gehören fachliche Standards, die in jeder Unterkunft gelten sollen, wie bspw. die Benennung von besonderen Vertrauenspersonen, spezifische Gewaltschutzkonzepte sowie Vermittlung zu gesonderten Informations- und Beratungsangeboten für untergebrachte Frauen. Darüber hinaus sollen spezifische bedarfsgerechte Frauen-Unterkünfte und Plätze geschaffen werden, die dem besonderen Schutzbedarf von Frauen und ggf. deren Kind(ern) durch abgetrennte Bereiche, die einen besonderen Schutzraum bieten, gerecht werden. Hierzu befindet sich GStU in enger Abstimmung sowohl mit dem Fachressort Gleichstellung der SenGPG, als auch dem Bereich Kinderschutz bei der SenBJF, mit deren Vertreterinnen und Vertretern die fachlichen Standards erarbeitet werden. Konzeptionell wird hier auch angeknüpft an die in diversen Bezirken bereits vorhandenen, fachlichen Standards entsprechenden Angebote für Frauen und Familien qualitätsorientierter Träger auch in der ASOG-Unterbringung (Allgemeine Sicherheits- und Ordnungsgesetz). Das Projekt GStU verspricht sich hier vom Pilotbetrieb im Jahr 2021, bei dem sowohl eine bezirkliche Frauen- sowie zwei Familienunterkünfte</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	teilnehmen, weitere wichtige Erkenntnisse zur fachlichen Umsetzung von Qualitätsstandards.
<p>"Barrieren - nein Danke!" - Begleitung von Mädchen mit Behinderung im Übergang von Schule/Beruf. Empirische Untersuchung, ob und wenn, welche gesellschaftlichen bzw. bürokratischen Barrieren für Mädchen oder junge Frauen mit Behinderungen im Übergang in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt tatsächlich bestehen.</p>	<p>Das Projekt wird aus Mitteln der Abteilung Arbeit als Modellprojekt seit dem 01.07.2020 mit einer Laufzeit von zwei Jahren bis zum 31.08.2022 gefördert. Ziele sind die Identifikation von gesellschaftlichen und bürokratischen Barrieren sowie Faktoren zum Gelingen für Mädchen und junge Frauen mit Behinderungen beim Übergang Schule/Beruf/Ausbildung. Durch die intensive Begleitung und Unterstützung einer Gruppe von Mädchen mit unterschiedlichen Behinderungen sollen Erkenntnisse durch Beobachtungen und Erfahrungen im Berufsfindungs- und Einstiegsprozess gesammelt und ausgewertet werden. Daraus soll ein Leitfaden für Berliner Arbeitgebende zum Abbau von "Barrieren im Kopf" rund um das Thema Praktika und Ausbildung entwickelt werden.</p>
<p>Untersuchung der geschlechterspezifischen Förderungs- und Betreuungsstrukturen unter Berücksichtigung des interkulturellen Hintergrunds von Geflüchteten. Unter den Geflüchteten gibt es besondere Zielgruppen. Im Ergebnis der Untersuchung sollen die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppen schneller identifiziert und zeitnahe, verwaltungskonforme Betreuungsstrukturen etabliert werden. (LAF)</p>	<p>Aufgrund der Restrukturierung des Zentralen Service im LAF und der damit verbundenen Dezentralisierung der Organisationsentwicklung, wird das Projekt nicht weitergeführt.</p>
	<p>Im Rahmen des Gender Budgeting-Wettbewerbs 2020 wurde das LAF für eine eingereichte Projektskizze prämiert. Für die Umsetzung der Projektidee wurde ein Budget von 15.000 € zur Verfügung gestellt. Das Projekt „Männer in den allgemeinen Verwaltungsdienst, Frauen in die technische Verwaltung“ begreift den tendenziell steigenden Personalbedarf im Öffentlichen Dienst der Berliner Verwaltung als „Chance, einen Change-Prozess im Bereich Personalmanagement bzw. -marketing durchzuführen“. Gefördert werden behördeninterne Genderkompetenz sowie Handlungskompetenzen zur effektiven und kreativen Durchsetzung des Gleichstellungsrechts. In Kooperation mit den Beschäftigtenvertretungen wird Fachkompetenz im Haus gefördert. Das LAF hat im Rahmen des Projekts die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Unterzeichnende Arbeitgebende</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	verpflichten sich, ein Arbeitsumfeld zu erschaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren.
	<p>Im Zuge des Gender Budgeting-Wettbewerbs wurde darüber hinaus die Abteilung I für ihr Neukonzept mit dem Arbeitstitel „Ins-Gesamt Gender-Sensibel“ mit einer Summe von 10.000 € prämiert. Das Konzept beinhaltet das Vorhaben einer Studie zur gendersensiblen Umsetzung des Gesamtkonzeptes zur Integration und Partizipation Geflüchteter (in Folge: Gesamtkonzept). Ziel ist es mithilfe der Studie u.a. das vorliegende Indikatoren-Set des Gesamtkonzepts dahingehend auszuwerten, ob es geeignet ist, die Wirkung der im Gesamtkonzept beschriebenen Maßnahmen zur Erhöhung der Teilhabe von geflüchteten Frauen zu bemessen sowie allgemeine Empfehlungen zur Nachsteuerung im Hinblick auf eine Verbesserung des Indikatoren-Sets zu formulieren.</p> <p>In die Auswertung sollen über die Daten des Gesamtkonzepts hinausgehend, weitere genderspezifische Daten zu geflüchteten Frauen einbezogen werden, die bspw. Statistiken (u.a. des Landesamts für Flüchtlingsangelegenheiten, des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge oder der Bundesagentur für Arbeit) entnommen werden können.</p>

Zusatzinformation

Tabelle: Aufstellung der Angebotsbereiche der SenIAS nach Ansatz und Geschlecht (Stand: Ende 2020)

Angebotsbereich	Ansatz (in Euro)	Anteil Männer (in Prozent)	Anteil Frauen (in Prozent)	Anteil Divers (in Prozent)
Beratungsstelle	1.634.000	29,4	38,0	7,0
Straßensozialarbeit	1.636.000	14,9	14,7	29,6
Medizinische Versorgung	411.000	10,8	5,7	1,4
Bahnhofsdiene	660.000	11,5	7,6	32,4
Notübernachtung	2.656.000	32,7	28,0	26,8
Notübernachtung Familien	1.319.000	0,7	4,0	0,0
Psychologische Beratung	155.000	0,0	2,0	2,8
Infrastruktur	525.000	0,0	0,0	0,0
Gesamt	8.996.000	100	100	100

Senatsverwaltung für Kultur und Europa

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Schwerpunkt der Arbeit der Senatsverwaltung für Kultur und Europa (SenKultEuropa) in der 18. Legislaturperiode war die mit der Einrichtung des Berliner Projektbüro "Diversity-Arts-Culture" unterstützte Ausrichtung auf eine diversitätsorientierte Kulturpolitik, die Gleichstellung als eine mehrerer Perspektiven berücksichtigt.

Neben den unten aufgeführten Maßnahmen wird berichtet: Entsprechend des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) werden bei Projektförderungen sowie der institutionellen Förderungen Auflagen zur Umsetzung von Maßnahmen der Frauenförderung erteilt. Es finden statistische Erhebungen statt. Diese zeigen, dass seit vielen Jahren im Rahmen der Einzelförderungen im Bereich der disponiblen Mittel der SenKultEuropa eine überdurchschnittliche Förderung von Künstlerinnen sowohl nach Anträgen, Förderfällen als auch Fördersummen erreicht. Jurys und Beiräte in den Auswahlverfahren sind ebenfalls bereits seit geraumer Zeit durchschnittlich überproportional, zu ca. 55 %, mit weiblichen Mitgliedern besetzt. Im Haushaltsjahr 2018 konnte erstmals mit einer weiterentwickelten Datenbank für die Erfassung von Förderanträgen eine Stichprobe aller Gruppenförderungen gezogen werden. Bei den insgesamt 333 Anträgen mit 5.509 Projektbeteiligten bezeichneten sich 2.492 (45 %) als männlich und 3.017 (55 %) als weiblich. Die Kategorie „divers“ stand 2018 noch nicht zur Verfügung. Es wurden 97 Projekte mit 2.274 Projektbeteiligten bewilligt. Davon waren 1.040 (46 %) männlich und 1.234 (54 %) weiblich. Somit bestätigte sich das bislang sehr erfreuliche Ergebnis bei der Auswertung der Einzelförderungen auch bei den Gruppenförderungen.

GPR-Maßnahmen	Umsetzungsstand
Dialoginitiative Kultur/Gleichstellung: Hier insbesondere der Aufbau eines breit aufgesetzten/ressort-übergreifenden Gesprächskreises für ein konkret umrissenes Handlungsfeld (z. B. Museen) unter Beteiligung der Kultur- und Frauenverwaltung sowie Führungskräften der Kultureinrichtungen und deren Frauenvertreterinnen, danach Ausdehnung auf andere Kulturbereiche. Die Planungen für eine Dialoginitiative Kultur/Gleichstellung sollen bei Bedarf mit dem Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung rückgekoppelt werden.	Die Arbeit von Diversity-Arts-Culture (DAC) orientiert sich unter anderem am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und somit einem breiten und diskriminierungskritischen Diversitätsbegriff. Es geht dabei um Geschlechtergleichstellung aus intersektionaler Perspektive. DAC unterstützt sowohl die Kulturverwaltung, als auch marginalisierte Kunst- und Kulturschaffende sowie die Kultureinrichtungen dabei, diversitätsorientiert zu arbeiten. DAC hat durch Workshops, Beratung und Erhebungen in einem mehrjährigen Prozess zwei Kultureinrichtungen im Analysieren und Verändern der eigenen Strukturen unter dem Aspekt von Diskriminierungsabbau und Chancengleichheit auf den Ebenen von Personal, Programm und Publikum unterstützt. Die Erkenntnisse der Prozesse in den Institutionen sind inzwischen in Form einer Good-Practice-Broschüre kondensiert und werden im März 2021 veröffentlicht. Die Ergebnisse sollen perspektivisch auf alle Kultureinrichtungen übertragen werden und damit die Berliner Kulturlandschaft nachhaltig qualitativ verändern.

GPR-Maßnahmen	Umsetzungsstand
Verzahnung der bisherigen Gleichstellungsarbeit mit den Diversity-Maßnahmen.	Derzeit werden konkrete Gespräche innerhalb der SenKultEuropa geführt, die zum Ziel haben, den Aufgabenbereich Gender Mainstreaming nicht nur durch die Arbeit des DAC, sondern auch verwaltungsintern mit dem Bereich Diversity organisatorisch zu verzahnen und dadurch Synergien zu heben.
Revision bestehender Verfahren zur Gewinnung von Führungspersonal. Es wird die Entwicklung von Transparenzkriterien für die Personalrekrutierung angestrebt.	Bei der komplexen Personalakquise im künstlerischen Leitungsbereich finden gleichstellungsrelevante Aspekte Berücksichtigung, allerdings muss das Primat von künstlerischen Belangen im Vordergrund stehen. Im Zeitraum von 2016 bis 2021 haben einige Neuberufungen der Leitungen von Museen / Gedenkstätten stattgefunden. Dabei wurden drei von vier Stellen mit Frauen besetzt.

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) hat eine Vielzahl von Politikfeldern fokussiert, um die Gleichstellungspolitik im Land Berlin voranzubringen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Sensibilität für dieses zentrale Thema weitergewachsen ist. Dies kann man einmal daran erkennen, dass mit dem Senatsbeschluss zum GPR III zahlreiche wichtige Themen in diesem Politikfeld identifiziert wurden, wozu beispielsweise Verbesserungen im Bereich der Aus- und Fortbildung gehören. Zum anderen wurden im Hinblick auf die Karrierewege in der Justiz wesentliche Maßnahmen initiiert, um die Zahl von Frauen in Beförderungspositionen strukturell zu steigern.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Diskriminierungsfreie Karrierewege in der Justiz: In Kooperation mit dem Grundsatzreferat der Abteilung Frauen und Gleichstellung ist eine grundlegende Auseinandersetzung mit der Frage von geschlechtergerechten Beurteilungen vorgesehen, da dienstliche Beurteilungen einen wesentlichen Einflussfaktor auf berufliche Werdegänge darstellen. Hieraus zu gewinnende Erkenntnisse sollen in die Weiterentwicklung der Beurteilungssysteme einfließen.	Diese Maßnahme wurde fertig konzipiert. Durch den nachgeordneten Bereich wurden bereits die Rohdaten aufgeliefert, die nun noch befüllt werden müssen. Konkret sollen Regel- und Anlassbeurteilungen über einen Fünf-Jahres-Zeitraum ausgewertet werden. Die Maßnahme selbst wurde zwecks Finanzierung einer wissenschaftlichen Auswertung bei SenGPG angemeldet.
Diskriminierungsfreie Karrierewege in der Justiz: In Zusammenarbeit mit einem Kooperationspartner aus dem universitären Bereich wird eine Befragung weiblicher Dienstkräfte des richterlichen und staatsanwaltlichen Dienstes zu ihrer beruflichen Situation und den Perspektiven der eigenen Weiterentwicklung initiiert. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, Maßnahmen der Personalentwicklung noch stärker an den Bedarfssituationen weiblicher Dienstkräfte auszurichten, als dies allein quotenorientierte Frauenförderpläne zu leisten vermögen. Ein auf einzelne Einstellungsjahrgänge fokussiertes	Die Befragung konnte erfolgreich durchgeführt und ausgewertet werden. Dabei konnte insbesondere festgestellt werden, dass die Erwartung an die und das tatsächliche Erleben der Erprobung, welche im Bereich des höheren Justizdienstes zwingende Voraussetzung für eine Beförderung ist, stark divergieren. Es fanden bereits erste Gespräche zur Entwicklung von Konzepten zur Beseitigung dieser Vorurteile statt. Zudem wurde auch als Ergebnis der Befragung eine Fortbildung entwickelt, die sich an Vorgesetzte richtet: Gendersensibilisierung und Genderkompetenz für unmittelbare Vorgesetzte und Führungskräfte im Berliner Justizdienst. Geplant ist ab August 2021 zu starten und insgesamt sechs Gruppen zu je zehn bis zwölf Personen jeweils zwei Tage zu schulen. Durch die Fortbildung sollen Vorgesetzte lernen, Stärken ihrer Mitarbeiterinnen zu erkennen und diese entsprechend zu fördern.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Monitoring zu Lebens- und Berufsverläufen soll hierzu ergänzende Informationen liefern.	
Justizvollzug: Fortführung erprobter Maßnahmen, u. a.: Möglichkeit der Ausbildung zu „Kollegialen Erstbetreuerinnen/Erstbetreuern“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Berufsgruppen des Justizvollzugs als Maßnahme aus dem Bereich Gesundheitsmanagement, Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Fortbildungen.	Der Einsatz kollegialer Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer in den Justizvollzugsanstalten hat sich als wichtige Maßnahme des Gesundheitsmanagements im Justizvollzug bewährt und wird in den kommenden Jahren fortgeführt. Die Qualifizierung neu einzusetzender kollegialer Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer wird regelmäßig sichergestellt, ebenso der regelmäßige behördenübergreifende Austausch, die Reflektion der Einsätze der Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer sowie deren Fortbildung.
Justizvollzug: Fortführung erprobter Maßnahmen, u. a.: Weiterbildungsangebote gezielt für Frauen als Mitarbeiterinnen im Justizvollzug, beispielsweise zu Frauen und Führung – durch die Bildungsstätte Justizvollzug Berlin und in Zusammenarbeit mit der VAk.	Der Bereich Fortbildung der Bildungsstätte Justizvollzug Berlin bietet frauenspezifische Weiterbildungsseminare an, wobei letztes Jahr Corona-bedingt keine Angebote umgesetzt werden konnten. Für das Jahr 2021 wird das folgende Fortbildungsthema angeboten: Situative Notwehr und Nothilfe – Selbstverteidigung – für Frauen.
Justizvollzug: Fortführung erprobter Maßnahmen, u. a.: Weiterentwicklung der bestehenden Marketingstrategien zur Gewinnung von Personal, zielgruppenspezifische Ansprache u. a. für Frauen.	Die derzeitige Werbekampagne zur Gewinnung von Personal zielt mit ihrer Kommunikationsstrategie zur adressatengerechten Ansprache auf die Steigerung der Zahlen von Bewerberinnen und Bewerbern für die Ausbildung des Allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) ab. Durch die Kampagne konnte der Ausbildungsbedarf zufriedenstellend gedeckt werden. Auf diesen positiven Erfahrungen aufbauend, wird sich die ab dem 01.07.2021 startende Folgekampagne nicht nur auf den AVD, sondern auf weitere Berufsgruppen des Berliner Justizvollzuges beziehen. Hierbei werden Zielgruppen, wie zum Beispiel Frauen, weiterhin adressatengerecht angesprochen.
Justizvollzug: Fortführung erprobter Maßnahmen, u. a.: Weiterentwicklung der Beschäftigung/Ausbildung/Weiterbildung für inhaftierte Frauen mit Blick auf Interessen und Voraussetzungen sowie der Arbeitsmarktsituation.	Inhaftierte Frauen weisen häufig komplexe Problemlagen auf und haben meist kurze Haftlängen. Die oft fehlende Basisqualifikation und die Haftkürze erlauben keine klassische Berufsausbildung. Der Schwerpunkt liegt daher bei Qualifikationsbausteinen und bei der Vermittlung von Kompetenzen, die den Zugang zu weiteren Maßnahmen ermöglichen, wie zum Beispiel das Erlernen der deutschen Sprache. Dazu finden u. a. die Maßnahmen „Alphabetisierung“ und „Deutsch als Zweit-/Fremdsprache“ durchgängig statt. Nach Durchführung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens werden im Bereich Beschäftigung und Qualifizierung u. a. folgende Bereiche zur

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Beschäftigung vorgehalten: Malerei, Gärtnerei, Sortier- und Montagebetrieb, Arbeitstherapie, Arbeitstraining, Jugendbeschäftigungszentrum. Darüber hinaus gibt es Qualifizierungsangebote „Hauswirtschaft“, die in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden und modular ausgerichtet sind. Zudem wird das Angebot „Schulische Bildung für erwachsene Inhaftierte“ vorgehalten, inklusive der Vorbereitung auf die Schulabschlüsse Berufsbildungsreife (BBR) und erweiterte Berufsbildungsreife (eBBR) sowie der Prüfungsabnahme.</p>
<p>Justizvollzug: Fortführung erprobter Maßnahmen, u. a.: Prüfung der Möglichkeiten zur Übernahme von Arbeitsaufträgen für Frauen in der Justizvollzugsanstalt, ggf. auch durch Kooperationen mit Trägern etc.</p>	<p>Möglichkeiten zur Übernahme von Arbeitsaufträgen für Frauen in der Justizvollzugsanstalt, ggf. auch durch Kooperationen mit Trägern, werden regelmäßig geprüft und finden derzeit zum Beispiel im Rahmen des Sortier- und Montagebetriebs, des Arbeitstrainings, des Jugendbeschäftigungszentrums und des zuwendungsfinanzierten Projekts "Wertraum" statt.</p>
<p>GJPA: Coaching für zukünftige weibliche Führungskräfte (Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt)</p>	<p>Das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt (GJPA) hat in den Jahren 2016 bis 2018 jeweils ein Seminar zum Thema „Wo will ich hin? Coaching für zukünftige weibliche Führungskräfte“ organisiert, das aus dem GPR finanziert wurde. Das Seminar ist als Personalentwicklungsmaßnahme für Richterinnen und Staatsanwältinnen in den Besoldungsstufen R 1 und R 2 konzipiert. Ziel ist es, den Frauen aufzuzeigen, wie sie die Führungskräfteebene erreichen und was sie davon bisher innerlich abhält. Das Seminar ist sehr gut bewertet und so sehr nachgefragt, dass es im Jahr 2019 ohne Unterstützung aus dem GPR wiederholt wurde. Das Seminar ist im Jahr 2020 pandemiebedingt ausgefallen. Ab dem Jahr 2021 wird es ein umfangreicheres modulares Coaching-Konzept samt Mentoringprogramm für den R 1-Bereich geben. Dieses ist derzeit nicht aus dem GPR finanziert worden. Ob dieses das ursprüngliche Kurz-Seminar ersetzt oder ergänzt, wird nach Evaluation des neuen Programms zu bewerten sein.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Verbraucherschutz: Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Aspekte bei der Erarbeitung der Ernährungsstrategie unter Einbeziehung der Geschäftsstelle Gleichstellung.</p>	<p>Bei der Ernährungsstrategie handelt es sich um ein komplexes Vorhaben im Land Berlin. In der Erarbeitung der Ernährungsstrategie wurden einerseits alle Senatsverwaltungen eingebunden, um einen möglichst breiten Blick auf das Thema Ernährung zu erhalten, und andererseits darauf geachtet, dass in Bezug auf die beteiligten Expertinnen und Experten eine hohe Diversität vorherrscht. Im Diskussions- und Entwicklungsprozess wurden geschlechterspezifische Aspekte thematisiert und mitgedacht. Der Berliner Ernährungsrat, eine der wichtigsten Partnerorganisationen bei der Umsetzung der Ernährungsstrategie, thematisiert in seiner Arbeit die geschlechtsspezifischen Aspekte der Ernährungspolitik stark und bringt diese auch in die Diskussion der Weiterentwicklung der Ernährungsstrategie ein. Im Rahmen dieser und der Evaluation unserer Projektförderungen, soll nochmal stärker auf die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Themen geachtet werden. Insgesamt wird deutlich, dass Frauen und Männer unterschiedlich stark in den verschiedenen Themenfeldern der Ernährungsstrategie engagiert sind. Es gibt eher weiblich dominierte (Bildung/Information) und eher männliche dominierte Bereiche (Produktion/Wertschöpfungsmanagement).</p>
<p>Verbraucherschutz: Prüfung der Möglichkeit eines Projekts in Zusammenarbeit mit der Verbraucherzentrale mit dem Fokus auf die Ansprache von und Beratungsleistungen für Migrantinnen u. a. zu Kund/innenrechten.</p>	<p>Im Bereich Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete hat SenJustVA bisher neben themenspezifischen Projekten (Ernährung und Digitales) 2016 bis einschließlich 2020 ein Beratungsprojekt zur allgemeinen Beratung von Verbraucherinnen und Verbrauchern mit einer Organisation von Migrantinnen und Migranten durchgeführt. Frauen und Männer wurden dabei unterschiedlich erfolgreich erreicht. Im Jahr 2021 wird ein Interessenbekundungsverfahren durchgeführt, um neue Förderprojekte zu gewinnen, dabei soll u.a. die bestmögliche Erreichung aller Geschlechter ein wichtiges Kriterium sein.</p>
<p>Antidiskriminierung - Grundsatz: Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) wird in ihrer Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und Geschlechtsidentität weiterhin im besonderen Maße berücksichtigen.</p>	<p>Die LADS achtet in ihrer Kampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter – Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht“ in besonderem Maße auf eine ausgewogene Darstellung der Geschlechter. Zudem wurden die Geschlechtsidentität und die sexuelle Orientierung als Diskriminierungsmerkmale gezielt ausgewählt und bewusst durch Frauen unter dem Titel „...zu transgeschlechtlich für die Anrede Frau?“ oder „...zu lesbisch für die Familie?“ dargestellt. Ebenso wurden typische berufliche Rollenzuschreibungen aufgebrochen und beispielsweise bei der Darstellung von Altersdiskriminierung unter dem Titel „...zu jung für die Politik?“ bewusst eine junge Frau ausgewählt.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Antidiskriminierung - Grundsatz: Die LADS wird den Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren in den Berliner Behörden und Unternehmen mit Landesbeteiligung weiter befördern.</p>	<p>Anonymisierte Bewerbungsverfahren (ABV) wurden weiter erprobt und zusätzliche Erkenntnisse zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Instruments gewonnen. Da die Senatsverwaltung für Finanzen nicht als zentrale Einstellungsbehörde fungiert, sondern die Einstellungsverfahren und -strukturen dezentral den einzelnen Behörden obliegen, wird/kann es keine zentralen landesweiten Vorgaben, sondern lediglich Handlungsempfehlungen für die Behörden geben, um diese Option ggf. anzubieten. Nach der Entwicklung eines fachlich fundierten und operativ umsetzbaren Konzepts unter Mitwirkung der LADS können im nächsten Schritt die technischen Möglichkeiten zur Umsetzung analysiert und ggf. implementiert werden. Vor dem Hintergrund des im September 2020 verabschiedeten Landesprogramms Diversity und der Entwicklung passender Maßnahmen ist geplant, ABV und diversitygerechte Personalgewinnung zu einem Konzept „Faire Besetzungsverfahren“ zu verknüpfen und damit den gesamten Prozess von der Ansprache der Zielgruppen, über die Vorauswahl bis zur Besetzung der Stelle diversitygerecht und diskriminierungssensibel zu fokussieren.</p>
<p>Antidiskriminierung - Grundsatz: Der Senat setzt sich für einen diskriminierungsfreien Zugang zu Ausbildung und Beruf ein. Die LADS wird vor diesem Hintergrund das Erfordernis einer bestimmten Mindestkörpergröße in Stellenbesetzungsverfahren für bestimmte Berufsgruppen (u. a. die Polizei) überprüfen, da diese Anforderung das Potenzial einer mittelbaren Benachteiligung aufgrund des Geschlechts birgt. Dies soll im Einvernehmen mit der für Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung und den für Personal zuständigen Senatsverwaltungen erfolgen.</p>	<p>Die Mindestkörpergröße als Einstellungsvoraussetzung bei der Polizei wurde im Oktober 2018 abgeschafft.</p>
<p>Antidiskriminierung - Grundsatz: Das geplante LADG wird in enger Abstimmung mit der Abteilung Frauen und Gleichstellung bezüglich der Verfahrensweise in Hinblick auf das Merkmal Geschlecht entwickelt.</p>	<p>Das im Juni 2020 in Kraft getretene Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) wurde in enger Abstimmung mit der Abteilung Gleichstellung der SenGPG bezüglich der Verfahrensweise im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht entwickelt.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Antidiskriminierung - LSBTI: Die Koalition möchte die Sichtbarkeit lesbischer Lebensentwürfe über öffentlichkeitswirksame Maßnahmen verbessern und lobt alle zwei Jahre aus Anlass des internationalen Tages der lesbischen Sichtbarkeit am 26. April einen Preis aus. Das Konzept hierfür wird erarbeitet. Ziel dessen ist es, die Vielfalt lesbischer Lebensentwürfe stärker abzubilden und ihre Lebenswelten sichtbarer zu machen.</p>	<p>Im Jahr 2018 wurde erstmalig der "Berliner Preis für Lesbische* Sichtbarkeit" ausgelobt. Der mit nun 5.000 € dotierte Preis wird alle zwei Jahre verliehen. Im Jahr 2020 wurde die Auswahl der Jury für eine Preisträgerin und drei Nominierte am 17.05.2020 veröffentlicht, der gegenständliche Preis dann im Rahmen der Hybridveranstaltung zum 2. Forum Regenbogenstadt am 29.10.2020 übergeben.</p> <p>Aufbauend auf Empfehlungen des im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ (IGSV) geförderten Projekts „Lesbisch*. Sichtbar. Berlin“ wurde ein Interessenbekundungsverfahren zu drei Schwerpunkten („Arbeit und Beruf“, „Intergenerativer Austausch“ und „Sichtbarkeiten erzeugen“) durchgeführt. Die folgenden erfolgreichen Projekte für die Zielgruppe Lesben unabhängig des bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts wurden in die Zuwendungsförderung aufgenommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „LesGen – Das intergenerative Projekt für Lesben“ angesiedelt bei LesLeFam - Lesben Leben Familie e.V. zum Schwerpunkt intergenerativer Austausch; • „LeBe! – Lesbisch* im Beruf“ angesiedelt bei LIFE e.V. zum Schwerpunkt Arbeit und Beruf; • „Auf zu neuen Ufern!“ Plattform, Ansprechpartnerin und Anlaufstelle für Lesben*, die sich vernetzen und professionalisieren möchten, angesiedelt bei RuT — Rad und Tat: Offene Initiative Lesbischer Frauen e.V. zum Schwerpunkt Sichtbarkeiten erzeugen.
<p>Antidiskriminierung - LSBTI: Die geschlechtergerechte Sprache in der Berliner Verwaltung soll weiterentwickelt werden. Ziel ist es, die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern weiterhin zu gewährleisten sowie Personen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, insbesondere trans- und intergeschlechtliche Menschen, angemessen anzusprechen und sprachlich zu berücksichtigen.</p>	<p>Auf Initiative der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung wurde unter Federführung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport ressortübergreifend über notwendige Änderungen in der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) I mit dem Ziel geschlechterinklusiver Verwaltungssprache beraten. Ein Entwurf der Senatsverwaltung für Inneres und Sport für Verwaltungsvorschriften zur Änderung der GGO I befindet sich derzeit in der Verwaltungsbeteiligung.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Antidiskriminierung - Diversity: Gemäß Senatsbeschluss vom 13.06.2017 werden im Rahmen des Landesprogramms Diversity/ der Diversity-Gesamtstrategie insbesondere Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“ und „Diversity und Sprache/Bilder“ verwaltungsübergreifend formuliert und umgesetzt. In einer der Formulierung von Maßnahmen vorangeschalteten Analyse sollen strukturelle Ausgangsbedingungen unter anderem nach Geschlecht differenziert betrachtet und dabei mögliche Einfallstore für (mittelbare) Formen von Diskriminierung berücksichtigt werden. Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit in den oben genannten Feldern sollen aufbauend auf die Analyse und in enger Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit, insbesondere der Abteilung Frauen und Gleichstellung, formuliert werden.</p>	<p>Der Berliner Senat hat am 08.09.2020 ein Diversity-Landesprogramm zur Förderung des kompetenten Umgangs der Verwaltung mit Vielfalt beschlossen (Drucksache 18/3015). Das Kernstück des Diversity-Landesprogramms besteht aus einem Maßnahmenpaket zur Förderung von Vielfalt in den Handlungsfeldern Personalmanagement und Öffentlichkeitsarbeit. Dieses Maßnahmenpaket soll in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden.</p> <p>Jenseits der in den Maßnahmenpaketen formulierten Vorhaben zielt das Diversity-Landesprogramm darauf, Verwaltungen darin zu stärken und zu unterstützen, Diversity-Prozesse in ihrem Geschäftsbereich umzusetzen. Dafür sind schon jetzt alle Senatsverwaltungen laut Geschäftsverteilung des Senats dezentral zuständig. Das hier vorgelegte Landesprogramm dient mit seinen Inhalten und Strukturen dazu, diese dezentralen Prozesse zu fördern, auszubauen und ressortübergreifend kollegiale Netzwerke zu etablieren. Wie geplant wurde bei der Erstellung des Diversity-Landesprogramms die Kategorie Geschlecht neben weiteren im AGG genannten Diversity-Dimensionen berücksichtigt.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Antidiskriminierung - Demokratieförderung: Beauftragt durch die LADS und unterstützt durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“, wurde das Internetportal „Demokratie-Vielfalt.Respekt. Angebote für Schule, Kita, Kinder und Jugendbildung“ online gestellt. Die LADS wird in besonderem Maße dafür Sorge tragen, dass diese Informationen im Portal beständig aktualisiert werden und das Portal bewerben. Darüber hinaus wird das Thema „Genderbezogene Vorurteile und Gewalt“ im Rahmen der von der LADS ausgerichteten, regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen landesförderter Projekte der Demokratieförderung aufgegriffen.</p>	<p>Wie geplant werden die Einträge der Kategorie "Genderbezogene Gewalt und Vorurteile" auf dem Onlineportal "Demokratie Vielfalt. Respekt" laufend aktualisiert und ergänzt und das Portal beworben. Ebenso findet sich das Handlungsfeld "Trans*feindlichkeit" als Kategorie auf dem Portal wieder. Das Thema "Genderbezogene Gewalt und Vorurteile" wird wie geplant im Rahmen der Vernetzungsarbeit des Berliner Landes-Demokratiezentrums aufgegriffen. Im Landesprogramm für „Demokratie.Vielfalt.Respekt“ zur Prävention von Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus wird seit dem Jahr 2020 das Projekt "Schnittstelle Geschlecht - Geschlechterreflektierte Bildung als Prävention von Sexismus, Vielfaltsfeindlichkeit und Rechtsextremismus" des Trägers Dissens – Institut für Bildung und Forschung gefördert.</p>

Eigene Initiativen	Umsetzungsstand
<p>Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der sexualisierten Gewalt (GJPA)</p>	<p>Entsprechend dem Leitbild, dass Frauen und Männer gewaltfrei und ohne sexistische Diskriminierung leben, sind in den letzten Jahren auch die Fortbildungen im Bereich des Opferschutzes insbesondere bei sexualisierter Gewalt ausgebaut worden. So finden nunmehr Fortbildungen zu Befragungen von Traumatisierten und zu psychologischen und psychotraumatologischen Aspekten des Sexualstrafverfahrens statt. Außerdem startet im Jahr 2021 erstmals die gemeinsame Arbeitstagung der Strafverfolgungsbehörden (StA, Polizei) der Länder Berlin und Brandenburg mit dem Ziel der im Sinne der Istanbul-Konvention geforderten stärkeren behördenübergreifenden Kooperation zum Zwecke der Strafverfolgung und der Gewaltprävention.</p>
<p>Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der geschlechtsbezogenen Gewalt und Diskriminierung (GJPA)</p>	<p>Aus den gleichen Erwägungen wie der Ausbau der Fortbildungen im Bereich der sexualisierten Gewalt erfolgte, sind nunmehr auch Fortbildungen zu geschlechtsbezogener Hasskriminalität fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms für Richterinnen und Staatsanwältinnen.</p>

Eigene Initiativen	Umsetzungsstand
Mehr Prüferinnen im GJPA	Von aktuell 659 aktiven Prüferinnen und Prüfern sind 33 % weiblich und 67 % männlich. Der Anteil der Prüferinnen konnte durch eine Initiative von Senator Dr. Behrendt und Staatssekretärin Dr. Brückner weiter erhöht werden. Am 11. Juni 2020 ging ein Schreiben an alle im Geschäftsbereich der Justiz tätigen Richterinnen und Staatsanwältinnen, sich als nebenamtliche Prüferinnen im GJPA zur Verfügung zu stellen. Seit dem Aufruf haben sich im GJPA 69 Interessentinnen und Interessenten gemeldet, 40 Prüferinnen (58 %) und 29 Prüfer (42 %).
Federführung (gemeinsam mit Hamburg) der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Gewalt gegen Mädchen und Frauen wirksam begegnen" im Auftrag der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister	Gemeinsam mit Hamburg hat Berlin im Rahmen dieser Arbeitsgruppe die Federführung. Eine erste (digital abgehaltene) Sitzung fand am 12.02.2021 statt.

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Fragen zunehmender Diversität und Heterogenität in der Bevölkerung werden einerseits selbstverständlicher, anderseits stehen dabei nicht zwingend Fragen der tatsächlichen Umsetzungen für die gerechte Alltagsnutzung und -tauglichkeit im Fokus. Eine praxistaugliche Umsetzung und Qualifizierung ist häufig noch nicht zu erkennen. Als Thema erfährt Gleichstellung zwar mehr "Selbstverständnis", doch in der tatsächlichen Umsetzung ist noch wenig beschrieben. Es fehlen Evaluierungen und Rückkoppelungsprozesse mit Darstellungen eines gesamtgesellschaftlichen Mehrwerts. Hier ist die wertschätzende Einbeziehung von Genderkompetenz durch die jüngere Generation wünschenswert und als Chance zu verstehen. Der gleichstellungspolitische Prozess ist auf einem guten Weg, wurde jedoch durch die Pandemie gebremst. Alte, festsitzende Strukturen traten wieder hervor (zum Beispiel die Zuständigkeit der Frauen für Kinderbetreuung und Versorgungsarbeit, im Gegenzug geringerer Zugang zu Medien und damit geringere gleichberechtigte Teilhabe). Es wird zukünftig darum gehen, Errungenschaften zu verstetigen und nicht in altbekannte Muster zurückzufallen.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Neuberufung des Fachfrauenbeirats in 2018	Die Arbeit mit bestehender Geschäftsstelle läuft wie vereinbart verwaltungsübergreifend für die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen (SenStadtWohn) und die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz (SenUVK). Der Fachfrauenbeirat wurde in die Themen beider Verwaltungen einbezogen.
Verankerung von Gender Mainstreaming-Ansätzen im Bereich der Stadtentwicklungsplanung und im Rahmen der Wettbewerbe, vor allem auch bei Fragen zur Nachnutzung von Flächen und der personellen Zusammensetzung und Qualifizierung von Auswahlgremien bzw. der Jury.	Bisherige Aktivitäten und Förderungen zeigen erste Erfolge beim Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming in Bezug auf Alltagstauglichkeiten in der Stadtentwicklungsplanung. Nun beginnt eine neue Phase. In vielen Studiengängen wurde der in die Verwaltung nachrückende Nachwuchs zu Fragestellungen des Gender Mainstreamings und Diversity qualifiziert. Die Nutzung dieser Kompetenz ist strukturell und strategisch zu verstetigen und weiterzuentwickeln. Aspekte von Gender Mainstreaming und Diversity finden weiterhin in Wettbewerben Berücksichtigung. Ziel ist eine kontinuierliche differenziertere Betrachtung von Anforderungen durch unterschiedliche Lebensweisen und -bedingungen. Denn gesellschaftliche Dynamiken entwickeln sich schneller als Planungsprozesse. Angestrebt wird weiterhin eine frühzeitige Thematisierung in den Verfahren auch um frühzeitig auf Veränderungen eingehen zu können und einen kontinuierlichen Lernprozess bei den Teilnehmenden zu verstetigen.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Weiterentwicklung von Genderstrategien bei der Entwicklung von Quartieren mit Modellcharakter (Kurt-Schumacher-Quartier, Berliner Mitte, Flughafen Tempelhof)</p>	<p>Schumacher Quartier (Nachnutzung TXL): Durchführung des Freiraumplanerischen Wettbewerbs für den Quartiers- und Landschaftspark von September 2018 bis April 2019 unter Beteiligung des Fachfrauenbeirates und einer Vertreterin des Themenbereichs „design for all“.</p> <p>Molkenmarkt (Mitte): Entwicklung eines Modellquartiers mit zukunftsweisenden Grundrissen für neue Wohnformen, öffentliche Räume einschließlich der Straßenräume mit hoher Aufenthaltsqualität für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen, breitgefächert nutzbare private Freiräume und Dachnutzungen, gemischte Quartiersnutzung mit Kultur, Gewerbe und Wohnen.</p> <p>Wohnungsbauprojekt Breite Straße (Mitte): Entwicklung eines Modellquartiers vor dem Hintergrund der Klimaanpassung, der ökologischen Bauweise und mit einer hohen Aufenthaltsqualität für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen, breitgefächert nutzbare private Freiräume und Dachnutzungen, gemischte Quartiersnutzung mit Kultur, Gewerbe und Wohnen.</p>
<p>Als besondere Zielgruppe in der Freiraumplanung werden geflüchtete Frauen und ihre Bedarfe in zukünftigen Projekten wahrgenommen.</p> <p>Verwaltungsübergreifendes Modellprojekt: In den Bereichen Freiraumplanung werden Trimmgeräte im öffentlichen Raum nachgerüstet. An mehreren Standorten könnten dadurch neue Begegnungsräume entstehen, u. a. um Frauen unterschiedlicher kultureller Herkunft eine Teilhabe am öffentlichen Raum zu erleichtern:</p> <p>Prüfen der Möglichkeiten zum Einbezug verschiedener Akteurinnen/Akteure, u. a. Freiraumplanung, eventuell Quartiersmanagement, Plätzeprogramm, Grün Berlin (SenUVK) und Gründung einer Projektgruppe (verwaltungsübergreifend).</p>	<p>Beispielhaft wird im Wettbewerbsverfahren Hegelplatz in der Auslobung explizit benannt: "Auf dem Hegelplatz muss ein Spiel- und Bewegungsangebot oder ein Spielplatz geschaffen werden." Gemeint sind hier Angebote, die unterschiedliche Altersgruppen ansprechen. Der Wettbewerb zum Hegelplatz ist abgeschlossen. Genderthemen, wie die Konzeption von Spielgeräten für unterschiedliche Altersgruppen, Konzeption von Sitzbänken, die gleichermaßen für Männer und Frauen bequem genutzt werden können, wurden bei der Auswahl des Teams der Preisträgerinnen und Preisträger berücksichtigt. Unter Federführung des Bezirksamtes findet jetzt die Ausführungsplanung statt.</p> <p>An einer gemeinsamen Befassung mit der Thematik zu Trimmgeräten im Öffentlichen Raum konnte pandemiebedingt nicht gearbeitet werden.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Förderung gemeinschaftlicher Wohnformen, die der Vermeidung von Vereinzelung und Altersarmut dienen; regelmäßiger Austausch mit der „Netzwerkagentur GenerationenWohnen“.</p>	<p>Im regelmäßigen Austausch mit der beauftragten "Netzwerkagentur GenerationenWohnen" werden in Steuerungsrunden die Erfahrungen dokumentiert und neben den originären Beratungsleistungen weitere erforderliche Aufgaben zur Förderung gemeinschaftlicher Wohnformen angepasst und festgelegt.</p> <p>Aktuell werden folgende Themen intensiver verfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen von Wohngruppen und städtischen Wohnungsbaugesellschaften, gezielte Unterstützung von Landeswohnungsunternehmen (LWU) bei der Entwicklung prototypischer Modellprojekte für gemeinschaftliches Wohnen zur Miete; • Varianten gemeinschaftlicher Wohnformen, wie zum Beispiel "Clusterwohnen". Die Netzwerkagentur plant die Ergebnisse der AG Standardisierung gemeinschaftlichen Wohnens von 2019 bis 2020, um einen Best-Practice-Teil mit Modellprojekten der LWU zu veröffentlichen. Diese Broschüre soll den Bau und die Vergabe gemeinschaftlicher Wohnungen bei den LWU anregen, die Fachwelt ansprechen, sowie als Mittel für die politische Lobbyarbeit eingesetzt werden; • Gemeinschaftliche Wohnformen in Genossenschaften (Genossenschaftsförderung), Thema inklusive Quartiersentwicklung (u.a. Implementierung im Schuhmacherquartier, Kooperation mit dem Tegel-Projekt); • Trägerwohnungen: Die Netzwerkagentur unterstützt weiterhin den Prozess der Vergabe landeseigener Grundstücke an soziale Träger und insbesondere den Fachbeirat bei seiner Aufgabe, den Bewerbungsprozess für die Grundstücke zu organisieren und geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu identifizieren.
<p>Design-for-all-Modul im Rahmen von Weiterbildungen und Einbezug von Geschlechtergerechtigkeitsaspekten, Überarbeitung des Moduls auf Basis bisheriger Rückmeldungen.</p>	<p>Das Handbuch „Berlin-Design for All – öffentlich zugängliche Gebäude“ wird zurzeit aktualisiert und soll im Jahr 2021 fertiggestellt werden. Im Rahmen der Veröffentlichung werden erneut Weiterbildungen geplant. Hier können Module zur Intersektionalität integriert werden. Eine Beratungsstelle Barrierefreiheit in Kooperation mit der Architektenkammer Berlin und der Baukammer Berlin befindet sich derzeit in Planung und soll noch im Jahr 2021 als Pilotprojekt starten.</p>

Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Die gleichstellungspolitischen Strukturen wurden in der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz (SenUVK) nach ihrer Gründung zu Beginn der 18. Legislaturperiode, aufgebaut und etabliert. Derzeit werden die Strukturen weiter ausgebaut und verstetigt. Darüber hinaus erfolgt weiter eine intensive Zusammenarbeit und Abstimmung mit der SenStadtWohn in Bereichen mit Zuständigkeiten, die in beiden Senatsverwaltungen liegen. Anfang des Jahres 2021 erfolgte die Neubenennung der Genderbeauftragten.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Neuberufung des Fachfrauenbeirats	entfällt in der 18. Legislaturperiode
Verankerung von Gender Mainstreaming-Ansätzen im Rahmen der Entwicklung der Parks und Gärten (Grün Berlin).	<p>Die landeseigene Grün Berlin berücksichtigt bei allen Projekten und Liegenschaften eine Verankerung der Gender Mainstreaming-Ansätze im Rahmen der Entwicklung von Freiraum- und Parkanlagen sowie im Rahmen der Bewirtschaftung und Entwicklung von Liegenschaften. Hier werden die Anlagen sukzessive hinsichtlich ihrer Besucherinnen und Besucher überprüft (Monitoring).</p> <p>Gender-Aspekte sind Grundlage für die Weiterentwicklung der Parks, für die Kommunikation und die Planung von Veranstaltungen, um diese Gruppen gezielt zu erreichen.</p> <p>Für die Projektentwicklung beispielhaft angeführt: die Umsetzung des Entwicklungs- und Pflegeplans des Tempelhofer Feldes mit enger Partizipation der Bürgerinnen und Bürger, die Maßnahmen zur Verbesserung der grünen Infrastruktur, die Umsetzung eines gendergerechten Monitoringkonzepts für die Nutzung der von Grün Berlin bewirtschafteten Flächen, die gendergerechte und barrierefreie Qualifizierung des Britzer Gartens sowie die bauliche Umsetzung auf Grundlage eines geplanten Dialogprozesses für die Freiraumflächen des Rathausforums</p>
Begleitung der Entwicklungen rund um das Mobilitätsgesetz; Prüfung möglicher Nachfolgegesetze (z. B. Teil neue Mobilität, Wirtschaftsverkehr) sowie nachgeordneter Planwerke (z. B. Radverkehrsplan) auf Geschlechtergerechtigkeitsaspekte und weitere Verbesserung der Datengrundlage für die zielgruppenspezifische Optimierung von Maßnahmen.	<ul style="list-style-type: none">Stadtentwicklungsplan Mobilität und Verkehr (StEP MoVe): Das Mitzeichnungsverfahren ist abgeschlossen, die Verabschiedung im Senat erfolgte am 02.03.2021. Genderaspekte sind als Querschnittsthema generell verankert, insofern gibt es keine "speziellen" Genderprojekte. Die Umsetzung erfolgt über die jeweiligen Projekte und Infrastrukturmaßnahmen.Radverkehrsplan: Dieser ist in Erarbeitung, das interne Mitzeichnungsverfahren läuft. Genderaspekte sind als Querschnittsthema – u.a. durch den Fokus auf subjektive Verkehrssicherheit – generell verankert, insofern gibt es keine "speziellen" Genderprojekte. Die Umsetzung erfolgt über die jeweiligen Projekte und Infrastrukturmaßnahmen.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Als eine Zielgruppe in der Freiraumplanung werden geflüchtete Frauen und ihre Bedarfe in zukünftigen Projekten wahrgenommen.</p> <p>Verwaltungsübergreifendes Modellprojekt: In den Bereichen Freiraumplanung und/oder Quartiersentwicklung werden Trimmgeräte im öffentlichen Raum nachgerüstet. An mehreren Standorten könnten dadurch neue Begegnungsräume entstehen, u. a. um Frauen unterschiedlicher kultureller Herkunft eine Teilhabe am öffentlichen Raum zu erleichtern:</p> <p>Prüfen der Möglichkeiten zum Einbezug verschiedener Akteurinnen/Akteure u. a.</p> <p>Freiraumplanung, eventuell Grün Berlin, Quartiersmanagement, Plätzenprogramm und Gründung einer Projektgruppe (verwaltungsübergreifend).</p>	<p>In der Freiraumplanung werden die Aspekte der Teilhabe im öffentlichen Raum berücksichtigt. Hier ist insbesondere die Erarbeitung der Charta für das Berliner Stadtgrün und das Handlungsprogramm Berliner Stadtgrün 2030 zu nennen.</p> <p>Beispielhaft wurde im Wettbewerbsverfahren Hegelplatz in der Auslobung explizit benannt: "Auf dem Hegelplatz muss ein Spiel- und Bewegungsangebot oder ein Spielplatz geschaffen werden." Gemeint sind hier Angebote, die unterschiedlichen Altersgruppen ansprechen. Das Wettbewerbsverfahren wurde verwaltungsübergreifend von SenUVK und SenStadtWohn bearbeitet.</p>
<p>Die Thematik Freiraumplanung ermöglicht eine enge Zusammenarbeit zwischen der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz und der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen. Die Möglichkeit zu verwaltungsübergreifenden Maßnahmen – auch im Kontext des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms – wird im Einzelfall entschieden.</p>	<p>Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz arbeitet in ihrer Zuständigkeit für die Freiraumplanung eng mit der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen zusammen. Je nach Projekt ergeben sich daraus verschiedene Konstellationen und Verfahrensabläufe. Diese sind einzelfallabhängig. Als Beispiel ist die thematische Werkstatt zur Vielfalt der Nutzungen und Nutzenden im Rahmen der Weiterentwicklung des Tempelhofer Feldes hervorzuheben.</p>

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

In der 18. Legislaturperiode konnte die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWiEnBe) ihre Maßnahmen zur Einbindung und Teilhabe selbstständiger Frauen weiter ausbauen.

Neue Veranstaltungen wie die Unternehmerinnen-Akademie tragen dazu bei, moderne Rollenbilder selbstständiger Frauen zu verfestigen und Frauen zu motivieren, sich aktiv an der Wirtschaft und deren Gremien zu beteiligen.

Erste gleichstellungspolitische Erfolge in Zusammenhang mit der Umsetzung innovationspolitischer Maßnahmen in den fünf länderübergreifenden Clustern der Gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg innoBB 2025 zeichnen sich insbesondere in Hinblick auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt in Verbindung mit sich in diesem Kontext entwickelnden flexibleren Arbeitsmodellen ab. Die Covid-19-Pandemie hat hier nach aktuellem Erkenntnisstand als beschleunigendes Moment gewirkt, insofern eine künftige Zunahme an digitalen und hybriden Formaten und damit eine einhergehende Flexibilität in Hinblick auf den Arbeitsort absehbar werden. Gleichwohl es bei der weiteren Umsetzung noch diverse Herausforderungen beispielsweise bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt, bieten die bislang erreichten Ansätze eine sehr gute Chance, durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation und Führungskultur – in Verbindung mit entsprechenden Weiterbildungen und Qualifizierungen – weitere gleichstellungspolitische Erfolge durch aktives Mitgestalten herbeizuführen.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Fortschreibung bisheriger erfolgreicher Ansätze in den Bereichen Personalentwicklung und Gender Budgeting.	Im Laufe der mittlerweile diversen Haushaltsplanaufstellungen, in denen auch die geschlechtergerechte Haushaltssteuerung – Gender Budgeting – berücksichtigt wurde, entwickelte sich dieses Thema zu einer (durchaus gewünschten) Selbstverständlichkeit bei der Erstellung der Erläuterungen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Zuwendungstitel, aber auch auf geeignete weitere Titel. Mit dem Haushalts-Aufstellungsverfahren 2022/2023 ist beabsichtigt, die Anzahl der unter den Gesichtspunkten des Gender Budgetings betrachteten Titel, deutlich auszuweiten. Dabei muss man sich allerdings auch vor Augen halten, dass sich nicht alle Zuwendungen bzw. weiteren Titel dazu eignen, statistische geschlechterspezifische Daten zielbringend zu erheben. Dennoch wird an der Absicht festgehalten, zu möglichst allen Titeln der Obergruppe 68 und in Teilen der Obergruppe 89 im Haushaltsplan 2022/2023 Aussagen zum Gender Budgeting aufzunehmen.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Fortführung bisheriger erfolgreicher Maßnahmen, u.a.: Berliner Unternehmerinnentag	<p>Im Jahr 2020 wurde die Planung der für den 30. Oktober 2020 terminierten zehnten Veranstaltung des Formats "Berliner Unternehmerinnentag" aufgrund der Pandemie-Situation mehrfach modifiziert. Schließlich wurde beschlossen, die Veranstaltung auf den 26. Februar 2021 zu vertagen und im Onlineformat durchzuführen.</p> <p>Die Auslobung und Preisverleihung für die "Berliner Unternehmerinnen" konnten im Jahr 2020 durchgeführt werden. Die Preisverleihung fand unter Hygieneauflagen am 8. Dezember 2020 statt. Hierbei wurden als Novum drei Kategorien jeweils mit 10.000 EUR dotiert. Näheres zu den Preisträgerinnen findet sich auf www.berliner-unternehmerinnentag.de.</p> <p>Des Weiteren hat im November 2020 eine weitere Veranstaltung des neuen Formats "Berliner Unternehmerinnen-Akademie" stattgefunden. Dies ist eine neue Dialogplattform zur Information und Vernetzung von Unternehmerinnen. Im Vordergrund steht hier der Austausch der Unternehmerinnen mit der Verwaltung zu aktuellen Themen und Anliegen. Diese Veranstaltung wurde aufgrund der Pandemiesituation als Townhall Call in Kooperation mit der Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH realisiert, Thema war die Situation selbstständiger Frauen in der Pandemie.</p>
Innovationsförderung: Im Zuge einer Evaluation der Innovationsförderung werden Fragestellungen mit dem Ziel, Änderungsbedarfe aus Geschlechtergerechtigkeitsperspektive aufzudecken und umzusetzen, einbezogen.	<p>Anfang des Jahres 2020 wurde der Evaluierungsbericht vorgelegt. Im Ergebnis wurde u.a. festgestellt, dass bei rund einem Fünftel (21%) der zwischen den Jahren 2012 und 2018 durch die Berliner Innovationsförderprogramme begünstigten Unternehmen mindestens eine Frau in der Geschäftsführung vertreten war. Allerdings fiel dieser Anteil im Durchschnitt höher aus, je weniger technologieorientiert das jeweils betrachtete Förderprogramm war. So lag der Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Frau in der Geschäftsführung beim Coaching BONUS bei 36 %, beim Design Transfer BONUS bei 24 % und beim VC Fonds Kreativwirtschaft bei 23 %. Umgekehrt lag der Wert unter 21 %, je technologieorientierter das jeweils betrachtete Förderprogramm war.</p> <p>Im Zuge der Ursachenforschung wurden u.a. Interviews mit Expertinnen und Experten durchgeführt. Die interviewten Expertinnen und Experten sehen sowohl strukturelle als auch kulturelle Gründe dafür, dass in den Geschäftsführungen der durch die Berliner Innovationsförderprogramme begünstigten Unternehmen unterdurchschnittlich oft Innovatorinnen und Gründerinnen vertreten sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit Blick auf strukturelle Hemmnisse wird zum einen darauf verwiesen, dass Frauen in geringerem Maße technische Studiengänge absolvieren sowie anschließend (und als Folge)

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>auch in geringerem Maße in technischen Berufen tätig sind. Zudem gründeten sie auch häufiger in sozialen und nicht-technischen Kontexten, die von der aktuellen Berliner Innovationsförderung nicht adressiert werden, da diese im Grundsatz technologieorientiert ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als maßgeblichen kulturellen Faktor benennen die Expertinnen und Experten, dass Gründerinnen und Innovatorinnen teilweise sowohl mit anderen Formaten bzw. in anderen Kontexten (zum Beispiel Unternehmerinnennetzwerken) als auch mit anderer, weniger von technischen Begriffen geprägter Sprache angesprochen werden müssten. • Vor dem Hintergrund, dass die Berliner Innovationsförderung im Grundsatz technologieorientiert ist, und der oben genannten strukturellen Hemmnisse, lässt sich sagen, dass die Evaluierungsergebnisse im Wesentlichen ein Abbild der realen Umstände widerspiegeln, das grundsätzlich so zu erwarten war. Dabei konnten jedoch Maßnahmen identifiziert werden, die den oben genannten strukturellen und kulturellen Hemmnissen potentiell entgegenwirken und durch die SenWiEnBe ergriffen werden können und werden. <ul style="list-style-type: none"> a. Abbau von strukturellen Hemmnissen: Geplant ist die Entwicklung eines Programms zur Förderung von nicht-technischen Innovationen. Allerdings steht diese Maßnahme unter einem Finanzierungsvorbehalt. b. Abbau von kulturellen Hemmnissen: Anpassung der Öffentlichkeitsarbeit durch die Geschäftsbesorger, die explizit auf die Ansprache von Frauen abzielt. Konkret empfiehlt die Evaluierung, bei den Best Practices stärker mit weiblichen Vorbildern zu arbeiten und die Fördermöglichkeiten in Netzwerken von Unternehmerinnen/Gründerinnen zu bewerben. Diese Anregung soll mit den Geschäftsbesorgern (zum Beispiel Investitionsbank Berlin – IBB) noch in diesem Jahr umgesetzt werden.
Fortführung bisheriger erfolgreicher Maßnahmen, u.a.: Innovationspreis Berlin-Brandenburg in seiner Ausgestaltung mit Blick auf die Ansprache von Frauen, die geschlechtergerechte Zusammensetzung der Jury etc.	Es ergeht im Rahmen der veröffentlichten Ausschreibungsbedingungen der Hinweis, dass Einreichungen von Unternehmerinnen, Wissenschaftlerinnen, Forscherinnen und Entwicklerinnen ausdrücklich erwünscht sind. In der allgemeinen Ansprache werden die Grundsätze der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern beachtet. Bei der Berufung der unabhängigen Jury wird seit Jahren strikt auf eine geschlechtergerechte Besetzung geachtet.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Fortführung bisheriger erfolgreicher Maßnahmen, u.a.: Berichterstattung unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive zum Beispiel in Form des "Wirtschafts- und Innovationsberichts"	Der aktuell gültige Wirtschafts- und Innovationsbericht wurde im September 2020 veröffentlicht. Soweit verfügbar, werden wirtschaftsrelevante Kennziffern geschlechtsspezifisch differenziert dargestellt. Dies gilt insbesondere für die Inanspruchnahme des Wirtschafts- Innovationsförderinstrumentums.
Startup-Gründungen / Gründerinnen: Flankierung von Frauennetzwerken in ihrer Arbeit.	<p>Im Jahr 2020 wurden vielfältige Maßnahmen umgesetzt, um Gründerinnen, weibliche Talente und Führungsfrauen – insb. in technologieorientierten Branchen – zu unterstützen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Startup-Pitches, Konferenzpanel und Vernetzungsformate für Frauen, z. B. beim Tech Open Air, female.vision Summit und Wear It Live. • Mehr Sichtbarkeit und Informationen zum Themenfeld „Women Empowerment“ in der Kommunikationsarbeit der Landesinitiative Projekt Zukunft (www.projektzukunft.berlin.de). • Aktualisierung einer Bestandsaufnahme, die die zahlreichen Fraueninitiativen in der Berliner Wirtschaft auffindbar und sichtbar macht. In Berlin sind inzwischen rund 180 Initiativen aktiv, die sich allein im Bereich Digital-, Medien-, Kreativwirtschaft und Gründung für mehr weibliche Sichtbarkeit, Vernetzung, Empowerment und Professionalisierung einsetzen. Die Veröffentlichung soll im Frühjahr 2021 erfolgen. • Erfassung frauengeführter Startups in Berlin, um zu einer stärkeren Wahrnehmung von Female Entrepreneurship beizutragen: "Female-founded startups in Berlin" (https://startup-map.berlin/lists/18407). • Fortführung des Kollaborationsprojektes „Female Entrepreneurship in Berlin and India“, um Gründerinnen und Akteure für weibliches Unternehmertum in beiden Startup-Ökosystemen international zu vernetzen. <p>Inkubationsförderprogramm Berlin Startup Stipendium: Aufgrund des Querschnittziels der Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF wird bei jedem Projekt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hingewirkt. So konnte der Frauenanteil bei den traditionell eher männlich dominierten Tech-Startups kontinuierlich auf fast 40 % erhöht werden, was auch darauf zurückzuführen ist, dass die Inkubatoren verstärkt Frauen in ihren Gründungsgedanken beraten und bestärken und die Förderung insbesondere auf High-Tech-Startups im Kontext von IT und Digitalisierung ausgerichtet ist.</p> <p>Seit dem dritten Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen ist das Thema „Women in Tech“ als Programmschwerpunkt im</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Berliner Startup Stipendium fest integriert, um den Frauenanteil zu erhöhen.</p> <p>Ergänzend sei noch auf eine neue Erfassung frauengeführter Startup Unternehmen hingewiesen, die auch zur stärkeren Wahrnehmung von Female Entrepreneurship beitragen kann: "Female-founded startups in Berlin" (https://startup-map.berlin/lists/18407); sowie auf eine Landscape "women empowerment" als Zusammenstellung von Initiativen und Organisationen dieses Bereiches: https://startup-map.berlin/lists/20518/</p> <p>"</p>
Aufbau einer Digitalagentur Berlin: Entwicklung von auf Frauen als Zielgruppe ausgerichteten Angeboten.	Die Digitalagentur Berlin befindet sich momentan im Aufbau. Die Geschäftsführung der Digitalagentur ist angehalten, einen Vorschlag für ein speziell auf Frauen (als Geschäftsführerinnen von Unternehmen) zugeschnittenes Informations- und Beratungsangebot zu entwickeln und diesen mit der fachlich zuständigen SenWiEnBe abzustimmen.
Aktionsprogramm Handwerk: Maßnahmen für Frauen (z.B. „Vielfältige Chancen im Handwerk“) in Kooperation mit der Handwerkskammer Berlin (HWK) und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	Die erfolgreiche Zusammenarbeit konnte im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht wie beabsichtigt fortgeführt werden. Beide Formate, die "Unternehmerinnen-Netzwerkveranstaltung" wie auch der "Gesellinnen-Workshop" sollen im Jahr 2021 – ggf. leicht modifiziert – wieder realisiert werden.
deGUT – Messe zum Gründen und Unternehmen	Die jährliche, zentrale Informationsveranstaltung bietet in zwei Tagen ein umfassendes Messe- und Seminarprogramm zu den Themen Existenzgründung und Unternehmensführung. Gerade weil Frauen bei der Anzahl der Gewerbegegründenden noch unterrepräsentiert sind, wird in der Umsetzung der Veranstaltung stark auf Genderaspekte geachtet: Mit in Sprache und Motiven gendersensiblen Werbematerialien sowie einer ausgewogenen Auswahl von Best-Practice-Unternehmen, Referentinnen und Referenten sowie Keynotespeakerinnen und -speakern werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen. Um Frauen noch weiter zu bestärken, den Weg zum eigenen Unternehmen einzuschlagen, gibt es im Seminarprogramm der Deutschen Gründer- und Unternehmertage (deGUT) regelmäßig Angebote, die sich ausschließlich an Frauen richten. Zudem erhalten die vom Land Berlin geförderten Unterstützungsprojekte für weibliche Gründerinnen und Unternehmerinnen (zum Beispiel Gründerinnenzentrale, akelei, I.S.I. und economista) auf der Messe eine Gratis-Standfläche. Auch auf dem Stand des Bundeswirtschaftsministeriums sind einige Frauenprojekte

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>vertreten (Goldrausch, bga, Initiative „FrauenUnternehmen“). Tatsächlich erreicht die deGUT mit diesen Maßnahmen auch Besucherinnen und Besucher gleichermaßen (2020: 46 % weiblich, 49 % männlich) und trägt damit mit dazu bei, verstärkt Frauen für die Themen Existenzgründung und Entrepreneurship zu begeistern.</p>

Berichte Bezirksverwaltungen

Bezirksamt Mitte

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Die grundlegenden Herausforderungen für gleichstellungspolitische Erfolge bleiben stark an das persönliche Engagement einzelner Akteurinnen und Akteure gebunden. Eine größere Unterstützung durch das Land Berlin mit geschlechterpolitischen Zielen für Berlin kann den Prozess in den Bezirken stärken. (Einschätzung in Absprache mit dem BA Marzahn-Hellersdorf)

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Weiterführung der Arbeitsgruppe Sozialraumorientierung (SRO) unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Themenschwerpunkte.	Die AG SRO tagt unter Beteiligung aller Fachämter monatlich. Hier werden alle übergreifenden Themen und Projekte miteinander abgestimmt. Themen und Projekte, die die Gleichstellung und Genderprojekte betreffen, werden in der AG SRO erörtert und ggf. beschlossen.
Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalentwicklung: Image-Film über den Bezirk Mitte	Der Imagefilm wurde im Mai 2018 fertiggestellt. Der Film wurde ämterübergreifend inhaltlich erarbeitet und produziert. Bei der Planung und Durchführung wurden Geschlechteraspekte beachtet und die gängigen Diskriminierungsstrategien, die sonst in Filmen und anderen Medien auftreten, verhindert. Der Film wurde auf der Beschäftigtenversammlung im Mai 2018 uraufgeführt und ist im Internet auf der Webseite des BA Mitte (https://www.berlin.de/ba-mitte/karriere/mitte-als-arbeitgeber/artikel.675841.php) und in den sozialen Netzwerken abrufbar. Zudem hat eine Berichterstattung in der AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting) Anfang des Jahres 2019 stattgefunden.
Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalentwicklung: Modellprojekt: Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zum Thema Beurteilungen	Im Dezember 2018 fand eine erste Veranstaltung zum Thema diskriminierungsfreies Beurteilungswesen statt. Der Vortrag mit anschließender Diskussion wurde von Frau Dr. Regina Frey durchgeführt. Im Nachgang wurde beschlossen, das Format zu überdenken und mit den Führungskräften und den Internen Diensten gemeinsam ein neues Format zu erarbeiten. Ergänzend soll eine Unterstützung durch eine externe Begleitung erfolgen. Ein erster Termin für das neue Format war für August 2019 geplant.
Verstärkte Auseinandersetzung mit dem Instrument Gender Budgeting, u. a. Evaluation der Produkte mit	Zur Thematik ist festzustellen, dass eine neue Übersicht der geschlechterspezifischen Ausprägung der Leistung mit den berlinweit vorgegebenen Produkten in den Haushaltsplan

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Blick auf Erhebungsverfahren statistischer Daten.	2020/2021 aufgenommen wurde. Die Art und Weise der Erhebung ist ebenfalls durch die Definition der Produkte vorgegeben. Insofern kann nur über alle Bezirke hinweg eine Evaluation der Erhebung erfolgen. Letzteres wäre aus Sicht des Bezirks von der Geschäftsstelle Produktkatalog der Bezirke zu koordinieren. Der Bezirk kann die Definition nicht eigenständig verändern.
Frauen bleiben im Ball – Public Viewing mit politischem Rahmenprogramm anlässlich der Frauenfußballweltmeisterschaft 2019. Durch eine Veranstaltungsreihe sollen Bürgerinnen und Bürger, Fußballfans und Nachbarschaft über Frauenrechte weltweit informiert und in Austausch gebracht werden. Aufzeigung globaler Zusammenhänge (zum Beispiel Unterstützung des Fairen Handels).	Im Rahmen der Veranstaltungsreihe wurden interessierte Bürgerinnen und Bürger (mit unterschiedlichem sozialen Hintergrund und Alter) über Frauenrechte weltweit informiert und in kommunikativen Austausch gebracht. Ganz im Sinne des globalen Lernens wurden Handlungsmöglichkeiten zur Stärkung von Frauenrechten thematisiert, wie zum Beispiel die Förderung des Fairen Handels und die Unterstützung von Frauen in ihrem Kampf um das Recht, Fußball spielen zu dürfen. Allein die Übertragung der Spiele der Frauenfußball-WM, die berlinweit im Gegensatz zur Herrenfußball-WM nur sehr selektiv stattfand, kann als Gewinn für die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Frauenrechte gesehen werden. Das Rahmenprogramm zog darüber hinaus auch viele Besucherinnen und Besucher an, deren Interesse nicht die Verfolgung des Fußballspiels selbst, sondern die Auseinandersetzung mit den begleitenden Themen war. Die vielfältigen, auch interaktiven Formate der Veranstaltung und die Fülle der vorgestellten Initiativen und Vereine wurden von den Besucherinnen und Besuchern als außerordentlich wertvoll und bereichernd empfunden. Es wurden 810 Personen erreicht.
Typisch Mann - typisch Frau? Im Rahmen eines Gender Trainings sollen Auszubildende des Fachbereiches Bibliotheken Informationen zum Thema erhalten, mittels angeleiteter Übungen das Thema erfahren, reflektieren und so für einen gendergerechten Umgang miteinander sensibilisiert werden.	Die Maßnahme fand einmalig im Jahr 2019 während der Onboarding-Phase der neuen Auszubildenden statt. Inhaltlich hat sich das Training an praxisnahe Beispiele aus dem Bibliothekskontext ausgerichtet und sich auf die Publikation von Dr. Karin Aleksander "Der Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog: mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick" bezogen.
Diversity-Schulungen im Amt für Soziales	Das Amt für Soziales hat im Jahr 2019 begonnen, flächendeckend für alle Beschäftigten Schulungen zu den Themen Diversity und interkulturelle Kompetenz anzubieten. Die Schulungsreihe wurde leider durch die Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie unterbrochen.

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Die 18. Legislaturperiode war unter anderem durch die Corona-Pandemie seit Beginn des Jahres 2020 geprägt. Festzustellen ist, dass die Corona-Pandemie für Frauen – insbesondere für Alleinerziehende – durch die enormen Einschränkungen, die durch Kita- und Schulschließungen und der Vereinbarung von Beruf und Familie entstehen, eine besondere Herausforderung und Belastung darstellt. Innerfamiliäre und partnerschaftliche Gewalt ist im Lockdown der Corona-Pandemie ein ernstzunehmendes Problem. Die Zahlen von Polizei und Staatsanwaltschaft, BIG e.V., dem Hilfetelefon und der Gewaltschutzambulanz, belegen dies. Auch das Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen, das gewisse Rückschlüsse auf das Dunkelfeld zulässt, verzeichnet eine höhere Inanspruchnahme nach dem ersten Lockdown. Ziel der frauenpolitischen Arbeit im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg ist es, sich auch in den nächsten Jahren den wichtigen Themen zu widmen. So ist geplant in Kooperation mit weiteren Expertinnen und Experten den Stand der Umsetzung der Istanbul-Konvention im Bezirk zu verfolgen und ein Projekt mit den Discountern zu entwickeln, um Infomaterialien in mehreren Sprachen für von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen auszulegen. Es werden alle hausärztlichen und gynäkologischen Praxen im Bezirk mit der Infobroschüre "Beratungs- und Anlaufstellen für Frauen und Mädchen in Gewaltsituationen" versorgt. Des Weiteren ist für das Jahr 2021 geplant, einen speziellen Notrufflyer für wohnungslose und von Obdachlosigkeit betroffene Frauen sowie eine gesonderte Informationsbroschüre zu erarbeiten.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Schulung/Workshop zu Grundlagen der Gleichstellungspolitik im Bezirk für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	Am 30.01.2019 fand eine durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte initiierte Inhouse-Fortbildung zu Gender Mainstreaming in der Kommunalverwaltung für Nachwuchskräfte und interessierte Kolleginnen und Kollegen statt. Diese Fortbildung wurde durch Eva Gottwalles (Gottwalles Consulting) durchgeführt und fand große Resonanz. Parallel dazu wurde die gesamte mediale Ausstellung der Kampagne "Gleichstellung weiter denken. Ein Leitbild für das Land Berlin" der Geschäftsstelle GPR der SenGPG gezeigt. Teile der Ausstellung wurden bereits 2016 im Rahmen des Frauenmärzes vorgestellt.
Planung einer Fachveranstaltung im Zuge der Neuorientierung der Arbeitsgemeinschaft/des Bezirkssportbundes der Friedrichshain-Kreuzberger Sportvereine.	Die Fachveranstaltung wurde durch die Sportförderung des Bezirkes realisiert.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Maßnahmen im Themenkontext Zwangsverheiratung: Angebot einer Fortbildung für die Jugendämter zur Thematik Zwangsverheiratung als Hilfestellung für beratende Tätigkeiten	In Kooperation mit dem Landesinstitut für Schule und Medien (LISUM) und verschiedenen Schulen wurden Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte und Workshops für Schülerinnen und Schüler zum Thema Zwangsverheiratung durchgeführt. Im Jahr 2017 wurde die Infobroschüre "Handlungsempfehlungen für die Berliner Jugendämter – Intervention bei Gewalt gegen Mädchen und junge Frauen in traditionell-patriarchalen Familien" erarbeitet und veröffentlicht und berlinweite Fortbildungen für Jugendamtmitarbeitende durchgeführt. Aus den Erkenntnissen der berlinweiten Befragung zum Ausmaß von Zwangsverheiratungen in Berlin (Befragungszeitraum 2017) der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konnte konstatiert werden, dass eine Zufluchtswohnung für LSBTI-Personen, die von Zwangsverheiratung betroffen sind, fehlt. 2018 wurde eine AG gegründet, die aus der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Koordinatorin des Berliner AK gegen Zwangsverheiratung, der AWO Spree-Wuhle und dem Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) bestand, um eine Zufluchtswohnung für die Zielgruppe zu entwickeln. 2019 konnte das bundesweit einmalige Projekt mit finanzieller Unterstützung der SenJustVA die Arbeit aufnehmen.
Maßnahmen im Themenkontext Zwangsverheiratung: Neuauflage der Broschüre „Zwangsverheiratung“ mit BIG e.V.	Im Jahr 2018 wurde die Infobroschüre gegen Zwangsverheiratung aktualisiert und veröffentlicht, im Jahr 2020 folgte die Infobroschüre "Beratungs- und Anlaufstellen für Frauen und Mädchen in Gewaltsituationen – Häusliche und sexualisierte Gewalt, Zwangsverheiratung, Gewalt in der Sexarbeit/Prostitution, Menschenhandel, Stalking“.
Maßnahmen im Themenkontext Zwangsverheiratung: Erziehungs- und Familienberatungsstelle: Online-Beratung für Jungen und junge Männer, die von Zwangsverheiratung betroffen sind	Eine Online-Beratung für Jungen und junge Männer konnte nicht realisiert werden. Diesbezüglich gab es Gespräche mit SenBJF.
Maßnahmen zur Stärkung der Rolle von Vätern: Angebot einer Väterberatung für jeweils eine Pilotgruppe	Das Projekt konnte nicht realisiert werden.
Maßnahmen zur Stärkung der Rolle von Vätern: Erstellung eines Konzepts für den Aufbau von Väterarbeit unter dem Motto „Väter erwünscht“ mit zehn	Das Projekt konnte nicht realisiert werden.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Familienzentren; evaluieren und generieren von Angeboten	
Maßnahmen für die Zielgruppe geflüchtete Frauen: Modellprojekt zur Ansprache und Integration von Frauen nach dem Auszug aus den Unterkünften	Das Projekt konnte bislang besonders aufgrund der Corona-Pandemie nicht realisiert werden, ist aber in der Planung.

Bezirksamt Pankow

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Mit dem Beitritt des Landes Berlin zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat Berlin ein deutliches Zeichen gesetzt. Die alltägliche Herausforderung im Bezirk ist es, Strukturen zu schaffen, die eine Umsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten und Maßnahmen in allen Ämtern und Fachbereichen gewährleisten. Das ist bisher im BA Pankow nicht gelungen. Für viele Vorhaben wird die Gleichstellungsbeauftragte als alleinig verantwortlich gesehen.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Schaffung einer bezirklichen Struktur zur Umsetzung des GPR, von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Es wird ein Koordinierungsgremium gebildet, in dem neben dem Bezirksbürgermeister als Genderbeauftragter und der Gleichstellungsbeauftragten die Führungskräfte der Fachbereiche, die Leitung des Steuerungsdienstes und die Frauenvertreterin mitwirken werden.	Es gibt derzeit keine bezirkliche Struktur zur Umsetzung des GPR, von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.
Fortschreibung des Integrationskonzeptes (sozialräumliche Orientierung) unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und in Verantwortung der bezirklichen „AG Ressortübergreifende Planung und Vernetzung“.	Das Integrationskonzept von Pankow (Studie „Vielfalt in Pankow“ von Dr. Jutta Aumüller) wurde in den Jahren 2017/2018 fortgeschrieben mit einem sozialräumlichen Schwerpunkt auf Weißensee und Prenzlauer Berg (Ost). Die sozialräumliche Kurzstudie „Partizipationsmöglichkeiten für Geflüchtete, Menschen mit Migrationsgeschichte und People of Color in Pankow“ am Beispiel Weißensee und Prenzlauer Berg (Ost) wurde durch die Technische Universität Berlin erstellt. Aus der Studie geht hervor, dass insbesondere im Stadtteil Weißensee eine Bündelung lokaler frauenpolitischer Expertise und die Stärkung frauenzentrierter Öffentlichkeit notwendig ist mit dem Ziel, den Kontakt zwischen geflüchteten und anderen Frauen und Mädchen zu fördern.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Im Rahmen des „Projektes zur Bürger/-innenbeteiligung“ ist die Einrichtung eines „Beteiligungsbüros“ geplant, das personell mit 3 - 5 Mitarbeitenden ausgestattet werden soll. Ziel ist es, Beteiligungsvorhaben grundsätzlich auch unter Genderaspekten zu bewerten.</p>	<p>Die drei Regionalkoordinationen übernahmen bisher zugleich die Arbeit eines Büros für die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern. In der zweiten Hälfte des Jahres 2019 begann der Prozess der Beteiligung als gemeinsame Umsetzungsstrategie im Bezirksamt Pankow mit der Erarbeitung der Pankower „Leitlinien für Bürger*innenbeteiligung“. In diesem Arbeitsfeld wurde auch die AG Kiezorientierte Gewalt- und Kriminalitätsprävention (Präventionsrat) angesiedelt. In den beiden vergangenen Jahren wurden darüber jeweils ganzjährige Präventionsangebote für Mädchen und junge Frauen gefördert. Darüber hinaus fanden mehrere Stadtteil-/Ortsteilkonferenzen statt, jeweils in einem ausgewogenen Genderverhältnis (ca. 47 % Frauen und 50 % Männer sowie 3 % Sonstige).</p> <p>Seit Januar 2019 ist die sozialraumorientierte Planungskoordination vollständig besetzt, bestehend aus einem Datenkoordinator, einem Bezirkskoordinator und drei regionalen Koordinatorinnen und Koordinatoren. Das Büro umfasst diese drei Koordinatorinnen und Koordinatoren. In der zweiten Hälfte des Jahres 2019 hat der Prozess begonnen, die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern als gemeinsame Herausforderung im Bezirksamt Pankow anzugehen. Dabei werden selbstverständlich auch Gender- und Diversityaspekte berücksichtigt, um in Zukunft auch "stille" Zielgruppen für Beteiligungsvorhaben zu erreichen und einzubinden.</p>
<p>Aufbau eines Bezirklichen Netzwerkes für Alleinerziehende unter Nutzung der Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes „log in – Beratung und berufliche Förderung für Alleinerziehende in Pankow“ im Rahmen des Bundesmodellprojektes „Gute Arbeit für Alleinerziehende“.</p>	<p>Die zweite Sitzung des Arbeitsgremiums am 25. März 2020 musste pandemiebedingt abgesagt werden. Im Ergebnis des Interessensbekundungsverfahren wurde der Träger SHIA e.V. (SelbstHilfInitiative Alleinerziehender) ausgewählt. Die Personalstelle zur Koordinierung des Netzwerkes arbeitet seit 15. Oktober 2020. Am 03. Februar 2021 wurde eine Kooperationsvereinbarung zwischen SHIA e.V. und dem BA Pankow verabschiedet, die die Arbeitsstrukturen und die Leistungen der Vertragspartnerinnen und –partner beim Aufbau des Netzwerks regelt.</p> <p>Für März 2021 ist ein virtuelles Treffen des Arbeitsgremiums geplant.</p> <p>Erfolgte Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beauftragung einer Studie "Daten, Zahlen, Fakten zur Situation von Alleinerziehenden in Pankow" inklusive Expertinnen-Interviews • Fachtag zum Aufbau eines Netzwerkes für Alleinerziehende in Pankow am 3. April 2019 mit ca. 70 Teilnehmenden und Erstellung einer Dokumentation zum Fachtag

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<ul style="list-style-type: none"> • Konstituierende Sitzung des Steuerungsgremiums am 12. August 2019 und Verabschiedung der Handlungsfelder für die Arbeit des Netzwerkes • 30. Oktober 2019: Konstituierung des Arbeitsgremiums
<p>Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Studie „Bezirklich geförderte Frauenprojekte als Beitrag zur Lebensqualität von Frauen in Pankow“ in Zusammenarbeit mit der externen Prozessberatung.</p>	<p>Zwischenbilanz zu den fünf Handlungsempfehlungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Für die Erstellung/Komplettierung einer frauenspezifischen Datengrundlage seitens des BA Pankow bedarf es einer Vergabe über Ausschreibung. 2. Anpassung der Haushaltsmittel zur Förderung von Angeboten für Frauen angesichts des Bevölkerungszuwachses in Pankow. wünschenswert 3. Verbesserung der Kommunikations- und Kooperationsstrukturen in den Frauenprojekten: Folgende Maßnahmen haben zu einer Verbesserung beigetragen: Offener Verteiler für beide Arbeitskreise, Übersicht zu den Ressourcen der Projekte, Entwicklung von Tandemprojekten, Absprache für Jahresthemen, Workshop zur Verbesserung der Kommunikationsstrukturen. 4. Alltags- und frauengerechte Planung neuer Quartiere im Bezirk: Dazu gibt es bisher keine konkreten Ansätze. 5. Erstellung der Sachberichte/Qualitätsentwicklung: Es wurden einheitliche Formulare für die Anträge und Sachberichte zum Halbjahr und zum Ende des Haushaltsjahres in Absprache mit dem Integrationsbereich entwickelt, die auch auf den Websites beider Fachbereiche abzurufen sind.
<p>Integration und Partizipation von geflüchteten Frauen – u. a. Deutschkurse mit Kinderbetreuung, Empowerment-Training, Vermittlung der Beratungs- und Unterstützungsangebote der Pankower Fraueninfrastruktur.</p>	<p>Der Deutschkurs mit Kinderbetreuung durch den Träger MaMis en Movimiento konnte auch in den Jahren 2019 und 2020 angeboten werden und startete auch im Jahr 2021.</p> <p>Seit dem Jahr 2018 laufen in Pankow zwei Deutschkurse mit Kinderbetreuung und weiteren Angeboten durch die Träger MaMis en Movimiento e.V. und Zukunftswerkstatt Heinersdorf e.V. in Kooperation mit der Volkshochschule (VHS) und der Gleichstellungsbeauftragten.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Durchführung von Fortbildungen zum Thema Häusliche Gewalt für Ehrenamtliche, Integrationslotsinnen und -lotsen, Multiplikatorinnen und family guides in Kooperation mit dem Träger Bora e.V.</p>	<p>Im Ergebnis der Fortbildungen wurden dem LAF in einem Schreiben des Bezirksbürgermeisters Handlungsbedarfe mitgeteilt, die sich aus den Fortbildungen und den Gesprächen mit den Beschäftigten der Gemeinschaftsunterkünfte ergaben. Im August 2020 wurde eine anonyme Befragung der Beschäftigten zum Thema "Häusliche Gewalt in Gemeinschaftsunterkünften in Pankow" durchgeführt. Die Auswertung der Befragungen spiegeln im Wesentlichen die Probleme wider, die Bora e.V. im Ergebnis der ganztägigen Fortbildungen in den sechs Gemeinschaftsunterkünften festgestellt hat.</p> <p>In einem erneuten Schreiben an das LAF wurde nochmals auf die Probleme verwiesen und es wurden konkrete Forderungen mitgeteilt.</p> <p>Im Jahr 2017 führte der Träger Bora e.V. in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten drei Informationsveranstaltungen für ehrenamtliche Unterstützerinnen und Unterstützer, Integrationslotsinnen und -lotsen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie family guides in den Ortsteilen Weißensee, Karow/Buch und Prenzlauer Berg zu den Themen "Häusliche Gewalt" und "Stalking" durch.</p> <p>Im zweiten Halbjahr 2018 und im ersten Halbjahr 2019 führte der Träger Bora e.V. ganztägige Fortbildungen "Häusliche Gewalt erkennen und handeln!" für die Teams in sechs Unterkünften durch.</p>
<p>Das Projekt „SpurenSuche – Frauen in Pankow, Prenzlauer Berg und Weißensee“ wird fortgeführt. Bausteine des Projektes sind die Veröffentlichung eines dritten Bandes mit Porträts von Frauen, die in Pankow, Prenzlauer Berg und Weißensee gelebt oder gearbeitet haben, die Benennung weiterer Straßen und Plätze nach Frauen und die Anbringung von Gedenktafeln.</p>	<p>Es fanden Kiezspaziergänge mit Bezirksbürgermeister Sören Benn statt: "Auf den Spuren berühmter Frauen in Pankow" am 25. August 2018, am 24. August 2019 "Auf den Spuren Berühmter Frauen in Prenzlauer Berg" und im August 2020 "Auf den Spuren berühmter jüdischer Frauen" auf dem Jüdischen Friedhof in Weißensee.</p> <p>Ein vierter Frauenkiezspaziergang zum Thema "Frauen im antifaschistischen Widerstand" ist für August 2021 geplant.</p> <p>Gegenwärtig läuft das Benennungsverfahren für einen weiteren Platz in Prenzlauer Berg nach Gertrud Pincus.</p> <p>Die Benennung der drei Nummernstraßen nach drei Ärztinnen, die in Berlin-Buch gearbeitet und gelebt hatten, ist für den Mai 2021 geplant.</p> <p>Die Präsentation des dritten Bandes „SpurenSuche – Frauen in Pankow, Prenzlauer Berg und Weißensee“ fand am 5. September 2017 statt.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Die Einweihung einer Gedenktafel für Dr. Ursula Katzenstein, Begründerin der Werkstätten für Rehabilitation in der DDR, fand am 20. Juli 2017 statt.</p> <p>Am 28. Februar 2019 wurde der Pankower Ratssaal nach Emma Ihrer, Gewerkschafterin, Frauenrechtlerin und Wegbereiterin der proletarischen Frauenbewegung, umbenannt.</p> <p>Die Einweihung einer Gedenktafel für die Antifaschistin Anna Reinicke fand am 2. August 2019 statt.</p>
<p>Der Bezirk wird sich am Gender Budgeting-Wettbewerb entweder mit eigenen Projekten oder aber mit der Nachnutzung von Ideen anderer Bezirke ab 2018 beteiligen.</p>	<p>Bisher keine Beteiligung durch den Bezirk Pankow.</p>
<p>Der Bezirk strebt mittel- bis langfristig die Zertifizierung als „familienfreundliches Bezirksamt“ im Kontext zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Im Zuge der baulichen Maßnahmen wird geprüft, bessere Bedingungen für die Bürgerinnen und Bürger zu schaffen, wie bspw. Still- und Wickelmöglichkeiten im Wartebereich des Standesamtes und Wickelmöglichkeiten in den behindertengerechten Toiletten.</p>	<p>Aufgrund der Pandemie gab es keine weiteren Aktivitäten im Jahr 2020. Im Haushaltsplan für die Jahre 2020/21 sind Gelder für das Zertifizierungsverfahren als "Familienfreundliches Bezirksamt" eingeplant.</p> <p>In den behindertengerechten Toiletten wurden Wickelmöglichkeiten eingerichtet.</p> <p>Aufgrund der angespannten Raumsituation ist es derzeit nicht möglich, zusätzliche Räume zum Stillen/Füttern oder ein Kinderzimmer mit Computerarbeitsplatz für Beschäftigte einzurichten.</p>

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Kein Rücklauf.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Im Rahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung werden in Abstimmung mit der Frauenvertreterin nach dem LGG Maßnahmen im Bereich der familienorientierten Personalpolitik, des Gender Mainstreaming in der Ausbildung und der Frauenfördermaßnahmen wie z. B. Führungskräftestrainings fokussiert.	Kein Rücklauf
Um eine beständige Vernetzung und einen regelmäßigen Austausch zu gleichstellungspolitischen Schwerpunkten gewährleisten zu können, wird der Runde Tisch Gender Mainstreaming zukünftig wieder regelmäßig zusammenfinden.	Kein Rücklauf
Förderung von Existenzgründungen durch Frauen mit Unterstützung des Bezirklichen Bündnisses für Wirtschaft und Arbeit (BBWA) und unter Einbeziehung des Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrums Charlottenburg-Wilmersdorf (UCW); Unterstützung des Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrums Charlottenburg-Wilmersdorf (UCW) bei internen Prozessen mit externer Genderexpertise.	Kein Rücklauf
Identifizierung gleichstellungspolitischer Ziele an der Musikschule und Genderanalysen zu Personal, Vergütung usw.; Beförderung	Kein Rücklauf

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
nachhaltigkeitsfördernder Maßnahmen.	
Geschlechtsdifferenzierte Gesundheitspolitik, Aufklärung und Sexualerziehung auch für Jungen und Männer.	Kein Rücklauf
Erstellung einer Publikation im Themenbereich soziale Wohnhilfe / Wohnungslosigkeit.	Kein Rücklauf
Fortführung und Intensivierung des Fachaustauschs zu LSBTI-relevanten Themen.	Kein Rücklauf

Bezirksamt Spandau

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Durch eine starke Vernetzung innerhalb der sozialen Träger, der Stadtteilkonferenzen sowie der Behörden kann festgestellt werden, dass geschlechterpolitische Themen stärker in den Diskurs sowie das Handeln und die Angebote im Bezirk einfließen. Themen wie Mädchenarbeit, Mädchenberufswege oder geschlechtsspezifische Gewalt werden verstärkt in Gremien diskutiert und es wird deutlich, dass sich auch von Jahr zu Jahr neue Organisationen am „Spandauer Mädchen*- und Frauen*März“ mit einzelnen und regelmäßigen Angeboten einbringen. Es wird dennoch immer wieder deutlich, dass die Infrastruktur im Bezirk nicht die Bedarfe von Frauen und Mädchen, besonders nach Beratungen zu häuslicher und sexueller Gewalt oder überhaupt nach Angeboten für Mädchen, decken kann

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Erstellung des bezirklichen Maßnahmenplans für das GPR III nach Neubesetzung der Stelle der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.	Anhand unterschiedlicher Sozialdaten kristallisierten sich die drängendsten Problemlagen der Spandauerinnen heraus. Auf Grundlage dieser Daten (Armutquoten, Quote häusliche Gewalt etc.) wurde ein bezirklicher Maßnahmenplan erstellt, der folgende Bereiche umfasst: häusliche Gewalt, sexuelle Gewalt, Armut, Flucht/Trauma, Kinderbetreuung, Alleinerziehende, Wohnraum, Emanzipation und wirtschaftliche Autonomie. Das Jahr 2021 wird vor allem Alleinerziehende in den Mittelpunkt stellen, damit schnell und nachhaltig ein Netzwerk Alleinerziehende aufgebaut werden kann. Eine Koordinatorin konnte Anfang des Jahres 2021 durch Mittel der SenGPG angestellt werden. Ein Steuerungsgremium im Bezirk wurde gegründet.
Einrichtung, Begleitung und Beratung eines bezirklichen Steuerungsgremiums mit Unterstützung durch den Einsatz externer Expertise.	Vorhaben bisher nicht umsetzbar.
Aktivierung der Zusammenarbeit mit dem Frauenbeirat Spandau.	Die Zusammenarbeit zwischen dem Frauenbeirat Spandau und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist von Beginn an gut und ausgesprochen produktiv verlaufen. Gemeinsam liegt der Fokus auf der Sichtbarmachung der Leistungen der Spandauerinnen sowie der Errichtung von Gedenkorten sowie Veranstaltungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt. Neben wachsenden Beratungsangeboten, finden immer wieder auch Einzelangebote wie Workshops für Mädchen zu den Themen "Cyber-Grooming" und "Beziehungen" oder Frauenspaziergänge statt. Vor allem, aber nicht allein um den 25.11., gibt es ein Programm zur Sensibilisierung für dieses Thema. Hierzu gehören im Jahr 2021 wieder die Aktion "Gewalt kommt nicht in die Tüte!" und weitere Angebote. Zudem engagiert sich der Beirat seit dem Jahr 2020 im Bündnis der Berliner Frauenbeiräte. Eine neue

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	Satzung wird erarbeitet und auch der Austausch über digitale Medien wird sukzessive ausgebaut.
Umsetzung des Bezirklichen Beschlusses zu Straßenbenennungen.	Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie der Frauenbeirat arbeiten, auch archivarisch, auf die Umsetzung hin: Gemäß der Ausführungsvorschriften zu § 5 Berliner Straßengesetz (AV Umbenennung) erarbeiten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeirat, Vorschläge für zukünftige Straßenumbenennungen nach bedeutenden Spandauerinnen. Konkrete Umbenennungen sind bereits in Planung.
"Spandauer Mädchen*- & Frauen*März" als fester Bestandteil zukünftiger Jahresplanungen	Der „Spandauer Mädchen*- und Frauen*März“ war ein großer Erfolg und hat vor allem viel zur Vernetzung von sozialen Trägern, Vereinen etc. geführt, die auch in Zukunft an diesem gemeinsamen Monatsprogramm arbeiten werden. Trotz der Pandemie ist es auch im Jahr 2021 gelungen, ein breites Programm für Mädchen und Frauen zu erstellen. In Folge der Pandemie ist auch das Online-Angebot deutlich erweitert worden und ermöglicht für die Zukunft die Teilnahme für eine größere Personengruppe. Zudem kommen in jedem Jahr neue Träger und damit Angebote für Mädchen und Frauen im Bezirk dazu bzw. werden sichtbarer.
Eruieren von Ansätzen, mit den Städtischen Wohnungsbaugesellschaften auf das Thema Gewaltschutz aufmerksam zu machen – unter Einbezug des Quartiermanagements sowie der Fachämter	Das Netzwerk gegen häusliche Gewalt ist in Kontakt mit Wohnungsbaugesellschaften in Spandau, um ganzjährig und im November verstärkt auf das Thema hinzuweisen und Betroffene über Rechte und Hilfsangebote zu informieren. Das in den Vorjahren begonnene Ansuchen wurde auch mit Hilfe des Stadtrates für Gesundheit, Bauen und Planen in den Jahren 2020 und 2021 ausgebaut.
Überprüfung des Stadtentwicklungskonzeptes hinsichtlich möglicher Ideen bzgl. des Umgangs mit Angsträumen	Das Stadtentwicklungsamt und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte befinden sich im Austausch u.a. über das Thema Angsträume und wie diese, in ihren unterschiedlichen Ausformungen, in künftigen Integrierten Handlungs- und Entwicklungskonzepten (IHEK) behandelt werden können. Zugleich wurde im Juni 2020 ein Gewaltpräventionsrat in Spandau zur kiezorientierten Gewalt- und Kriminalitätsprävention gegründet. Den Vorsitz haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und der Leiter der Qualitätsentwicklung, Planung und Koordination (QPK) inne. Insbesondere mit den Stadtteilzentren und in transdisziplinären Austauschrunden wird u. a. das Thema geschlechtsspezifische Gewalt diskutiert.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Mitarbeit an und Förderung des EU-Frauenprojektes REWOMEN, an welchem sich der Bezirk Spandau als Standort für Berlin einbringt. Ein mehrtägiger Workshop in der Zitadelle zum Thema Women & Peace wird durch internationale Frauenforscherinnen und Künstlerinnen organisiert und durchgeführt.</p>	<p>noch keine Berichterstattung möglich</p>

Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Es ist gelungen, Strukturen zur Steuerung des Prozesses zu implementieren und zu verstetigen. Auf der Grundlage der aktualisierten Gleichstellungspolitischen Zielsetzungen wurden erste Maßnahmen entwickelt und durch das Bezirksamt verabschiedet. Der Maßnahmenplan wird jährlich fortgeschrieben und der Bezirksverordnetenversammlung (BVV) zur Kenntnis gegeben.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Entwicklung eines Implementierungskonzeptes	Das Bezirksamt hat am 23.01.2018 die Fortführung des Prozesses Gender Mainstreaming und die Einsetzung einer Steuerungsrunde beschlossen. Die Steuerungsrunde hat die Gleichstellungspolitischen Zielsetzungen (GPZ) aus dem Jahr 2008 überarbeitet und aktualisiert. Der Genderbeauftragte des Bezirksamtes, Bezirksstadtrat Michael Karnetzki, hat den Entwurf mit Hilfe von Konsultationsgesprächen in allen Abteilungen sowie im Bezirksamt vorgestellt und diskutiert. Nach der Einarbeitung der Änderungsvorschläge wurden die GPZ am 20.08.2019 durch das Bezirksamt verabschiedet. Auf der Grundlage der Zielsetzungen sind alle Abteilungen aufgefordert, die Ziele fortlaufend mit Maßnahmen zu unterlegen. Am 07.07.2020 hat das Bezirksamt nach einer Abfrage in allen Abteilungen erste Maßnahmen zur Umsetzung der GPZ beschlossen und diese der Bezirksverordnetenversammlung zur Kenntnis gegeben. Die Ergebnisse stellen eine erste Zusammenstellung der Maßnahmen dar. Die Abfrage wird einmal jährlich wiederholt, so dass der Stand der Umsetzung der GPZ dokumentiert wird. Die Ergebnisse werden dem Bezirksamt und der Bezirksverordnetenversammlung in Form eines Maßnahmenkataloges zur Kenntnis gegeben.
Gender Budgeting: Um den GB-Prozess weitläufig implementieren zu können, bedarf es einer verstärkten Sensibilisierung für die Thematik. Das Bezirksamt wird im Laufe der Legislaturperiode einen Workshop für die Haushaltsverantwortlichen anbieten und dabei auf externe Expertise zurückgreifen.	Der Workshop konnte aufgrund der Pandemie bisher nicht umgesetzt werden.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Demographischer Wandel: Durch die Neuaufstellung des Bezirksamtes sowie unter dem stärker werdenden Einfluss des demographischen Wandels stellt das Ausscheiden von vielen Wissens- und Erfahrungstragenden das Bezirksamt vor die Aufgabe, die neuen Beschäftigten für die Weiterführung der Genderstrategien zu gewinnen. Der Prozess der Umsetzung eines genderkonformen Personalentwicklungskonzeptes soll in Einklang mit dem LGG und dem Frauenförderplan des Bezirks und mit Beteiligung der Frauenvertreterin sowie mit Unterstützung der Geschäftsstelle Gleichstellung durch den Einbezug externer Genderexpertise unterstützt werden.</p>	<p>Das Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf hat sich am Wettbewerb Gender Budgeting beteiligt und wurde mit zwei Projekten ausgezeichnet. Das Straßen- und Grünflächenamt wird mit Hilfe des Preisgeldes Schulungen und Workshops für alle Mitarbeitenden und Auszubildenden des Straßen- und Grünflächenamtes anbieten (s.u.). Die Umsetzung eines genderkonformen Personalentwicklungskonzeptes ist noch in Planung. Die Führungs- und Leitungskräfte wurden über das Angebot der Inanspruchnahme einer externen Beratung in der Leitungsrede und bei den Konsultationsgesprächen informiert. Der Genderbeauftragte hat mit allen Abteilungsleitungen und den Mitgliedern des Bezirksamtes Konsultationsgespräche zu der Überarbeitung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen geführt.</p>
<p>Zum Anlass „100 Jahre Frauenwahlrecht“ ist eine gemeinsame Veranstaltung mit der Bezirksverordnetenversammlung angedacht. Über einen Festakt hinaus soll es auch um eine Befassung mit der Frage „Was brauchen Frauen und Männer im Bezirk?“ gehen. Das Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“ wird auch im Rahmen einer Ausstellung unter Federführung des Kulturamtes aufgegriffen. Die Ausstellung wird begleitet von Austauschformaten u. a. durch die Auseinandersetzung von Mädchen im Bezirk mit der Frage, wie Mädchen vor 100 Jahre gelebt haben.</p>	<p>Gemeinsam mit der BVV hat die Frauenbeauftragte am 07.11.2018 einen Festakt anlässlich der Einführung des Frauenwahlrechtes unter dem Motto "Frauen - Macht - Politik" veranstaltet. An dem Podiumsgespräch haben sich Frau Prof. Dr. Gesine Schwan (Präsidentin der Humboldt-Viadrina Governance Platform gGmbH), Cerstin Richter-Kotowski (Bezirksbürgermeisterin Steglitz-Zehlendorf) und Rena Peterson (Vorsitzende des Ausschusses für Frauen und Gleichstellung Steglitz-Zehlendorf) beteiligt. Moderiert wurde die Diskussion von Stefanie Lohaus, Mitherausgeberin des „Missy Magazins“ und Redakteurin bei „Zeit Online“. Des Weiteren haben der Fachbereich Kultur, die Ingeborg-Drewitz-Bibliothek, die Leo-Borchard-Musikschule, die Victor-Gollancz-Volkshochschule, der Fachbereich Jugend, die Integrationsbeauftragte, die Frauenbeauftragte und die Frauenvertreterin über ein halbes Jahr eine Vielzahl von Veranstaltungen organisiert, darunter zwei Ausstellungen zum Thema, Filmvorführungen, Workshops, Vorträge, Musikveranstaltungen, Improtheater, ein Netzstadtspiel, Werkstattgespräche, ein Mädchenfest und eine Fraueninformationsbörse. Die Fotoausstellung femination sz, in der sich Mädchen mit den Frauenrollen der letzten 100 Jahre auseinandergesetzt haben, kann ausgeliehen werden. Die Veranstaltungen wurden finanziell unterstützt durch die SenGPG.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Öffentlichkeitsarbeit: Im Sinne einer erhöhten Transparenz und des verstärkten Einbezugs der Zivilgesellschaft wird eine eigene Internetseite zum Thema „Gleichstellung im Bezirk Steglitz-Zehlendorf“ erarbeitet, mit Informationen zu GM und GB sowie der Vorstellung von Best Practise-Beispielen. Darüber hinaus sollen gleichstellungspolitischen Ziele und deren Umsetzung im Bezirk dokumentiert werden.</p>	<p>Die Internetseite ist in Planung. In der jährlich erscheinenden Bezirksbroschüre ist ein Artikel zu den GPZ und deren Umsetzung erschienen. Die Broschüre ist kostenfrei erhältlich, wird im Bezirk breit verteilt und ist auch online abrufbar. Elemente der Ausstellung "Gleichstellung weiter denken" der SenGPG wurden bei Straßenfesten und der Fraueninformationsbörse gerne genutzt, um über das Thema Gleichstellung und die beschlossenen GPZ mit der Bevölkerung zu diskutieren.</p>
<p>Der Bezirk führt erfolgreiche Ansätze weiter, bspw. den regelmäßig erscheinenden Veranstaltungskalender für Frauen sowie den Frauentreffpunkt „Ratswaage“, dessen Angebot durch die bezirkliche Frauenbeauftragte koordiniert wird.</p>	<p>Der Veranstaltungskalender der Frauenbeauftragten des Bezirksamtes erscheint halbjährlich in einer Auflage von 5.000 Exemplaren.</p>
<p>Auch die Vernetzung von Unternehmerinnen im Bezirk wird weiter vorangetrieben und somit Kommunikation und Kooperation auf Netzwerkebene gestärkt. Die Zusammenarbeit zwischen dem Bezirksamt, Unternehmerinnen und der VHS hat sich als erfolgreich erwiesen.</p>	<p>Das Unternehmerinnennetzwerk Connecting Women arbeitet seit 2004 erfolgreich und wird von der Frauenbeauftragten koordiniert. Die Patenschaft über das Netzwerk haben die Bürgermeisterin und die Unternehmerin Alexandra Knauer übernommen. An den Treffen nehmen zwischen 25 und 30 Unternehmerinnen und selbstständig tätige Frauen teil.</p>

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Aufgrund der aktuellen Pandemie ist die gleichstellungspolitische Öffentlichkeits- und Netzwerksarbeit stark eingeschränkt. Trotz der schwierigen Situation konnten einige Erfolge erzielt werden. So gibt es jetzt eine bezirkliche Koordinierungsstelle für Alleinerziehende und im ersten Quartal 2021 konnte ein Frauenbeirat im Bezirk gegründet werden. Die Pandemie führt zu einer großen Beteiligung von Frauen, so übernehmen gerade aktuell Frauen einen Großteil der Sorgearbeit und alte Rollenmuster werden verfestigt. Diese Rollenmuster wieder zu durchbrechen und Frauen im Erwerbsleben zu unterstützen, wird eine der wichtigsten Herausforderungen.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Erfolgreiche Maßnahmen, beispielsweise im Bereich häusliche Gewalt, die im Rahmen des GPR II umgesetzt wurden, sollen in der 18. Legislatur weiterentwickelt und fortgeführt werden.	Der bezirkliche Aktionsplan gegen häusliche Gewalt soll weiter umgesetzt werden. Das Frauen- und Mädchennetzwerk hat sich als ein wichtiges Instrument der Gleichstellungsarbeit im Bezirk etabliert, hier soll der Austausch weiter intensiviert werden. Mit der Gründung des Frauenbeirats ist eine weitere wichtige Säule geschaffen worden, um die gleichstellungspolitische Arbeit voranzutreiben.
Erfolgreiche Maßnahmen, beispielsweise im Bereich Unterstützung für Unternehmerinnen, die im Rahmen des GPR II umgesetzt wurden, sollen in der 18. Legislatur weiterentwickelt und fortgeführt werden.	Aufgrund der Pandemie fanden keine Sitzungen des Unternehmerinnennetzwerkes statt. Eine Reaktivierung dieses wichtigen Netzwerkes ist geplant.
Erarbeitung eines Konzeptes zur systematischen Erweiterung des Girls'Days innerhalb der Bezirksverwaltung (Drucksache Nr. 0275/XX der Bezirksverordnetenversammlung Tempelhof-Schöneberg).	Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Konzept zur systematischen Erweiterung des Girls'Days innerhalb der Bezirksverwaltung erarbeitet.
Umsetzung von gleichstellungspolitischen Vorhaben in der Kinder-, Jugend- und Familienförderung.	Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen der Fach-AG Mädchenarbeit teil und unterstützt im Rahmen dessen bei der Organisation des Weltmädchentages. Die Gleichstellungsbeauftragte steht auch mit anderen Bereichen der Jugendförderung im regelmäßigen Austausch.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Bereitstellung eines Beratungsangebot zum „Wiedereinstieg ins Erwerbsleben“ in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Migration des Jobcenters Berlin Tempelhof-Schöneberg.</p>	<p>Das Beratungsangebot "Wiedereinstieg ins Erwerbsleben" in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Migration des Jobcenter Tempelhof-Schöneberg und der Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsagentur Süd war ein stark nachgefragtes Projekt. Aufgrund der Pandemie musste dieses Angebot eingestellt werden. Es soll zu einer Reaktivierung des Angebotes kommen, sobald es möglich ist.</p>
<p>In Zusammenarbeit mit den bezirklichen Antigewaltprojekten: Erarbeitung von Arbeitsschwerpunkten und Maßnahmen für die bezirkliche Antigewaltarbeit. Ziel ist, es eine zielgruppenspezifische Ansprache zu erreichen und den Zugang zur bezirklichen Hilfestruktur niedrigschwelliger zu gestalten.</p>	<p>In Zusammenarbeit mit den Antigewaltprojekten hat die Gleichstellungsbeauftragte einen bezirklichen Aktionsplan gegen häusliche Gewalt erstellt. Kernstück des Aktionsplanes sind die Maßnahmenpläne, die kontinuierlich evaluiert und fortgeschrieben werden.</p>
<p>Einrichtung eines Arbeitskreises „Alleinerziehende“ zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für Alleinerziehende im Bezirk und eine gezieltere Öffentlichkeitsarbeit.</p>	<p>Die Koordinierungsstelle für Alleinerziehende ist beim Träger Life e.V. angesiedelt. Die Gründung des bezirklichen Netzwerkes Alleinerziehende findet im ersten Quartal 2021 statt. Fachveranstaltungen zu der Thematik sind für die Jahre 2021/22 geplant.</p>
<p>In Zusammenarbeit mit der bezirklichen Arbeitsgemeinschaft „Frauengesundheit“: Förderung von aktivierenden Bewegungsangeboten für Frauen in schwierigen Lebenslagen.</p>	<p>Aufgrund der Pandemie fanden keine Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft statt.</p>
<p>Erarbeitung und Umsetzung eines Konzeptes zur systematischen Implementierung und Erweiterung des Gender Mainstreaming Ansatzes in der Verwaltung.</p>	<p>Die Erarbeitung eines Gender Mainstreaming-Konzeptes ist für das zweite Halbjahr 2021 geplant.</p>
<p>Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg von Berlin beteiligt sich weiterhin an den Prozessen des Gender Budgeting und an künftigen Gender Budgeting-Wettbewerben.</p>	<p>Der Bezirk nimmt weiterhin regelmäßig an den Gender Budgeting-Wettbewerben teil.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Die Möglichkeit von externer Gender- und Prozessberatung soll künftig stärker genutzt werden und zur Unterstützung von internen Vernetzungsprozessen und Organisationsentwicklungsmaßnahmen in den Dezernaten und LuVs beitragen.</p>	<p>Bei Bedarf sollen externe Beraterinnen und Berater angefragt werden. Dies gilt insbesondere bei der Erarbeitung des Gender Mainstreaming-Konzeptes.</p>

Bezirksamt Neukölln

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

8. März – gesetzlicher Feiertag – eine Initiative vom Netzwerk Frauen in Neukölln

Im April 2018 startete das Netzwerk Frauen in Neukölln die Kampagne „8. März als neuer gesetzlicher Feiertag für Berlin“. Es wurde ein offener Brief an die Berliner Politik verfasst, den namhafte Frauenverbände und Einzelpersonen als Erstunterzeichnende unterstützten. Parallel zum offenen Brief wurden von den Neuköllner Frauenprojekten tausende Unterschriften auf Postkarten gesammelt, auf denen Berlinerinnen und Berliner ihr Votum für den Internationalen Frauentag als Feiertag bekundeten. Ab Mitte November beschlossen die drei Koalitionsparaden nach längeren Diskussionsphasen jeweils ihr Votum für den 8. März, der schon ab dem Jahr 2019 als neuer Feiertag für Berlin eingerichtet werden sollte. Am 13. Dezember 2018 wurde der Antrag in erster Lesung eingebracht. Kurz vor Beginn der Sitzung überreichte eine Delegation des Netzwerks den frauenpolitischen Sprecherinnen von SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN die Postkarten, um die Abgeordneten bei der Entscheidungsfindung zu unterstützen. Als Teilerfolg wurde der Antrag zum 8. März in den Innenausschuss übergeben. In zweiter Lesung beschloss das Berliner Parlament am 24. Januar 2019 als erstes Bundesland, den Internationalen Frauentag als neuen gesetzlichen Feiertag für Berlin einzuführen. Trotz dieses Erfolges und auch der Erfolge in den nachstehenden Maßnahmen, gibt es noch Einiges für die Gleichstellung zu tun.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Im Rahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung werden die Themen Frauen in Führungspositionen, familienorientierte Personalpolitik, Frauenfördermaßnahmen und Chancengleichheit für Männer und Frauen fokussiert.	<p>Gemäß den Leitlinien zum Personalmanagement des Bezirkes soll sich die Vielfalt und die Heterogenität in einem gelebten Diversity Management widerspiegeln. Die individuelle Verschiedenheit des Personals wird dabei als wertvolle Ressource verstanden. Ziel ist sowohl die Sicherung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit als auch die Vermeidung von Diskriminierung beim Einstieg, während der Beschäftigung und beim Austritt. Auch im Frauenförderplan werden die gleichstellungsrelevanten Herausforderungen sowie die Beseitigung von bestehenden Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Berufsgruppen durch speziell zugeschnittene Maßnahmen flankiert.</p> <p>Durch eine neue und noch gezieltere Personalmarketingkampagne präsentiert sich das Bezirksamt Neukölln als Arbeitgeber welcher über die landesweite Arbeitgebermarke und die Nachwuchskräfte-“behördenmarke“ NKN&DU hinauswächst und sich zudem als innovativer, ehrlicher, problembewusster Arbeitgeber empfiehlt. Für die Jahre 2020/21 hat das Bezirksamt die Umsetzung als politisches Schwerpunktthema verordnet und das Budget für das Personalmarketing mehr als verdoppelt. Gemeinsam mit einer Berliner Werbeagentur wurde im Zuge der geplanten Personalmarketingkampagne der Claim bzw. das Motto „Typisch Neukölln“ entwickelt. Die erarbeitete Kampagne soll für Authentizität, Ehrlichkeit, Engagement, (Problem)Bewusstsein und den Facettenreichtum des Bezirks stehen. Übersetzt wird</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>dieser Facettenreichtum auf die Aufgaben und Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes. Hauptaugenmerk liegt vor allem auf dem breiten Spektrum der Auswahlverfahren. Sobald zum Beispiel Frauen in einer spezifischen Berufsgruppe unterrepräsentiert sind, wird verstärkt um sie geworben, gleiches gilt für Schwerbehinderte. Hier enthalten die Ausschreibungen entsprechende Hinweise.</p> <p>Seit zwei Jahren werden alle Stellen männlich(m)/weiblich(w)/divers(d) ausgeschrieben, wie es mittlerweile in allen Branchen üblich ist. Im Bereich von Qualifizierungen (Verwaltungslehrgänge, Aufstiegslehrgänge) wird auf eine gleichmäßige Quote geachtet, sofern die Bewerbungslage dem entsprechend ist. Das ist ohnehin ein großes Problem, da die Verwaltung nur partiell Einfluss nehmen kann.</p> <p>Allerdings muss es neben der Quote vor allem um Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gehen, wie es das Grundgesetz im Artikel 33 vorgibt. Dem Grunde nach spielt also das Thema Gleichstellung insbesondere dann eine Rolle, wenn m/w/d gleichauf liegen. Genau das wird von der Neuköllner Bezirksverwaltung und den Beschäftigtenvertretungen für ihre Dienstkräfte streng beachtet.</p>
Gegebenenfalls Einrichtung eines gleichstellungspolitischen Steuerungsgremiums.	Die Einrichtung des Steuerungsgremiums ist im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplans im laufenden Kalenderjahr in Planung.
Befassung mit den Angeboten des Services für Seniorinnen und Senioren mit dem Ziel der Optimierung.	<p>Die Angebote für die Neuköllner Seniorinnen und Senioren werden regelmäßig den Bedürfnissen angepasst. Um die gewünschten Bedarfe zu ermitteln, wurden zum Beispiel in den Freizeitstätten Wunschboxen aufgestellt, in denen die Besucherinnen und Besucher ihre Wünsche mitteilen können, die – sofern finanziell und personell möglich – auch umgesetzt werden. Die Eröffnung einer neuen Freizeitstätte im Jahr 2020 hat die zukünftigen Besucherinnen und Besucher noch vor Eröffnung in die Planung der Freizeitgestaltung einbezogen um ein passgerechtes Angebot unterbreiten zu können. Regelmäßig werden die Seniorinnen und Senioren im monatlichen Veranstaltungskalender „Was?Wann?Wo?“ aufgefordert, ihre Wünsche mitzuteilen.</p> <p>Die Wünsche werden vom Seniorenservice für die Angebote und Veranstaltungen angenommen und richten sich an alle Seniorinnen und Senioren.</p> <p>Resümee und Herausforderungen: Eine große Herausforderung ist die ständige aktive Arbeit, den Personenkreis der LSBTI und</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	der Menschen mit Migrationshintergrund in die bereits vorhandenen und neu zu schaffenden Strukturen zu integrieren.
Weiterführung der Sensibilisierungsworkshops im Kontext von Väterberatung mit dem Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD).	Im Jahr 2014 führte Eva Gottwales, Beraterin für Gender und Diversitiy, einen Sensibilisierungsworkshop im Hinblick auf Väterberatung im KJGD zum Thema „Rund um die Geburt“ durch. Seitdem werden verstärkt die Väter mit in die Beratung eingebunden. Aus Sicht des KJGD gibt es derzeit keinen weiteren Handlungsbedarf.
Weiterführung der Sensibilisierungsworkshops zum Themenbereich Gewalt (z. B. Zwangsverheiratung) für die Jobcenter gemeinsam mit der Opferschutzbeauftragten der Polizei.	Es ist festzustellen, dass die Sensibilisierungsworkshops zu den Themen Gewalt und Zwangsheirat weiterhin gut genutzt und fortgeführt werden. Es wurden weitere Bereiche des Jobcenters beschult. Außerdem wurden Sensibilisierungsworkshops auf Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter (AG 78) ausgedehnt. Diese Themen sind Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen der Stadtteilmütter. Zudem wurde ein Runder Tisch mit dem Kinderschutzteam etabliert.
Weiterführung des Projekts „Stadtteilmütter“ und weitere Qualifizierung der dort engagierten Frauen.	Mit Start des neu geschaffenen Landesprogramms "Stadtteilmütter" bei SenBJF wurde das Projekt aus Neukölln seit dem Jahr 2020 auf alle Berliner Bezirke ausgeweitet und verstetigt und es ist das "Berufsbild" der Stadtteilmütter entstanden. Mit der Umsetzung des Landesprogramms Stadtteilmütter zum 01.01.2020 gelingt es, für einen größeren Teil der Neuköllner Stadtteilmütter eine gesicherte Beschäftigung zu erreichen und nachhaltige Strukturen aufzubauen. Eine zusätzliche bezirkliche Finanzierung mit dem Ziel der Umsetzung integrations- und arbeitsmarktpolitischer Ziele, bildet eine wichtige Säule der Arbeit der Stadtteilmütter in Neukölln und verbleibt in dieser Teilaufgabe in der Zuständigkeit der Stabstelle für Dialog und Zukunft. Beide Projekte wirken konzeptionell gemeinsam, ergänzen sich gegenseitig und bauen aufeinander auf. Die Aufgabe der Begleitung und Beratung der Stadtteilmütter in den Einsatzfeldern sowie die Umsetzung von Schulungen und Qualifizierungen verbleiben in Neukölln beim Diakoniewerk Simeon gGmbH. Insbesondere das bezirkliche Konzept der Förderung von Integration und (beruflicher) Qualifizierung von Frauen in Zusammenarbeit mit SenIAS und dem Jobcenter ist ein wichtiger Pfeiler der Förderung der Gleichstellung von bis dato häufig benachteiligten Frauen im Bezirk. Er trägt wesentlich zu einem Empowerment und einer Selbstwertsteigerung sowie der eigenen reflexiven Auseinandersetzung mit der Rolle der Frau in der Gesellschaft bei.
Gründung und Etablierung des Arbeitskreises Girls' und Boys'Day	Der Arbeitskreis Girls' und Boys'Day hat sich im BA abteilungsübergreifend gegründet.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
mit dem Ziel einer Vernetzung der Aktivitäten.	<p>Durch den Arbeitskreis ist die Idee eines bezirklichen Preises für Unternehmen, die am Girls'Day (GD) und Boys'Day (BD) teilnehmen, umgesetzt worden. Der Preis wird im jährlichen Wechsel GD/BD durch den Bezirksbürgermeister im feierlichen Rahmen verliehen. Gestiftet wird der Preis von einem Neuköllner Unternehmen. Mit der Initiierung des Preises ist eine hohe Wertschätzung für die teilnehmenden Unternehmen verbunden. Gleichzeitig wirbt und motiviert er zur Teilnahme am GD/BD. Der Arbeitskreis hat zur Bewertung Kriterien erarbeitet. Im Jahr 2020 fand die Verleihung Corona-bedingt nicht im feierlichen Rahmen mit der verbundenen Öffentlichkeitsarbeit statt. Der Arbeitskreis konnte im Jahr 2020 aus personellen Gründen nicht tagen.</p> <p>Mit Ausnahme von 2020 hat sich in den vorherigen Jahren auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten eine erfolgreiche Zusammenarbeit in den Bereichen des GD und BD etabliert. Vor allem die Workshop-Angebote (im Jugendamt in Kooperation mit „Junge*“, Junge*!“; in der JFE Blueberry in Kooperation mit Sexpaed e. V. und durch die Berliner Jungs) wurden gut angenommen und sollten in den folgenden Jahren unbedingt ausgebaut werden. Hierbei ging es zum Beispiel um "Was ist überhaupt typisch männlich?“.</p>
Gründung und Etablierung des neuen Arbeitskreises Jungenarbeit, mit beratender Unterstützung des Arbeitskreises Mädchenarbeit.	<p>Der „AG geschlechterreflektierte Jungen*arbeit“ des Jugendamtes Neukölln trifft sich seit Juli 2017 bis zu sechsmal pro Jahr. Es kommen Vertreterinnen und Vertreter aus Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen sowie diverser Schulstationen zusammen. Die Treffen dienen dem Austausch, der Vernetzung, der Qualifikation und der Fallarbeit. Die Treffen werden von einem Mitarbeitenden des Projektes „Junge*“, Junge*!“ moderiert. Das dreijährige Projekt, welches noch bis Mitte des Jahres 2021 läuft, möchte geschlechterreflektierte Jungenarbeit in Neukölln etablieren, vernetzen, stärken und qualifizieren. Durchgeführt durch den Träger Cultures Interacive werden u. a. 20 Mitarbeitende aus Neuköllner Jugendfreizeiteinrichtungen in Kooperation mit dem SFBB qualifiziert.</p>
Netzwerk gegen Trans*- und Homophobie Neukölln	<p>Das „Netzwerk gegen Trans*- und Homophobie“, initiiert durch das Jugendamt aufgrund einer Vielzahl trans- und homophober Übergriffe, hat sich etabliert. Bis zu 40 Akteurinnen und Akteure aus den Bereichen Jugend, Polizei und Initiativen kommen mehrmals im Jahr zusammen, um sich auszutauschen, zu vernetzen und gemeinsame Aktionen durchzuführen. Ab dem Jahr 2021 ist der Aufbau eines queeren Jugendzentrums zur Stärkung der Angebote im Bereich der Jugendarbeit geplant.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Weiterführung des Kooperationsprojekts zwischen dem Bezirksamt und dem Interkulturellen Beratungs- und Begegnungs-Centrum (IBBC) zur Vermittlung von jungen Männern in Pflegeberufe.	Das seitens des Bezirks unterstützte Kooperationsvorhaben mit dem IBBC Projekt konnte leider nicht durchgeführt werden, da eine Umsetzung des Projekts an den Förderbedingungen scheiterte. Da dem Träger die Bereitstellung der erforderlichen Eigenmittel nicht möglich war, hat der Träger den Projektantrag zurückgezogen.
Der Frauenförderpreis für den Vereinssport wird auch zukünftig vergeben. Ausgezeichnet werden Vereine, die in besonderer Weise Frauen und Mädchen fördern, vor allem auch in Hinblick auf die Möglichkeit der Übernahme von Führungsämtern / Vorstandsposten.	Der Frauenförderpreis für den Vereinssport wurde erstmalig im Jahr 2016 und erneut im Jahr 2019 verliehen. Im Jahr 2020 wurde der Preis aufgrund der Corona-Pandemie nicht vergeben.
Gegebenenfalls dreijähriges Bundesmodellprojekt mit dem Fokus auf Zwangsverheiratung gemeinsam mit PAPATYA.	PAPATYA als Koordinierungsstelle gegen Verschleppung und Zwangsverheiratung führte die "Kampagne zur Prävention von Verschleppung von Jugendlichen ins Herkunftsland ihrer Familien" in den Berliner Bezirken Friedrichshain-Kreuzberg und Neukölln durch. Ziel der Kampagne, die durch eine Finanzierung des BMFSFJ im Programm „Demokratie leben“ ermöglicht wurde, war es, die Schulen der Bezirke über das Phänomen Verschleppung aufzuklären, über Beratungsangebote zu informieren und zu erheben, wie häufig Fälle von Verschleppung bekannt werden. Verschleppung greift fundamental in die Selbstbestimmungsrechte der Betroffenen ein. Die Betroffenen sind psychischem Druck, psychischer Gewalt und umfassender familiärer Kontrolle ausgesetzt. Da in dieser Situation Hilfe aus Deutschland nur schwierig zu leisten ist, sind Prävention und Aufklärung über Verschleppung von größter Wichtigkeit. Mit 136 Schulen und einer Anzahl von insgesamt 615.730 Einwohnerinnen und Einwohnern sollten die in den Bezirken erhobenen Daten, Rückschlüsse auf das Ausmaß von Verschleppung in anderen deutschen Großstädten erlauben. Von den 136 Schulen haben sich 45 Schulen zurückgemeldet. 13 Schulen (29 %) davon haben mit einer der beiden Problematiken zu tun. Neun (20 %) Schulen haben Kenntnis von Zwangsverheiratungen und elf (24 %) von Verschleppungsfällen. In Neukölln meldeten sich von insgesamt 73 Schulen 29 Schulen (40 %) zurück. Bezuglich Zwangsverheiratung haben insgesamt vier Schulen (14 %) Kenntnis von Fällen und 21 Schulen (72 %) keine Kenntnis. Vier Schulen (14 %) machten keine Angabe. Bezuglich Verschleppungsfällen haben insgesamt sieben Schulen (24 %) Kenntnis und 19 Schulen (65 %) keine Kenntnis von Fällen. Drei Schulen machten keine Angabe. 24 % der sich

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>rückmeldenden Schulen haben Beratungs- und Fortbildungsbedarf.</p> <p>Aufgrund des geringen Rücklaufs konnte die erhoffte Repräsentativität der Befragung nicht erreicht werden. Die Befragung hat gezeigt, dass es großer Anstrengungen bedarf, Schulen zu den Themen Zwangsheirat und Verschleppung zu befragen. Die Form einer Befragung mittels Fragebogens scheint für Schulen nicht geeignet zu sein.</p> <p>Dennoch hat sich zumindest bestätigt, dass die Problematik von Verschleppung Schulen betrifft, einzelne Schulen auch Kenntnis von Verschleppungen bekommen und es in Fällen von bevorstehender und erfolgter Verschleppung an Strategien und koordinierten Vorgehensweisen fehlt. Das bestätigt auch der Beratungs- und Fortbildungsbedarf, der von 15 der 45 Schulen, die sich zurückgemeldet hatten, angegeben wurde. Darüber hinaus fällt auf, dass Schulen in ähnlichem Ausmaß und getrennt voneinander mit den Problematiken Verschleppung und Zwangsheirat zu tun haben. Das bestätigt die Erfahrung der Koordinierungsstelle gegen Verschleppung und Zwangsverheiratung, dass Fälle von Verschleppung nicht immer mit einer Zwangsheirat einhergehen. Hingegen ist Verschleppung eine eigenständige Problematik, die als solche der weiteren Aufmerksamkeit und Erforschung bedarf.</p> <p>Die Initiative der Neuköllner Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Frauenrechtsorganisation Terre des Femmes (TDF), alle Schulen über Zwangsheirat/Verschleppung während der Schulferien und über mögliche Maßnahmen zu informieren, werden fortgeführt. Diese Maßnahme wurde von anderen Berliner Bezirken übernommen.</p> <p>Aufgrund der Erhebung wurde eine weitere Maßnahme entwickelt, in deren Rahmen Schulungen für Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter (AG 78) angeboten werden. Des Weiteren wurde ein Runder Tisch zu den Themen in Kooperation mit dem Kinderschutzteam im BA etabliert.</p> <p>Der Bezirk entwickelt zu diesen Themen unterschiedliche Formate zur Aufklärung und Prävention. So wurde zum Beispiel der Film „Nur eine Frau“ mit der Produzentin und den Darstellenden für Neuköllner Schulen mit anschließender Podiumsdiskussion gezeigt.</p> <p>Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und des Arbeitskreises Mädchenarbeit Neukölln wurde ein mehrsprachiger Flyer (Neuaufage) zu den Themen Kinderehen, Zwangsheirat und Verschleppung entwickelt und herausgegeben. Die Beispiele wurden von Mädchen in den Jugendeinrichtungen erarbeitet.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Maßnahmen für geflüchtete Frauen: zweiwöchentliche Frauentreffs in den Unterkünften für Geflüchtete, als Schutzraum und Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung von Frauen	Das aus dem Integrationsfonds finanzierte niederschwellige Projekt Frauenflüchtlingscafé wurde seit dem Jahr 2017 durch den Träger AWO Berlin Kreisverband Südost e.V. in den Neuköllner Unterkünften für Geflüchtete umgesetzt. Eine Herausforderung stellten im Jahr 2020 die beiden Lockdowns dar. Die Betreuung und Koordination übernahm eine Sozialarbeiterin mit interkultureller Kompetenz. Den Frauen wurde eine Möglichkeit des Rückzuges aus dem Alltag angeboten, aber auch ein Austausch bzw. Informationsvermittlung in einem geschützten Raum (gegenseitiges Empowern). Es wurden auch auswärtige Aktivitäten und Ausflüge organisiert, bspw. in Parks, ins Schwimmbad oder zu konkreten Projekten. Das BA Neukölln sieht die Frauenflüchtlingscafés als eine geeignete und erfolgsversprechende Form der niederschwelligen Arbeit mit geflüchteten Frauen. Das Projekt lief Ende des Jahres 2020 aus.
Maßnahmen für geflüchtete Frauen: gegebenenfalls Modellprojekt zur Ansprache und Integration von Frauen nach dem Auszug aus den Unterkünften	Keine Umsetzung
Planung von Aktionen zu gleichstellungspolitisch relevanten Anlässen, wie dem Equal Pay Day oder zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen.	Im Jahr 2017 organisierte der AK Mädchen mit dem Regionalen Sozialen Dienst (RSD) einen Fachtag „Schutz vor Gewalt gegen Mädchen und junge Frauen“. Für das Jahr 2020 wurde ein Workshop zum Thema “Gaming und Gender” angeboten. Die Teilnehmenden sollten sich mit Geschlechterrollen insbesondere in digitalen Spielen beschäftigen. Dieser Workshop fiel Corona-bedingt aus, wird aber in 2021 nachgeholt. Aktionen zu gleichstellungspolitisch relevanten Anlässen fanden darüber hinaus jährlich anlässlich der Kampagne/ Tanzdemonstration "One Billion Rising", des Gedenkens an Hatun Sürütü, des Internationalen Frauentages, des Weltmädchentages und des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen statt. Im Bereich der offenen Kinder und Jugendarbeit entstand Ende des Jahres 2019 ein neues Mädchenangebot (Mädchenladen) in der Gropiusstadt, welches weiter ausgebaut wird.

Bezirksamt Treptow-Köpenick

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Das GPR III mit dem Titel „Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt“, stellte für den Gender Mainstreaming-Prozess im Bezirksamt Treptow-Köpenick eine fachlich und inhaltliche Orientierung und Zielstellung dar.

Das bezirkliche Steuerungsgremium Gender Mainstreaming hat sich im Jahr 2016 nach dem Beginn der Evaluation der gleichstellungspolitischen Zielstellungen in den Ämtern, Organisations- und Serviceeinheiten auf die Umsetzung und Realisierung der Zielstellungen fokussiert.

Dafür wurde insbesondere der Gender Mainstreaming Praxistag am 28. September 2016 genutzt. Die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielstellungen wurde ausführlich präsentiert und mit konkreten Berichten aus einzelnen Ämtern und Serviceeinheiten verdeutlicht.

Am 26. September 2018 wurde der nächste Gender Mainstreaming Praxistag durchgeführt. Auf die Inhalte wird im Maßnahmenteil Bezug genommen.

Die Praxistage verdeutlichen die Anstrengungen des Bezirksamtes Treptow-Köpenick, die Gleichstellung der Geschlechter mit konkreten Zielstellungen und Maßnahmen voranzubringen und Erfolge zu erreichen. Die kontinuierliche Arbeit des bezirklichen Steuerungsgremiums zeigt zudem, dass die Umsetzung des Gender Mainstreamings im Bezirksamt ernsthaft verfolgt wird und im täglichen Verwaltungshandeln prüfbar abgebildet werden kann.

Erwähnt werden soll, dass anlässlich des 100-jährigen Jubiläums der Einführung des Wahlrechts für Frauen in Deutschland am 30. November 2018 ein Festakt durchgeführt wurde. Dort wurde die neue Ausstellung „Auf dem Weg zur Gleichstellung – Frauen verändern Geschichte“ erfolgreich präsentiert. Diese Höhepunkte haben dazu beigetragen, dass der Blick auf das Thema Gleichstellung für die Verwaltung und nach außen erneut geweitet wurde.

Die Aufmerksamkeit konnte mit der Erweiterung der im Jahr 2018 begonnenen Ausstellung beibehalten werden. So wurde die Ausstellung mit der Präsentation von männlichen Persönlichkeiten aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen erweitert und würdig mit einer öffentlichen Veranstaltung präsentiert. Zahlreiche weitere Projekte, wie zum Beispiel das PEB (Partnerschaft – Entwicklung – Beschäftigung) Projekt „Kitas im Kiez“ mit der Infomesse im April 2019, unterstützen die gleichstellungspolitischen Ziele des Bezirksamtes Treptow-Köpenick.

Mit dem Gender-Praxistag für Auszubildende konnte im Jahr 2019 eine weitere wichtige Zielgruppe in den Umsetzungsprozess einbezogen werden.

Somit kann für das Bezirksamt Treptow-Köpenick resümiert werden, dass Gleichstellung keine Worthülse ist, sondern tatsächlich mitgedacht wird.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Weitere Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen. Ab 2017 Anpassung der Zielstellungen nach dem Evaluationsprozess 2016: Steuerungsgremium mit neu besetztem Bezirksamt stärken	Die gleichstellungspolitischen Zielstellungen für das Bezirksamt Treptow-Köpenick wurden in mehreren Prozessschritten in den Ämtern, Service- und Organisationseinheiten neu formuliert, angepasst und überarbeitet. Der neue BA-Beschluss über die angepassten Zielstellungen befindet sich aktuell auf der Kollegiumsebene in der Abstimmung und Mitzeichnung. Das

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	bezirkliche Steuerungsgremium tagt regelmäßig und steuert top down den GM-Prozess im Bezirksamt Treptow-Köpenick.
Weitere Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen. Ab 2017 Anpassung der Zielstellungen nach dem Evaluationsprozess 2016: Umsetzung der Gender Budgeting-Projekte unterstützen	<p>Die Gender Budgeting-Beauftragte des Bezirksamtes, Leiterin der Serviceeinheit Personal und Finanzen (SEPFin), unterstützt die Umsetzung von GB-Projekten und gibt Impulse für neue GB-Projekte. Im Jahr 2019 wurden fünf Genderprojekte durchgeführt. Davon zwei Projekte in der Musikschule, zwei Projekte in der VHS und ein Projekt bei der SEPFin. Am 26. September 2018 fand zum dritten Mal der Gender Mainstreaming Praxistag im Bezirksamt Treptow-Köpenick statt. Der Praxistag bot eine sehr gute Möglichkeit den GM-Prozess im Bezirksamt und die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielstellungen zu reflektieren. Es wurden u.a. zwei bezirkliche Genderprojekte präsentiert. Das Jugendamt stellte ein Schutzkonzept zur strukturellen Prävention von (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch im Jugendamt vor. In drei anspruchsvollen Workshops konnten die Teilnehmenden im regen Austausch miteinander ämter- und hierarchieübergreifend diskutieren. Die Themen der Workshops haben Ergebnisse und Fragen der bisherigen Gender Mainstreaming Praxistage aufgegriffen. Ein Workshop beschäftigte sich mit dem Vereinbarkeitsziel Familie und Beruf. Ein zweiter Workshop hat das Thema "Kultursensible, Diversity-bewusste Haltung, Deeskalation und Abgrenzung" aufgegriffen und der dritte Workshop befasste sich mit dem Umgang von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Im Jahr 2019 konnte nach erfolgreicher Ausschreibung mit den Planungen und Dreharbeiten für einen gendergerechten Imagefilm begonnen werden. Der Film wurde mit Mitteln aus dem Gender Budgeting-Wettbewerb finanziert und Ende des Jahres 2020 fertig gestellt.</p> <p>Erstmals im Jahr 2019 fand ein Gender-Praxistag als Pflichtveranstaltung für die Auszubildenden des Bezirksamtes statt. Die Auszubildenden wurden zum Gender Mainstreaming und Gender Budgeting informiert und konnten sich theoretisch und praktisch mit Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen auseinandersetzen.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Netzwerk Alleinerziehende aufbauen / Infopoints stärken: Ein neuer Infopoint kann im Kosmosviertel aufgebaut werden. Die Koordination sowohl für diesen neuen Infopoint als auch für die bereits bestehenden (z.B. Kiezklub KES) kann nicht alleine durch den Bezirk realisiert werden und bedarf der Unterstützung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung.</p>	<p>Das Bezirksamt hat den Aufbau des bezirklichen Netzwerkes für Alleinerziehende weiter vorangebracht. Nach dem Ende der Förderung für den Infopoint für Alleinerziehende im Kosmosviertel über das Programm "Soziale Stadt" von der SenStadtWohn, hat das Bezirksamt Zuwendungsmittel bereitgestellt, um das Beratungsangebot für Alleinerziehende, insbesondere im problematischen Kosmosviertel, weiterhin vorzuhalten. Zudem wurde in dem Frauenprojekt "Köpenicker Frauenrunde" beim Tausendfüßler e.V. für die Bezirksregion Köpenick Nord eine Anlauf- und Beratungsmöglichkeit für Alleinerziehende geschaffen. Seit dem 01.08.2019 gibt es im Rathaus Friedrichshagen eine weitere bezirkliche Beratungsstelle für Alleinerziehende bei der Stephanusstiftung. Die in bezirklicher Eigeninitiative geschaffenen vier Infopoints für Alleinerziehende werden mit der durch die SenGPG geschaffenen Koordinierungsstelle für das bezirkliche Netzwerk ab 01.01.2021 verstärkt.</p>
<p>Stärkung und Ausbau der Fraueninfrastruktur u.a. hinsichtlich neuer Zielgruppen: junge Frauen/Mütter, geflüchtete Frauen, Alleinerziehende</p>	<p>Die BVV Treptow-Köpenick hat mit dem Doppelhaushalt 2020/2021 deutlich mehr Mittel bereitgestellt, damit die signifikanten Lücken in der bezirklichen Fraueninfrastruktur (FI) besser geschlossen werden können. Parallel wurde ein umfassendes Konzept für eine bedarfsdeckende bezirkliche Fraueninfrastruktur erarbeitet. Dieses beinhaltet die Analyse der Fraueninfrastruktur in Treptow-Köpenick und Handlungsempfehlungen für eine bedarfsdeckende bezirkliche Fraueninfrastruktur. Damit verfügt der Bezirk über eine fundierte Grundlage für den nachhaltigen Ausbau der bezirklichen Infrastruktur. In einem ersten Schritt wurde im März 2020 das erste bezirkliche soziokulturelle Beratungs- und Begegnungszentrum für Frauen und Mädchen/Frauenzentrum eröffnet. Weitere Frauenprojekte wurden finanziell besser ausgestattet. Der Infopoint für Alleinerziehende hat beispielsweise erheblich mehr Zuwendungsmittel erhalten, so dass damit ein Beratungsangebot vor Ort mit einem Stundenumfang von 24 Stunden pro Woche vorgehalten werden kann. Ebenso hat die Beratungsstelle für von Gewalt betroffene Frauen erheblich mehr Zuwendungsmittel erhalten. Dadurch konnten auch hier die Beratungsstunden erhöht werden.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Aktuell gibt es drei FIS-Stellen (Frauentreff an der Wuhlheide, Tausendfüßler e.V., Schutzhülle e.V.). Eine vierte FIS-Stelle könnte die Koordinierung und Installation bedarfsgerechter Beratungsangebote für Frauen in allen Lebenslagen sicherstellen. Zielgruppen könnten z. B. von Gewalt betroffene Frauen sein, Alleinerziehende sowie Wiedereinsteierinnen/Rückkehrerinnen (hier seit zwei Jahren monatliche Beratung mit den BCAs aus dem Jobcenter und der AA Süd). Darüber hinaus wird mit der im Zweijahresrhythmus stattfindenden Veranstaltung „Fraueninfothek“ auch zukünftig ein Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit geleistet.</p>	<p>Die BVV Treptow-Köpenick hat ebenfalls den Erhalt und Ausbau von Fraueninfrastrukturstellen in Treptow-Köpenick beschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich dafür eingesetzt, zusätzliche FIS-Stellen zu erhalten. Die SenGPG hat die ehemaligen FIS-Stellen in eine Zuwendungsfinanzierung überführt. Am 23. Mai 2018 wurde die "Fraueninfothek" erfolgreich im Einkaufszentrum Schöneweide durchgeführt. Gemeinsam mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wird das erfolgreiche Beratungsangebot für Alleinerziehende, Wiedereinsteigerinnen/Rückkehrerinnen monatlich fortgeführt.</p>
<p>Fortführung des Aktionsbündnis „Mehr Mädchen in MINT“ ... Die Arbeit an der (Weiter-)Entwicklung einer bezirklichen Strategie für mehr Mädchen in MINT-Berufen soll in der 18. Legislaturperiode fortgesetzt werden.</p>	<p>Das Aktionsbündnis "Mehr Mädchen in MINT in Treptow-Köpenick" wurde zielführend fortgesetzt. Dabei unterstützt der Technische Jugendbildungsverein in Praxis (TJP e.V.) die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Der TJP e.V. koordiniert die Netzwerktreffen und regt gemeinsame Initiativen und Maßnahmen an. Im Jahr 2019 wurde für die bessere Sichtbarkeit des Aktionsbündnisses ein Rollup erstellt. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Ausbildungsmesse im Freizeit- und Erholungszentrum (FEZ), wird das Aktionsbündnis mit dem Rollup präsent sein. Zudem recherchiert und akquiriert der TJP e.V. gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten neue Bündnismitglieder.</p>
<p>Fortführung des Wettbewerbs „Familienfreundliche Unternehmen Treptow-Köpenick“: Unternehmen werden weiterhin angeregt und unterstützt, familienfreundliche Strukturen zu schaffen. Ein Logo „Familienfreundliches Unternehmen“ soll entwickelt und im Rahmen des Wettbewerbs vergeben werden.</p>	<p>Der Wettbewerb „Familienfreundliche Unternehmen Treptow-Köpenick“ wurde jährlich durchgeführt. Es wird jeweils ein Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten und eines mit mehr als 20 Beschäftigten ausgezeichnet. Die ausgezeichneten Unternehmen erhalten inzwischen neben einer künstlerischen Wandeskulptur und einem Preisgeld zusätzlich ein Logo, welches sie auf ihren Geschäftspapieren verwenden können und sie als familienfreundliches Unternehmen ausweist. Zudem werden Anerkennungspreise in Form von Urkunden an weitere Unternehmen, welche sich bewerben, vergeben. Im Jahr 2020 besuchte der Bezirksbürgermeister gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle Unternehmen, welche sich an</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	dem Wettbewerb 2020 beteiligt hatten. Von den Unternehmensbesuchen wurden Kurzfilme angefertigt.
Fortsetzung Vergabe Mädchenpreis: Im Jahr 2007 wurde der Mädchenpreis erstmalig verliehen und bis heute wurden über 23 Mädchen und junge Frauen, vier Mädchenmannschaften und ein junges Modelabel ausgezeichnet. Eine Broschüre ist zu Beginn der 18. Legislaturperiode entstanden.	Der Mädchenpreis in Treptow-Köpenick hat Tradition. Im Jahr 2020 wurde dieser zum 14. Mal als Zeichen der Wertschätzung für engagierte Mädchen und junge Frauen zwischen zwölf und 18 Jahren aus Treptow-Köpenick vergeben. Für die weitere Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit ist der Mädchenpreis in Treptow-Köpenick besonders wertvoll. Mädchen und junge Frauen aus dem Bezirk zeigen, wie sie in der Freizeit Kinder in Sportvereinen fördern, technisches Know-how entwickeln, sozial schwachen Menschen helfen und sich politisch engagieren.
Stärkung des Unternehmerinnennetzwerkes: Weitere Begleitung des „Lady's Stammtischs“. Das Projekt arbeitet mittlerweile selbstständig und benötigt nicht mehr die Unterstützung im Rahmen einer FIS-Stelle.	Das Unternehmerinnennetzwerk "Lady's Stammtisch" in Treptow-Köpenick ist ein lebendiges Netzwerk aus unternehmerisch tätigen Frauen. Der Verein macht Frauen Mut, trotz Doppelbelastung mit Familie und Unternehmen ihre persönlichen Karrierechancen zu nutzen. Dem Erfahrungsaustausch untereinander und mit regionalen Unternehmerinnenverbänden wird Raum gegeben. Bei Themenabenden und Stammtischen gibt es interessante Vorträge von sachkundigen Referentinnen und Referenten und Diskussionsrunden rund um die Belange der Unternehmerinnen.
Weitere Projekte mit geflüchteten Frauen: Ein Beispiel für ein Projekt mit geflüchteten Frauen ist „Schutzhülle e.V.“ Jeden Dienstag haben Mütter mit ihren Kindern die Möglichkeit an den Kreativkursen teilzunehmen und erhalten Hilfe für aktuelle Schwierigkeiten. Weitere Projekte sollen in Angriff genommen werden.	Die Angebote für geflüchtete Frauen und Kinder bei Schutzhülle e.V. werden fortgeführt und weiterhin unterstützt. Die Kreativangebote wurden mit folgenden Angeboten erweitert. <ul style="list-style-type: none"> • wöchentliche Kreativkurse (Korbflechten) in der Gemeinschaftsunterkunft in der Alfred-Randt-Straße 19 • acht-Wochen Kurse „Sensitives Malen für geflüchtete Mütter, geflüchtete Kinder und geflüchtete Frauen“ • Graffiti-Aktion für geflüchtete Mädchen

Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Die grundlegenden Herausforderungen für gleichstellungspolitische Erfolge bleiben stark an das persönliche Engagement einzelner Akteurinnen und Akteure gebunden. Eine größere Unterstützung durch das Land Berlin mit geschlechterpolitischen Zielen für Berlin kann den Prozess in den Bezirken stärken. (Einschätzung in Absprache mit dem BA Mitte)

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Das Projekt „Frauensporthalle“ wird weitergeführt mit dem Ziel der Verfestigung des Projektes mit der mittelfristigen Überführung in ein Regelangebot sowie der Fertigstellung der Umbaumaßnahme des Fitness-Bereichs. Die Zusammenarbeit mit dem Bezirkssportbund wird ausgebaut. Ein weiteres Ziel ist die Zusammenarbeit mit dem Senatsressort für Sport, um sowohl Unterstützung als auch die eventuelle Übernahme der Projektidee in andere Bezirke herbeizuführen.	Die Maßnahme wird kontinuierlich umgesetzt. Seit dem 01.01.2021 wird das Projekt der Frauensporthalle durch den Sportverein Fit und Fun Marzahn e.V. (FFM e.V.) betrieben. Der Trägerwechsel wurde eng durch das BA begleitet und unterstützt. Eine besondere Herausforderung für das Projekt ist die Schließung der Sportstätten aufgrund der Corona-Pandemie. Der Träger hat sich gut auf die Situation eingestellt und versucht, neben Online-Training kreative Lösungen für die Situation zu entwickeln. Es gibt eine sehr gute Vernetzung des Projektes mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren im Bezirk. Die Umbaumaßnahmen der Frauen-Fitness-Fläche sind beendet. Nach dem Ende des Lockdown ist die Eröffnung geplant. Konzepte zur Nutzung mit Einbeziehen von Reha-Sport und unterschiedlichen Fitness-Angeboten sind vom Träger mit Unterstützung des BA erarbeitet. Die Mittel zur Projektfinanzierung sind für das Haushaltsjahr 2021 gesichert. Eine weitere finanzielle Förderung durch den Bezirkshaushalt 2022/23 ist angestrebt.. Das Schul- und Sportamt ist gerne bereit, die Projektidee auch anderen Bezirken zur Verfügung zu stellen.
Im Interesse der gesamtbezirklichen Entwicklung wird die Stadtentwicklung systematisch unter Berücksichtigung von Genderaspekten gestaltet. Schwerpunkt dabei sind u. a. die Stärkung der Fraueninfrastruktur in Stadtrandlage und die Verhinderung einsetzender „Gentrifizierung“ durch Verdrängungsprozesse sozial Benachteiligter aus den Innenstadtregionen in die Randbereiche.	Das Stadtentwicklungsamt entwickelt aktuell die Maßnahme "Barrierearmes, inklusives Quartier – Marzahn Südspitze in Marzahn Süd". Der Fokus der Maßnahme liegt auf der inklusiven Entwicklung des Quartiers für alle Menschen. Geschlechtergerechtigkeit spielte dabei eine Rolle, auch wenn der Schwerpunkt auf Barrierefreiheit und Inklusion liegt.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Verwaltungsentscheidungen werden verstärkt auf ihre Auswirkungen für die Geschlechter und die demografische Entwicklung überprüft – der Prozess wird automatisiert und verstetigt, die Einrichtung eines Steuerungsgremiums erwogen.	Die Maßnahme wird umgesetzt. Es ist nicht geplant ein Steuerungsgremium einzurichten.
Der Bezirk erwägt, den Prozess des Gender Budgeting durch Hinzuziehung externer Expertise zu qualifizieren und die Ziele stärker an den bezirklichen Lebensrealitäten zu orientieren.	Die Maßnahme wurde erfolgreich im Jahr 2018 umgesetzt. Es haben zwei Workshops zum Thema Gender Budgeting im Bezirk stattgefunden: Ein Workshop für die Bezirksverwaltung und alle Fachämter und Abteilungen und ein zweiter Workshop für die Bezirksverordneten und interessierte Bürgerinnen und Bürger, wie zum Beispiel für Mitglieder des Frauenbeirats Marzahn-Hellersdorf. Die Workshops sollten neben einem allgemeinen Einstieg ins Thema besonders den Fokus auf die bezirkliche Wirkmächtigkeit zum Gender Budgeting legen, um einen niedrigschwlligen Zugang zu ermöglichen.
Die Arbeit des Netzwerks für Alleinerziehende wird fortgeführt.	Die Maßnahme wird kontinuierlich umgesetzt unter Beteiligung der politischen Ebene im Steuerungskreis und durch rege Beteiligung des Bezirksamtes, wie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, des Jugendamtes, des Gesundheitsamtes, des Jobcenters, etc. Das BA hat sich im Jahr 2020 an dem Interessenbekundungsverfahren für die Ausschreibung einer neuen Trägerschaft beteiligt und den Prozess aktiv gesteuert. Seit November 2020 hat die neue Koordinatorin beim Träger Frauenzentrum Marie e.V. ihre Arbeit aufgenommen. Das BA arbeitet eng mit dem Träger und dem Projekt zusammen, begleitet die Prozesse und unterstützt die geplanten Maßnahmen.
Der Bezirk erkennt mit Blick auf die soziale Zukunft integrative Maßnahmen besonders für (junge) Frauen mit Kleinkindern und Fluchterfahrungen als Schwerpunkttaufgabe (Bildung, Arbeit, Kinderbetreuung, soziale Anbindung und Absicherung).	Im Zuge der Umsetzung des „Integrationsfonds“ im Rahmen des „Masterplans Integration und Sicherheit“ sind mehrere Maßnahmen bzw. Projekte formuliert und implementiert, die ausdrücklich oder berücksichtigend auf die besonders vulnerable Zielgruppe von Mädchen und Frauen (inklusive Schwangeren bzw. Müttern) mit Fluchthintergrund abzielen. Dies umfasst insbesondere Beratungs- und Begegnungsangebote, die für den genannten Personenkreis finanziell unterstützt werden (zum Beispiel das Frauen-Internet-Café Marzahn, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Unterstützung bei häuslicher Gewalt sowie diversen Familien- und Gesundheitsthemen).

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Zur Absicherung des Genderprozesses über den historischen Verlauf und dessen Fortschreibung wird eine Chronik der Umsetzungsaktivitäten der Gleichstellungspolitik in den letzten 10 Jahren erarbeitet und publiziert	Die Maßnahme konnte nicht umgesetzt werden.

Bezirksamt Lichtenberg

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Mit der Fortsetzung des Audits „Familiengerechte Kommune“ hat der Bezirk seine Schwerpunkt-Zielsetzung verstetigt und haushaltswirksam unterstellt. Die im Re-Zertifizierungsprozess im Jahr 2019 erarbeiteten strategischen Ziele und Maßnahmen verfolgen das übergeordnete Anliegen, die Gleichstellung der Geschlechter zu befördern sowie die Familiengerechtigkeit erlebbar für alle Einwohnerinnen und Einwohner Lichtenbergs zu machen, also sowohl für Familien in allen Generationen, Lebensformen, geschlechtlichen Identitäten und unterschiedlichen kulturellen Lebensarten. Dementsprechend sind die strategischen Zielsetzungen im Bezirksamt darauf ausgerichtet und mit den Leitzielen und Maßnahmen der Handlungsfelder im Audit familiengerechte Kommune unterstellt: „Der Bezirk Lichtenberg handelt ressortübergreifend entsprechend seiner strategischen Ziele familiengerecht und beachtet das Gleichstellungsgebot. Im Rahmen des Strategiumsetzungsprozesses wird die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsprinzip befördert.“

Die Verbesserung der Lebenssituation Alleinerziehender ist eine wesentliche strategische gleichstellungs- und familienpolitische Zielstellung im Bezirk. Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenssituation Alleinerziehender wurden auf der Grundlage der vom Netzwerk Alleinerziehende entwickelten Handlungsempfehlungen umgesetzt. Im Bezirksamt wurde unter dem Vorsitz des Bezirksbürgermeisters ein Steuerungsgremium einberufen, in dem verschiedene Fachabteilungen und das Jobcenter zusammenarbeiten. In den Handlungsfeldern Arbeit, Gesundheit, Kinderbetreuung, Infrastruktur wurden die Angebote ausgebaut und Modellprojekte entwickelt. Der Bezirk Lichtenberg setzt dafür zusätzlich im Doppelhaushalt 2020/21 pro Haushaltsjahr 200.000 € ein. Beispielgebend ist das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung an zehn Standorten im Bezirk. Zusätzlich wurden Familienbildungsangebote in allen 13 Regionen im Bezirk und ein weiteres mobil arbeitendes Familienbüro eingerichtet.

Der Bezirk verzeichnet einen starken Zuwachs an jungen Familien mit Kindern. Die damit verbundenen gleichstellungspolitischen Herausforderungen sind der Ausbau einer wohnortnahmen sozialen Infrastruktur und die Bereitstellung eines ausreichenden Angebotes an Ganztagskinderbetreuungs- und Schulplätzen, als entscheidende Rahmenbedingungen, um Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit und Vollzeit-Erwerbstätigkeit von beiden Elternteilen zu ermöglichen. Davon profitieren besonders Frauen, die meist überwiegend Familien- und Pflegeaufgaben übernehmen.

Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Corona-Pandemie am Arbeitsmarkt sind noch nicht im vollen Umfang abzusehen. Die sozialen Auswirkungen treffen nicht alle gleichermaßen. Geringverdienende, Leistungsbeziehende und Alleinerziehende sind ganz besonders betroffen. Hier gilt es entsprechend gegen zu steuern. Bereits vor Auftreten des Covid-19-Virus hatte der Bezirk Lichtenberg begonnen, zur Prävention und Bekämpfung von Armut eine bezirkliche Gesamtstrategie zu entwickeln – zunächst bezogen auf Kinder- und Jugendarmutsprävention, die Entwicklung und Etablierung von nachhaltigen Kooperationsvereinbarungen und die Zusammenarbeit mit bezirklichen Netzwerken. Über die fachbereichsübergreifenden Netzwerke zur Prävention von Kinderarmut und zur Unterstützung von Alleinerziehenden wurden tragbare Strukturen entwickelt, so dass insbesondere im Lockdown vulnerable Zielgruppen erreicht werden und Unterstützung erhalten. Große Anstrengungen wurden unternommen, alle Bevölkerungsgruppen über verschiedene Medien über die Hilfeangebote zu informieren und Nachbarschaftshilfe über eine Hotline im Bezirk zu koordinieren.

Die Stärkung der Projekte der Fraueninfrastruktur, das Sichtbarmachen frauenspezifischer Bedarfe und die Entwicklung von Beteiligungsstrukturen für Frauen sind weitere frauens- und gleichstellungspolitische Zielstellungen im Bezirk: Als beratendes, impulsgebendes und interessensvertretendes Gremium wurde in dieser Legislaturperiode ein Frauenbeirat vom Bezirksamt berufen. Im Jahr 2020 wurde für Lesben eine

Anlaufstelle im Bezirk geschaffen. Ein Regenbogenfamilienzentrum wird noch in diesem Jahr aus dem laufenden Bezirkshaushalt gefördert.

Das hier beispielhaft dargelegte Erreichte wird durch das Bezirksamt Lichtenberg jährlich gewürdigt. Für den Lichtenberger Frauenpreis können sowohl Frauen und Mädchen als auch Teams aus dem Bezirk nominiert werden.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Für die 18. Legislaturperiode ist eine enge Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Gleichstellung vorgesehen sowie die Inanspruchnahme externe Genderexpertise, um gleichstellungspolitische Prozesse weiter voran zu bringen.</p>	<p>Das Bezirksamt wurde im Jahr 2018 in Vorbereitung des Re-Zertifizierungsverfahrens zum Audit „Familiengerechte Kommune“ durch eine externe Genderexpertise begleitet. In den Zielvereinbarungen 2019 wurden im Handlungsfeld Steuerung und Vernetzung Gleichstellungsziele formuliert. Leitziel 1.1.: „Der Bezirk Lichtenberg handelt ressortübergreifend entsprechend seiner strategischen Ziele familiengerecht und beachtet das Gleichstellungsgebot. Im Rahmen des Strategiumsetzungsprozesses wird die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsprinzip befördert.“ In der Ausrichtung der Lichtenberger Familienpolitik sollen die Interessen und Bedarfe der Familien im Rahmen der Partizipation eine starke Beachtung finden und die Transparenz und Kommunikation der Angebote im Bezirk zielgruppenspezifisch gewährleistet sein. Diese Ausrichtung ist im Audit in dem Leitziel 1.2. „Das Bezirksamt Lichtenberg kommuniziert familienrelevante Informationen und Angebote themenspezifisch, zielgruppenorientiert und geschlechterdifferenziert, proaktiv und aktuell...“ sowie im Ziel 1.4. „...die Bürger*innenbeteiligung in Lichtenberg erfolgt abgestimmt, standardisiert, zielgruppenorientiert und geschlechtergerecht auf Basis beschlossener Leitlinien der Bürgerbeteiligung“ verankert. Eine entsprechende Dialog- und Kommunikationsstruktur ist zu entwickeln, die ausgewählte Zielgruppen, zum Beispiel Alleinerziehende, besonders ansprechen. Ziel 1.3. „Die Verbesserung der Lebenssituation Alleinerziehender ist eine wesentliche strategische gleichstellungs- und familienpolitische Zielstellung im Bezirk, als auch eine zentrale Maßnahme, der Kinderarmut zu begegnen.“</p>
<p>Planung der Rezertifizierung des Bezirks als „Familienfreundliche Kommune“ (2018): Schwerpunkt (u. a.): Unterstützung für Alleinerziehende; Handlungsempfehlungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenssituation Alleinerziehender</p>	<p>Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenssituation Alleinerziehender wurden auf der Grundlage der vom Netzwerk Alleinerziehende entwickelten Handlungsempfehlungen umgesetzt. Im Bezirksamt wurde unter dem Vorsitz des Bezirksbürgermeisters ein Steuerungsgremium einberufen, in dem verschiedene Fachabteilungen und das Jobcenter zusammenarbeiten. Das hier angesetzte bezirkliche Budget beträgt jährlich 200.000 €. In den Handlungsfeldern Arbeit, Gesundheit, Kinderbetreuung, Infrastruktur wurden die Angebote ausgebaut bzw. Modellprojekte entwickelt. Hervorzuheben ist hier das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung an künftig zehn Standorten im Bezirk. Im Jahr 2020 hat der dritte Durchgang der</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<p>Workshop-Reihe „Empowerment und Unternehmenszugänge für Alleinerziehende“ stattgefunden, eine Kooperation mit dem Jobcenter, SHIA e.V. und Ingeus GmbH. Alleinerziehende Eltern werden individuell auf ihrem Weg in eine Ausbildung/Weiterbildung bzw. Arbeitsaufnahme unterstützt. Zur Förderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung, der Familienform alleinerziehend und der Wertschätzung der Leistungen von Ein-Eltern-Familien, wird seit 2019 jährlich ein Aktionstag für Alleinerziehende in Lichtenberg vom Netzwerk organisiert.</p>
<p>Planung der Rezertifizierung des Bezirks als „Familienfreundliche Kommune“ (2018): Entwicklung eines gesamtbezirklichen familienpolitischen Leitbilds; Untersetzung mit gleichstellungspolitischen Zielstellungen des Bezirksamtes sowie Evaluation dieser Zielstellungen</p>	<p>Die im Auditierungsprozess erarbeiteten strategischen Ziele und Maßnahmen verfolgen das übergeordnete Anliegen, die Gleichstellung der Geschlechter zu befördern sowie die Familiengerechtigkeit erlebbar für alle Einwohnerinnen und Einwohner Lichtenbergs zu machen. Dementsprechend sind die strategische Ausrichtung der Verwaltung, die strategischen Zielsetzungen sowie gewünschte Zielzustände im Bezirksamt darauf ausgerichtet und mit den Leitzielen und Maßnahmen der Handlungsfelder im Audit „Familiengerechte Kommune“ unterstellt.</p> <p>Mit Blick auf die strategische Ausrichtung der Verwaltung stehen folgende Ziele im Vordergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die soziale Infrastruktur – vordergründig die Ausstattung mit Schulen, Kitas und ambulanter medizinischer Versorgung – ausbauen; • in der Flächenkonkurrenz einen Ausgleich schaffen und vermitteln; • Verwaltung als Dienstleister für Bürgerinnen und Bürger positionieren: Angebot der bürgernahen Dienstleistungen ausbauen, Kultur des Ermöglichens schaffen; • bezirkliche Beteiligungsmöglichkeiten verstetigen, ausbauen und kommunizieren – bürgerschaftliches, gewerbliches und kulturelles Engagement stärken; • "Gute Nachbarschaft" in Lichtenbergs unverwechselbaren Kiezen stärken; • Jugend, Familie sowie Seniorinnen und Senioren stärken.
<p>Planung der Rezertifizierung des Bezirks als „Familienfreundliche Kommune“ (2018): Familienzentren in jedem Stadtteil des Bezirks</p>	<p>Im Haushalt 20/21 wurden zusätzliche Mittel für Angebote der Familienförderung bereitgestellt. In zehn von 13 Regionen im Bezirk werden Familientreffs und ein Regenbogenfamilienzentrum eingerichtet und in den Stadtteilen Hohenschönhausen und Lichtenberg jeweils ein Familienbüro.</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Einführung des Lichtenberger Frauenpreises zum 8. März.	Der Lichtenberger Frauenpreis wird seit 2017 jährlich vom Bezirksamt auf einer Festveranstaltung zum Internationalen Frauentag verliehen. Er ist mit einer Skulptur und 1000 € dotiert.
Weitere Beteiligung am Gender Budgeting-Wettbewerb mit neuen Wettbewerbsbeiträgen oder Nachfolgeprojekten bspw. die Evaluation und Implementierung von Genderaspekten in der stationären Pflege.	In den Jahren 2017-2018 wurde des Gender Budgeting-Modellprojekt "Weiterbildung zu bedarfsgerechter, geschlechtersensibler stationärer Pflege in Senioreneinrichtungen" durchgeführt. Dabei wurde gemeinsam mit Pflegekräften ein praxisorientiertes Schulungskonzept unter dem Titel "Marie braucht Pflege, Oskar auch." entwickelt und im Rahmen von eintägigen Seminaren für Mitarbeitende von stationären Einrichtungen angeboten.
Fachtag mit den Fachkräften aus dem Mädchen- und Jungenarbeitskreis: „Arbeiten mit dem anderen Geschlecht. CrossWork – ein geschlechterpädagogisches Qualitätskonzept“.	Am 7. und 8. Dezember 2017 fand die Fortbildung "Crosswork – ein geschlechterpädagogisches Qualitätskonzept?" von der AG Mädchen und AG Jungen statt. Als Ergebnis dieser gemeinsamen Fortbildung treffen sich die beiden bezirklichen Arbeitskreise weiterhin einmal im Quartal separat und zweimal im Jahr zusammen, um in den fachlichen Austausch zu gehen.
Prozessberatung des Koordinierungs- und Steuerungsgremiums Gender Mainstreaming und Gender Budgeting im BA Lichtenberg.	Die Genderbeauftragten im Bezirksamt Lichtenberg haben sich unter der Hinzunahme einer externen Genderprozessberatung darauf verständigt, in der Umsetzungsphase der Zielvereinbarungen des Audits im Jahr 2019 diesen Prozess mit Zielen Indikatoren und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen. Es wurden Gleichstellungsziele in dem zentralen Handlungsfeld Steuerung und Vernetzung formuliert.
Schulungen zur gendergerechten Sprache.	In Folge der Änderung im Personenstandsgesetzes § 22 Abs. 3 und § 45 b wurde in der Berliner Verwaltung eine Verständigung zur einheitlichen Form der diskriminierungsfreien Ansprache von Personen, die sich nicht einer binären Geschlechterordnung zuordnen, erforderlich. Eine Änderung der GGO I, welche die Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Sprache auch in der Ansprache nicht binärer Personen einschließt, liegt von SenInnDS noch nicht vor.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Weiterentwicklung der Partizipationsstrukturen für Frauen: Verfestigung eines Projektenetzwerkes und Gründung eines Frauenbeirates.</p>	<p>Ein Frauenbeirat wurde im Juni 2018 vom Bezirksamt berufen. Der Beirat hat sich mit Trägern aus der Projekte-Landschaft vernetzt. Gemeinsam wurde im zweiten Jahr die Lichtenberger Frauenwoche umgesetzt. Mit zahlreichen Veranstaltungen, Vernetzungsmöglichkeiten und der Verleihung des Lichtenberger Frauenpreises, werden verschiedenste Perspektiven des Lebens von Frauen aus Lichtenberg aufgegriffen. Die zentralen Veranstaltungen in der Frauenwoche sind im Jahr 2020 das Frauen Plenum und 2021 ein digitales Frauen Barcamp, in denen es um Vernetzung und den Austausch über die vielfältigen Themen der Gleichstellung von Frauen geht. Die Erkenntnisse sollen die Genderdimension in den Entscheidungen von Politik, Verwaltung und in der praktischen Arbeit umfassend berücksichtigen. Zum 100. Jahrestag Frauenwahlrecht wurde eine Festveranstaltung im Bezirksamt in Kooperation mit dem Frauenbeirat organisiert. Das Museum Lichtenberg beauftragte eine Recherche und Publikation über Lichtenbergerinnen im Kampf um das Frauenwahlrecht. Ein weiterer Fokus liegt auf der Sichtbarmachung der Leistungen der Lichtenbergerinnen und deren Würdigung durch den Lichtenberger Frauenpreis. Seit 2020 erscheint quartalsweise der Lichtenberger Frauen Newsletter, der über aktuelle Themen und Kampagnen berichtet und engagierte Frauen sowie Projekte aus der Gleichstellungsarbeit im Bezirk vorstellt. Vom Frauenbeirat wurde eine digitale Beteiligungsplattform für Frauen erstellt. Dort wird aktuell eine Online-Umfrage über die Situation und Bedarfe von Frauen im Lockdown durchgeführt.</p>
<p>Buchprojekt: Veröffentlichung der Interviews zur Ausstellung „Lichtenbergerinnen und ihre Berufe im Porträt“.</p>	<p>Anlässlich des Internationalen Frauentags im Jahr 2019 wurde das Buch zur Ausstellung veröffentlicht. Es enthält zusätzlich einen Informationsteil zum Wiedereinstieg in den Beruf, Partizipationsmöglichkeiten für Frauen im Bezirk und Informationen zu den Preisträgerinnen des Lichtenberger Frauenpreises.</p>
<p>Ausbau und Verfestigung der Fraueninfrastruktur: Fraueninfrastruktur für geflüchtete Frauen – Verfestigung von bereits bestehenden Initiativen, gefördert aus dem bezirklichen Integrationsfonds</p>	<p>Für die im Bezirkshaushalt eingestellten Mittel aus dem Nachbarschaftsprogramm (Integrationsfonds) wurden für die Umsetzung von Maßnahmen, die der wachsenden Vielfalt im Bezirk gerecht werden, geschlechtsspezifische Angebote für geflüchtete Frauen und Männer als ein wichtiges Handlungsfeld identifiziert. Beispiele für Maßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bildungsangebote mit integrierter Kinderbetreuung, Sprachmittlerinnen für Beratungs- und Informationsangebote zur gesundheitlichen, psychologischen Versorgung und sexuellen Selbstbestimmung;

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsveranstaltungen zu Hilfen in Fällen häuslicher und sexueller Gewalt; • der Ausbau von Freizeittreffs für geflüchtete Frauen und Mädchen (zum Beispiel Frauentreff Sozialwerk und Zwischenraum Albatros, INVIA Mädchentreff), Familienhebammen sowie interkulturelle Präventions- und Beratungsangebote für geflüchtete Männer und Jungen. <p>Insgesamt werden für geschlechtsspezifische Angebote im Haushalt 450.000 € bereitgestellt.</p>
<p>Ausbau und Verstärkung der Fraueninfrastruktur: Antigewaltprojekte: Beratung, Unterstützung und Schutzwohnung bei häuslicher und sexueller Gewalt unter Beachtung der besonderen Bedarfe geflüchteter Frauen</p>	<p>Geflüchtete Frauen und Mitarbeitende wurden in den Unterkünften zu ihren Rechten und dem Hilfesystem informiert. Kooperationspartnerinnen sind BIG e.V., Studierende der Katholischen Hochschule, das Familienplanungszentrum (FPZ) Balance, die Fachberatungsstelle LARA sowie die Schwangerschafts- und Konfliktberatungsstelle (SKB) Lebensnetz Albatros. Die Maßnahmen werden vom Integrationsfonds Lichtenberg gefördert – insbesondere für Sprachmittlerinnen. Für die im Bezirk verorteten Frauenhäuser wurden die Schnittstellen in die Verwaltung, insbesondere zum Amt für Bürgerdienste optimiert. Für Angebote zur Entlastung der Mütter und Kinder im Frauenhaus hat das Steuerungsgremium Alleinerziehende des Bezirksamtes Mittel zur Verfügung gestellt. In den Einrichtungen der Fraueninfrastrukturprojekte sind die Mitarbeiterinnen geschult und können Hilfesuchende gezielt in das Hilfesystem verweisen. In Jugendfreizeiteinrichtungen wurden Workshops zum Thema sexuelle Selbstbestimmung und Vielfalt in Kooperation mit der SKB Albatros e.V. und dem FPZ Balance e.V. durchgeführt. Sensibilisierungsworkshops für Fachkräfte aus der Jugend- und Familienarbeit zur Thematik sexuelle Vielfalt sowie Regenbogenfamilien wurden vom Träger Lesben Leben Familie e.V. durchgeführt. Zum öffentlichen Streiktanz gegen Gewalt an Frauen und Mädchen rufen in beiden Stadtteilen im Bezirk die Mädchensportzentren auf. Über Workshops an Schulen und Jugendeinrichtungen erfolgt eine inhaltliche Beschäftigung mit der Thematik. Die Initiative wurde auch von Einrichtungen der Behindertenhilfe aufgegriffen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitorganisatorin einer Fachveranstaltung der Landesarbeitsgemeinschaft zum Thema "Umgang und häusliche Gewalt im Kontext der Istanbul Konvention".</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Ausbau und Verfestigung der Fraueninfrastruktur: Antigewaltprojekte: Familienrechtliche Beratungsangebote für Frauen	Das Fraueninfrastrukturprojekt „Für Sie“ des Arbeitslosenverbandes wurde in die Trägerschaft des FrauenTechnikZentrums zum 01.01.2019 überführt und ist seit dem Jahr 2020 in neuer Trägerschaft im Verein für aktive Vielfalt. Dort und im Frauentreff des Sozialwerkes dfb (Demokratischer Frauenbund) wurden Beratungsangebote zu familien- und sozialrechtlichen Fragen für Frauen im Bezirk ausgebaut. Beide Träger erhalten zusätzliche Sachmittel vom Bezirk. Der Träger Lesben Leben Familie e.V. wird seit Mai 2019 über Feinmittel im Bezirk gefördert. Er ist eine Anlaufstelle für LSBTIQ-Menschen im Bezirk. Mit seiner Veranstaltungsreihe Lesbentreff Ost konnte ein Ort und Format zur Stärkung Lesbischer Sichtbarkeit im Bezirk etabliert werden. Im Haushalt für das Jahr 2021 fördert der Bezirk beim Träger ein Regenbogenfamilienzentrum.
Ausbau und Verfestigung der Fraueninfrastruktur: Antigewaltprojekte: Beratungsangebote zur Integration in den Arbeitsmarkt – Mehrbedarf für geflüchtete Frauen im SGB II	Die Veranstaltungsreihe „(Wieder)einstieg ins Erwerbsleben nach der Elternzeit“ in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt/Migration und dem Jugendamt wurde erfolgreich umgesetzt. Projekte und Gemeinschaftsunterkünfte, die mit der Zielgruppe Frauen arbeiten, kooperieren eng mit dem Büro „Willkommen in Arbeit“. ESF-Maßnahmen der aktuellen Förderperiode richten sich verstärkt an Frauen mit Flucht- und Zuwanderungshintergrund sowie Alleinerziehende. Das Netzwerk Alleinerziehende hat ein Pilotprojekt „Empowerment und Unternehmenszugänge für Alleinerziehende schaffen“ entwickelt und erfolgreich umgesetzt.
Angebote der Erziehungs- und Familienberatung für geflüchtete Familien mit dem Schwerpunkt Väter.	Das Projekt wird von der Erziehungs- und Familienberatungsstelle des Freien Trägers (EJF gAG) "Familie im Zentrum" in Kooperation mit der EFB des öffentlichen Trägers organisiert. Es wurden ein arabischsprechender Sozialarbeiter mit eigener Migrationserfahrung dafür gewonnen und ergänzende Angebote mit Honorarkräften realisiert. Einzelberatung erfolgt vor allem für und mit Männer(n), die in Unterkünften leben. Die Arbeit dieses Projektes wird als sehr gelungen eingeschätzt, da sowohl einzelne Männer als auch gesamte Familien von den geschaffenen Angeboten und Aktivitäten profitieren. Hervorzuheben sind die sehr intensive Vernetzungstätigkeit und die umfangreiche Unterstützung dieser Arbeit durch das Team der Beratungsstelle vom Träger EJF bzw. die Verknüpfung mit anderen Projekten der Beratungsstelle.

Bezirksamt Reinickendorf

Einschätzung der gleichstellungspolitischen Erfolge und Herausforderungen der 18. Legislaturperiode:

Der Bezirk Reinickendorf wird sich weiterhin aktiv an der Weiterentwicklung des GPR im Land Berlin beteiligen. In der Weiterführung der Strategie Gender Budgeting ist eine Anmerkung wichtig: Bisher wurden Produkte bestimmt, die nach Genderkriterien in der Berichterstattung ausgewiesen wurden. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollten nun in die Steuerung der Produkte einfließen. In der weiteren Entwicklung könnte die Senatsverwaltung für Finanzen Vorgaben erarbeiten, die die Grundlage für eine genderrechte prozentuale Haushaltssteuerung ermöglichen könnten. Ein Bonus/Malus-System könnte Anreize schaffen und den politischen Willen des Landes nach Geschlechtergerechtigkeit unterstützen. Die gendergerechte Steuerung von Haushalten (zum Beispiel in der Entwicklungshilfe) ist ein Instrument von Gender Budgeting weltweit.

Der Bezirk Reinickendorf setzt auf Geschlechtergerechtigkeit und ist in vielen Feldern, nicht nur intern, sondern auch extern, aktiv. Enge Kooperationen mit der Wirtschaft geben die Möglichkeit, zum Beispiel den Girls'Day aktiv zu bewerben. Ein Ziel ist es, den Blick für die MINT-Berufe und deren Attraktivität zu schärfen und auf die Verdienstmöglichkeiten hinzuweisen. Die meist mittelständischen Reinickendorfer Unternehmen tragen mit der Bereitstellung von interessanten Plätzen zum Erfolg bei und geben Mädchen berlinweit die Gelegenheit, interessante und zukunftsfähige Arbeitsplätze kennenzulernen. Mit Interesse wird die Beteiligung von Mädchen aus Brandenburg verzeichnet, da das Bundesland die Girls'Day-Initiative in den Schulen nicht unterstützt. Veranstaltungsreihen zu 100 Jahre Frauenwahlrecht und 70 Jahre Grundgesetz waren mit der Botschaft verbunden, mehr Frauen für die aktive Politik zu gewinnen und Parität in den Parlamenten zu verwirklichen. Der Equal Pay Day wird seit vielen Jahren aktiv beworben, um auf die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen, der jetzt aktuell bei 19 % liegt, hinzuweisen. Im Jahr 2021 nimmt der Bezirk an der Kampagne „Game Changer“ teil. Absicht ist, Frauen, die sich an dem Preis "Reinickendorfer Frauen in Führung" beteiligt haben, dort vorzustellen und als Vorbilder für bestehende Rollenklischees anhand von positiven Beispielen sichtbar zu machen. Der Preis "Reinickendorfer Frauen in Führung" wurde im Jahr 2020 das fünfte Mal verliehen und wird perspektivisch weitergeführt. Aktuell entwickelt der Bezirk einen Preis, der sich an engagierte Männer und Väter richtet. DIGITAL-STARK-WEIBLICH wurde als digitales öffentliches Format vom Arbeitskreis Fraueneinrichtungen und Alleinerziehende entwickelt. Die Angebote sind niedrigschwellig konzipiert, Themen wie zum Beispiel Selfbranding und Sicherheit im Netz, orientieren sich an den Interessen der Frauen. Die im Jahr 2019 begonnene Initiative der Berliner Frauenbeiräte zur Vernetzung, ist erfolgreich gestartet. Weitere Bezirke sollen mit der Bildung von Frauenbeiräten hinzugewonnen werden.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Der Bezirk erkennt aktuell die Notwendigkeit, sich im Rahmen der sozialen Wohnhilfe verstärkt um den wachsenden Anteil von Obdachlosen oder von Obdachlosigkeit bedrohten Frauen zu kümmern. Es geht um soziale Gerechtigkeit und die Erkenntnisse der Studie auf Bedarfe und adäquate Unterbringungsmöglichkeiten hin zu überprüfen. Darüber hinaus ist u. a. ein Ziel, die einsetzende „Gentrifizierung“ durch Verdrängungsprozesse sozial Benachteiligter aus den Innenstadtregionen in die Randbereiche zu verhindern.</p>	<p>Zur Sensibilisierung für die Bedarfe von Frauen in der Wohnungslosenhilfe wurde in Weiterbildungen und Workshops Raum zur Reflexion von Beratungsroutinen gegeben, die sich einerseits zwangsläufig an den Bedarfen und Verhaltensweisen der (männlichen) Mehrheit der Beratenden orientieren, andererseits bspw. Veränderungen erfahren, angesichts der hohen Affinität von Frauen, Beratung und Verweisberatung anzunehmen. Für eine Umsetzung des Modellvorhabens einer frauengerecht geplanten und organisierten ASOG Einrichtung (Allgemeines Sicherheits- und Ordnungsgesetz), wurden in einer Planungswerkstatt Vorschläge für den Prozess und die dafür sinnvolle Rollenverteilung formuliert. Über die Entwicklung des Beratungsangebotes wird weiterhin diskutiert. Darüber hinaus plant der Bezirk explizit Plätze für von Wohnungslosigkeit betroffene Frauen in Kooperation mit einem Träger aus dem Bereich der Wohnungslosenhilfe einzurichten. Dies ist jedoch abhängig von der Entscheidung des Landes (Berliner Immobilienmanagement GmbH – BIM), ob ein Gebäude an den Träger rückübertragen wird.</p>
<p>Die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch der Genderaktivisten werden durch Weiterführung der Kommunikation in der bezirklichen (senatsgeförderten) Steuerungsgruppe fortgesetzt – die positiven Praxiserfahrungen geben der Strategie Recht.</p>	<p>Die Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting tagt in regelmäßigen Abständen viermal jährlich und ist ein ressortübergreifendes Gremium zum regelmäßigen Austausch der bezirklichen Aktivitäten und der Entwicklung des GPR III im Land Berlin. Hier findet zum Beispiel die gesamte Prozesssteuerung, so auch der Wettbewerbsbeiträge Gender Budgeting des BA Reinickendorf, statt. Mit der neuen Legislaturperiode wurden neue gleichstellungspolitische Ziele in den Abteilungen erarbeitet, es wird ein regelmäßiger Abgleich der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der 18. Legislaturperiode vorgenommen. Die Umsetzung der Strategien Gender Mainstreaming/Budgeting wurde im Jahr 2005 auf der Grundlage von Qualitätsentwicklung konzipiert und wird bis dato als Instrument in der Prozesssteuerung erfolgreich umgesetzt. Das Reinickendorfer Konzept wurde mehrfach von anderen Berliner Bezirken als Best Practice Beispiel übernommen.</p>
<p>Der Bezirk beteiligt sich weiterhin an den Prozessen des Gender Budgeting und initiiert im Rahmen des Gender Budgeting-Wettbewerbs Projekte, deren Ziele stärker an den bezirklichen Lebensrealitäten zu orientieren sind. Es wird angeregt, die Fortschreibung im Gender Budgeting-Bereich weg von den „Leuchtturmprojekten“ in den</p>	<p>Der Bezirk Reinickendorf beteiligt sich regelmäßig mit Beiträgen am Gender Budgeting-Wettbewerb. Im Rahmen der Verfestigung von vorherigen Beiträgen wurden folgende Projekte umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtersensible Unterstützung in Fällen von drohender und bereits eingetretener Wohnungslosigkeit von Frauen • Erhöhung des Frauenanteils in Sportvereinen und Vorstandspositionen der Reinickendorfer Vereine • Weiterführende Projekte in der Serie „FIT FIT FIT - Ich trau mich das!“

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Bezirken hin zu einer Umsetzung einer ganzheitlichen Strategie im Land Berlin zu steuern.	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Durchführung der MINT-Messe aus den Gewinngeldern des ersten Preises im Gender Budgeting-Wettbewerb 2016. • Im Jahr 2018: Gewinn des ersten Preises im Gender Budgeting-Wettbewerb mit dem Beitrag „Gender Mainstreaming in der Ausbildung“, dotiert mit 25.000 €. Die Weiterentwicklung des Konzeptes im Ausbildungsbereich umfasst neben der regelmäßigen Schulung der Auszubildenden, Workshops für die Anleiterinnen und Anleiter. Die Ergebnisse von Befragungen fließen in die Konzept- und Qualitätsentwicklung des Ausbildungsbereiches mit ein.
Der Bezirk wirkt der Verfestigung von Rollenstereotypen durch Qualifizierung von Aus- und Fortbildungsprogrammen insbesondere für Frauen und Mädchen in den MINT-Berufen entgegen.	<p>Auf der Grundlage des Gewinns des ersten Preises im Landeswettbewerb Gender Budgeting aus dem Jahr 2017 in Höhe von 25.000 € konnten die MINT-Messen in den Jahren 2017/2018/2019 qualitativ weiterentwickelt werden. Im Rahmen des genderintegrativen Projektkonzepts „MINT-Messe Reinickendorf“ präsentieren Reinickendorfer Schulen innovative und vielfältige Zugänge im MINT-Bereich mit Unterstützung von Universitäten und Unternehmen. Die Messe weckt Interesse an MINT-Fächern, beseitigt Unterrepräsentanzen, wirkt gegen Stereotype, vernetzt unterschiedliche Beteiligte und nutzt deren Potenzial. Dabei werden zeitgemäße Formate der Vermittlung genutzt, wie zum Beispiel „Science Slam“ oder Speed-Dating. Schwerpunkte der MINT-Messen waren im Jahr 2017 Coding und Digitalisierung der Arbeitswelt und im Jahr 2018 die Erweiterung der Zielgruppe ab der 5. Klasse in Form von Workshops und Präsentationen der Schulen, Firmen und Universitäten. Im Jahr 2019 hat ein verstärktes Einbeziehen der Grundschulen in die Präsentation der Aktivitäten stattgefunden, sowie die Einbeziehung der Eltern. Das Projekt wurde bei der AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting) und beim Regionalen Ausbildungsverbund Reinickendorf präsentiert. Im Fokus der MINT-Messe im Jahr 2020 standen die Bereiche Umwelttechnik, Nachhaltigkeit, Energie, Recycling und Upcycling. Ein erneuter Wettbewerbsbeitrag Gender Budgeting der Abteilung Bildung ist vorbereitet, kann aber wegen der Corona-bedingten Umstände in den Jahren 2020/2021 nicht an den Start gehen.</p>
Der Bezirk erkennt mit Blick auf die soziale Zukunft integrative Maßnahmen besonders für (junge) Frauen mit Fluchterfahrungen als Schwerpunkttaufgabe (Bildung, Arbeit, Kinderbetreuung, soziale	<p>In Zusammenarbeit mit freien Trägern, hier insbesondere im Bereich der Mädchen- und Frauenarbeit, wurden Projekte umgesetzt, die sowohl Menschen mit Fluchterfahrung, als auch Bewohnerinnen in den Stadtteilen, insbesondere im AVA-Kiez (Auguste-Viktoria-Allee) und im Märkischen Viertel (MV), erreichen. In der laufenden Umsetzung befinden sich</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
<p>Anbindung und Absicherung, Schwimmkurse, Radfahrtrainings). Das Bezirksamt ist der Auffassung, dass die notwendigen Ressourcen den Bezirken zur Verfügung gestellt werden müssen, um dieser Aufgabe gerecht zu werden.</p>	<p>niedrigschwellige Sprachkurse mit Kinderbetreuung, Begegnungs- und Sprachcafés, Schwimmkurse für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund und Patinnenprojekte. Realisiert wurden diese Projekte über Mittel des Integrations- und Nachbarschaftsfonds des Landes Berlin. Im Centre Talma wurde unter Beteiligung der Besucherinnen der Gartenbereich als Begegnungsort aus Masterplanmitteln neugestaltet. Verstetigungsprojekte sind in der Haushaltsaufstellung für die Jahre 2020/2021 benannt. Die weitere Mittelvergabe in den Jahren 2020/2021 ermöglicht dem Bezirk auch weiterhin niedrigschwellige Projekte durchführen zu können. So wurde ein Projekt neu aufgenommen, dessen Zielsetzung den Zugang zu geflüchteten Frauen ermöglicht, die das gängige Bildungssystem nicht erreicht.</p>
<p>Die Projektarbeit zur Erhöhung des Frauenanteils in Sportvereinen und deren Vorständen wird weitergeführt. Entwicklung einer nachhaltigen Strategie zur verstärkten Präsenz von Frauen in Führungspositionen von Sportvereinen (strategische Personalförderung) und Auslobung eines Preises „Gold für Frauen“ unter Berücksichtigung des Mentoring-Programms des Landessportbundes für weibliche Vereinsmitglieder.</p>	<p>Das Projekt „Erhöhung des Frauenanteils in Sportvereinen und Vorstandpositionen in Reinickendorfer Vereinen“, wurde von der Abteilung Jugend, Familie, Schule und Sport in den Jahren 2017-2019 kontinuierlich umgesetzt. Ein Workshop mit Funktionsträgerinnen aus den Vereinen zum Erkenntnisgewinn und zur Verbesserung der Fördermöglichkeiten von Frauen wurde durchgeführt. Der Preis "Gold für Frauen" wurde in den Jahren 2017 und 2018 vergeben. Weitere Workshops mit Frauen aus den Vereinen – in Zusammenarbeit mit dem Landessportbund und der Sportvereinigung des Bezirkes – sowie eine Kick-off-Veranstaltung im Jahr 2018 mit dem Ziel der Gründung eines Frauenausschusses im Bezirkssportbund zu deren Interessenvertretung, haben stattgefunden. Darüber hinaus werden Workshops über den Landessportbund organisiert. Die Interessenvertretung des Frauenausschusses im Bezirkssportbund entwickelte im Jahr 2020 weiterführende Initiativen in der Gewinnung von Frauen für den Vorstand. "Frauen Plus in Reinickendorf" bietet gezielte Workshops zur Förderung von Frauen in der Vorstandarbeit. Die Präsentation des Gesamtprojektes in der AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting), durch die Leiterin der Abteilung Schule und Sport, weckte ein hohes Interesse und wurde mit dem Wunsch verbunden, den Verstetigungsprozess weiter fachlich zu befördern.</p>
<p>Das Gesundheitsprogramm „Fit-Fit-Fit“ wird erweitert und unter dem Titel „Ich trau mich das!“ weitergeführt.</p>	<p>Der Mädchen- und Frauenarbeitskreis (15 Einrichtungen und Institutionen), Jugendfreizeiteinrichtungen (JFE), Schulen und stationäre Einrichtungen treffen sich regelmäßig und stimmen ihre Mädchenarbeit gemeinsam ab. Einmal jährlich gibt es eine gemeinsame Fortbildung in Kooperation mit dem Fortbildungsinstitut SFBB. Weitere Initiativen sind:</p>

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	<ul style="list-style-type: none"> • Planung und Umsetzung des Internationalen Mädchentages jeweils am 11. Oktober des Jahres • Zusammenarbeit des Mädchen- und Frauenarbeitskreises (MFAK) mit dem Beirat für Frauen und Mädchen Reinickendorf • Vertretung des Jugendamtes im Beirat für Frauen- und Mädchenangelegenheiten • Akquise und Koordination Boys'Day • Koordination und Organisation der AG Jungenarbeit Reinickendorf • Teilnahme Berliner Fachrunde Jungenarbeit im Jahr 2017: Teilnahme am Gender Budgeting-Wettbewerb. Das Projekt „Ich trau mich das“ wurde als Maßnahme im Bereich der geschlechtergerechten Förderung von Mädchen und Jungen mit 15.000 € dotiert. Davon wurden seit dem Jahr 2017 eine Filmdokumentation erstellt und im Verlauf neun Einzelprojekte in unterschiedlichen Formaten auf die Bedarfslage von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen entwickelt. • Mit der Jugendbildungsstätte Kaubstraße wurde im Herbst 2017 eine Projektwoche mit Jugendlichen durchgeführt. • Das im Gender Budgeting-Verfahren entstandene Projekt „Ich trau mich das“ wurde mit Entscheidung des Jugendamtsdirektors im August 2018 mit Haushaltsmitteln des Jugendamtes verstetigt. • Im Rahmen von 100 Jahre Frauenwahlrecht entstand Ende des Jahres 2018 ein Film, der Reinickendorfer Mädchen aus unterschiedlichen Einrichtungen zu Wort kommen ließ und ihre Wünsche und Bedürfnisse abfragte. • Die Auswertung des Films erfolgte im Mädchen- und Frauenarbeitskreis. Das Thema Gewalt wurde in dem Film in unterschiedlichen Facetten thematisiert und war für die Mädchen von hoher Bedeutung. Der MFAK beschloss, dass dieses Thema positiv gewendet als „starke Mädchen“ bestimmt für die Mädchenarbeit der Jahre 2020/21 ausgewiesen werden sollte. Der Kampagnenstart war am 11.10.2019 mit Eröffnung des Blogs "denkmalmaedchen.blogspot.de – Von starken Mädchen für starke Mädchen aus Reinickendorf". Mittels einer Befragung wurde die inhaltliche Ausgestaltung der Mädchenarbeit gerichtet an Schulen, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Familienzentren sowie ambulante und stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe erhoben.

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
	Die Arbeit am Blog "denkmalmaedchen.blogspot.de – Von starken Mädchen für starke Mädchen aus Reinickendorf“ findet bis Ende des Jahres 2021 statt.
Im Außenbereich des Mehrgenerationenhauses wird gemeinsam mit den Bewohnenden ein Lehmbackofen gebaut. Der Bezirk möchte die bestehenden Möglichkeiten interkulturellen Austausches von Menschen unterschiedlicher Lebensaltersstufen fördern (demografische Entwicklung).	Der Bau des Lehmbackofens konnte im Jahr 2018 unter reger Beteiligung der Frauen aus dem AVA-Kiez, dem Mehrgenerationenhaus und insbesondere des Interkulturellen Mädchentreffs realisiert werden. Finanziert wurde dieses Projekt aus den Gewinngeldern (10.000 €) des Beitrages "Women's Area" der Gleichstellungsbeauftragten im Gender Budgeting-Wettbewerb 2016/17 und Mitteln des GPR III. Der Lehmbackofen wird von den Bewohnerinnen und Bewohnern des Stadtteils gut angenommen, es gibt öffentliche Backtage und Feste. Der Interkulturelle Treff ist eine Institution im AVA-Kiez, der sich auch unter Corona-Bedingungen niedrigschwellig (Infotische) mit Materialien zum Beispiel zur Gewaltprävention und besonderen Lebenslagen umsetzen lässt. Die Onlinepräsenz wurde im Jahr 2020 erfolgreich aufgebaut.
„Flotte Lotte“, Frauen- und Kommunikationseinrichtungen im Märkischen Viertel planen den Bau eines Interkulturellen Gartens. In unmittelbarer Nachbarschaft wird eine Modular-Einrichtung für geflüchtete Menschen eröffnet. Hier sind darüber hinaus konkrete Partizipationsprojekte geplant.	Urban Gardening, ein Projekt finanziert aus Mitteln des Masterplans, wurde in der Einrichtung Flotte Lotte e.V. und Frauen aus dem Märkischen Viertel umgesetzt. Der Träger Baufachfrau e.V. führte die Projektplanung und Ausführung durch. Die Einrichtung befindet sich im Zentrum des Märkischen Viertels und nimmt an den Veränderungsprozessen des Stadtteils aktiv teil. Es besteht eine enge Kooperation zu dem Modularbau für geflüchtete Menschen. Die starken Veränderungsprozesse im Stadtteil spiegeln sich in der Angebotsbreite und Programmgestaltung der Flotten Lotte wieder. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde eine Vielzahl der Angebote online gestellt.
Der Bezirk regt an, im medialen Bereich stärker moderne Kommunikationsformen (z.B. Twitter, Instagram etc.) zur Selbstdarstellung und zur Ansprache, insbesondere junger Menschen im Land Berlin zu nutzen.	Der Bezirk Reinickendorf präsentiert sich derzeit auf Facebook, Instagram und Twitter.
Unterstützung der Genderziele aus der Gleichstellungspolitischen Zielvereinbarung des Bezirkes, Abt. Finanzen, Personal, Stadtentwicklung und Umwelt. Workshop mit Auszubildenden zur	Im Dezember 2017 haben Workshops mit 13 Auszubildenden stattgefunden: Ziel war es, die Sensibilisierung der Geschlechterrollen und reflektiertes Handeln in den Ausbildungszusammenhängen sowie in der persönlichen Wahrnehmung zu verstärken. Darüber hinaus wurde geprüft, wie die bisherige Vermittlungsstrategie auf die Zielgruppe der

GPR III - Maßnahmen	Umsetzungsstand
Grundlagenvermittlung von Gender Mainstreaming	<p>Auszubildenden gewirkt hat. Eine weitere Qualifizierung der Ausbildungskonzepte unter geschlechtsspezifischen Aspekten wurde vorgenommen.</p> <p>Im Dezember 2018 hat ein Workshop mit 16 Auszubildenden stattgefunden: Das Ziel war die Sensibilisierung der neu gestarteten Auszubildenden hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wahrnehmung und reflektiertem Handeln in der persönlichen Wahrnehmung.</p> <p>Auf der Handlungsebene fanden praxisorientierte Sensibilisierungsworkshops statt, die Grundlagen zur Strategie Gender Mainstreaming und der weiterführenden Kompetenz als Schlüsselqualifikation vermittelt haben. Am Beispiel der seit dem Jahr 2005 praktizierten Umsetzung von Gender Mainstreaming im BA Reinickendorf wird jeweils ein konkreter Bezug zur Praxis hergestellt.</p> <p>Im Jahr 2018 fand eine Querschnittsbefragung der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter statt, mit dem Ziel des Erkenntnisgewinns für die weitere Konzeptentwicklung.</p> <p>Es hat eine Evaluation der Ergebnisse und der Entwicklung von Maßnahmen zur Personalgewinnung (Gewinnung von weiteren Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern) und eine Evaluation und Qualifizierung der Gender Mainstreaming Workshops aus Sicht der Auszubildenden stattgefunden. Im Jahr 2018 gewann die Abteilung Ausbildung den ersten Preis im Gender Budgeting-Wettbewerb mit dem Beitrag „Gender Mainstreaming in der Ausbildung“, dotiert mit 25.000 €. Die Schulung zu den Strategien Gender Mainstreaming/Budgeting findet jährlich statt. Workshops und Schulungen verbunden mit Praxisbeispielen tragen zu aktiven Auseinandersetzung der Rollenbilder bei.</p>
Durchführung des „4. Berliner Fachtages für geschlechterreflektierter Jungen*arbeit“ am 27.03.2019 – eine Veranstaltung der „Berliner Fachrunde Jungen*arbeit“. Ziel ist, die geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen in allen pädagogischen Feldern zu verankern und zur Qualitätssicherung beizutragen. Darüber hinaus soll eine bessere strukturelle Absicherung geschlechterreflektierter Arbeit mit Jungen in Berlin erreicht werden.	<p>In Zusammenarbeit mit „Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.“ wurde der vierte „Berliner Fachtag geschlechterreflektierter Jungen*arbeit“ in Kooperation mit anderen Bezirken durchgeführt. Unterstützt wurde das Vorhaben durch Mittel aus dem GPR III. Eine Zielsetzung im Bereich von Gender Mainstreaming ist der Ausbau von Jungen-, Väter- und Männerarbeit. Im Fokus steht die Beschäftigung mit Rollenstereotypen.</p>

Teil B:

Bericht zum Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“

I. Einleitung

Bildung ist ein Schlüssel für Verwirklichungschancen in fast allen Bereichen und in der gesamten Lebensverlaufsperspektive. Geschlechtergerechte Bildung bedeutet, dass alle Menschen gleichermaßen Bildungsmöglichkeiten wählen und nutzen können – und zwar in jeder Phase ihres Lebens, nach eigenen Wünschen und ohne Einschränkungen durch Geschlechterstereotype.

Schauen wir uns die Situation genauer an, so müssen wir feststellen, dass auch heute noch Bildungschancen stark geprägt sind von einem Geschlechterverständnis, welches einer individuellen Entwicklung und einer Akzeptanz für unterschiedliche Lebensentwürfe entgegensteht. Kinder werden früh mit Geschlechterklischees konfrontiert, die sich verfestigen und häufig sowohl die Schulfächerwahl als auch die Berufs- und Studienentscheidung beeinflussen. Im Ergebnis werden dadurch Chancen eröffnet oder geschlossen, die auch Einfluss haben auf die berufliche Entwicklung und ökonomische (Un)Abhängigkeiten. Vor allem Mädchen und Frauen sind durch diese Chancenungleichheit negativ betroffen.

Das Ziel geschlechtergerechter Bildung sollte sein, gesellschaftliche Zwänge zu überwinden und den Handlungsspielraum für Ideen zur beruflichen Entwicklung zu erweitern. Wir wissen, dass Mädchen und Frauen beispielsweise kaum naturwissenschaftlich-technische Ausbildungsberufe wählen und in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen deutlich unterrepräsentiert sind. Im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) braucht es weiterhin fördernde Strukturen, damit Mädchen und Frauen Chancen erkennen und nutzen, um diese Berufsfelder weiter für sich zu erschließen. Gleichzeitig finden wir nur wenige Jungen und Männer in Berufen aus dem sozialen, erzieherischen und pflegerischen Sektor. Auch hier bedarf es weiterer Anstrengungen zur Aufwertung dieser Berufe – und Vorbilder, die einen Zugang zu den Bereichen aufzeigen. Werden im Folgenden die Begriffe Gender-Diversity oder Gender-Diversity-Mainstreaming verwendet, erweitern diese Begriffe das binäre Geschlechterverständnis um weitere Dimensionen von Vielfalt, indem beispielsweise Inter- und Transgeschlechtlichkeit eingeschlossen und im Sinne des Mainstreamings bei allen Maßnahmen mitgedacht werden. Unter Berücksichtigung von Gender-Diversity sollen starre Rollenzuschreibungen aufgebrochen und eine Sensibilität für alle Kinder entwickelt werden, die nicht den vorherrschenden Rollenzuschreibungen entsprechen. Nur dann können Berufsmöglichkeiten voll ausgeschöpft, Potentiale erkannt und erlebt werden. Für alle Kinder, Jugendlichen, Auszubildenden und Studierenden muss gelten, dass sie frei von formellen und informellen Zwängen, die sich durch starre Geschlechtsrollenerwartungen ergeben, ihren Bildungsweg gehen können.

Im Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ verpflichtet sich das Land zu dem bildungspolitischen Leitsatz: „Frauen und Männer, Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, in ihren verschiedenen Lebensaltern und ihrer Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung lernen und lehren geschlechtergerecht in Schulen, Kitas und allen weiteren Bildungseinrichtungen“. Im Maßnahmenplan der damaligen Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm II (GPR II) in der 17. Legislaturperiode wurde auch mit Blick auf das Leitbild die Erarbeitung eines Kooperationsabkommens zur Entwicklung geschlechtergerechter Perspektiven im Bereich der fröhkindlichen, schulischen, beruflichen und Hochschulbildung als Vorhaben formuliert. Zur Umsetzung dieses Auftrags wurde mit Verabschiedung des GPR II im April 2014 die Arbeitsgruppe Geschlechtergerechte Bildung (AG Bildung) einberufen, in der die damaligen Senatsverwaltungen für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie für Arbeit, Integration und Frauen mit ihrer jeweiligen Fachexpertise vertreten waren. Die AG Bildung erarbeitete in einem intensiven

inhaltlichen Austausch das Kooperationsabkommen, welches die beiden zuständigen Senatorinnen am 29. Juni 2015 im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung unterzeichneten.

Die Zusammenarbeit wurde für den Zeitraum 2015-2020 vereinbart, sodass die Arbeit der AG und die Umsetzung der im Abkommen beschriebenen Maßnahmen auch in der 18. Legislaturperiode und im Rahmen des GPR III weitergeführt wurden. Neben der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung war seit Beginn der Legislaturperiode auch die Senatskanzlei durch das Ressort Wissenschaft involviert. Ziel des Abkommens war es weiterhin, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern.

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen in den Bereichen frühkindliche Bildung, schulische Bildung, berufliche Bildung und Hochschulbildung angestoßen, umgesetzt und weitergeplant. Im Fokus standen dabei die Bildung der Bildenden im Sinne einer Verstärkung der Gender-Diversity-Kompetenz bei Fachkräften und Leitungskräften sowie die Steuerung und Qualitätsentwicklung von Instrumenten.

Der nun vorliegende Bericht, der in Zusammenarbeit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung und dem Ressort Wissenschaft bei der Senatskanzlei entstanden ist, gibt einen Überblick über diese Maßnahmen. Unterstützt wurden die Kolleginnen und Kollegen in ihrer Arbeit von Sybille Wiedmann, Gender- und Diversity-Expertin und Beraterin u. a. für Bildung, Ausbildung und Hochschule.

Die Gliederung des Berichts bildet die im Kooperationsabkommen genannten Ziele, Maßnahmen und Schwerpunkte ab. Die einzelnen Kapitel beschreiben systematisch, welche Maßnahmen umgesetzt werden konnten und welche Vorhaben noch offen sind. Im Fazit erfolgt jeweils eine abschließende Bewertung im Hinblick auf die Umsetzung des Ziels einer geschlechtergerechten Bildung, Gender-Diversity-Mainstreaming und der Erhöhung von Gender-Diversity-Kompetenz.

II. Umsetzung: Frühkindliche, schulische und berufliche Bildung

Die zentralen Ziele und Schwerpunkte des Kooperationsabkommens bezüglich der frühkindlichen, schulischen und beruflichen Bildung beziehen sich auf:

- Qualitätsentwicklung und Steuerung
 - Gender-Diversity orientierte Qualitätsentwicklung, Schulinspektion und Evaluation an Berliner Kindertagesstätten und Schulen
 - **Gender-Diversity-Mainstreaming** der Steuerungsinstrumente
- Bildung der Bildenden
 - Erhöhung der **Gender-Diversity-Kompetenz** bei pädagogischen Fachkräften sowie Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen, bei Schulleitungen und Lehrkräften

II. 1 Frühkindliche Bildung

Das Berliner Bildungsprogramm (BBP) bildet den Qualitätsrahmen für die Arbeit in den Berliner Kindertageseinrichtungen. Seine Weiterentwicklung – mit allen dazu gehörenden Qualitätsinstrumenten – bildet einen zentralen Baustein bei der Umsetzung des Kooperationsabkommens. Im Zeitraum des Kooperationsabkommens wurden – wie dort vereinbart – Handlungsempfehlungen für Gender-Diversity kompetente Kitas in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse werden in den folgenden Abschnitten II 1.2 und II 1.3 benannt.

Wissenschaftlich begleitet wird das BBP mit den Instrumenten der Qualitätssicherung durch das Berliner Kita-Institut für Qualitätsentwicklung (BeKi), dort werden mit der Fortschreibung auch die Handlungsempfehlungen umgesetzt. Das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) ist mit der Konzeption und Bereitstellung von Fortbildungen für die pädagogischen Fachkräfte betraut. Für die Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte sind die entsprechenden Fachschulen zuständig, die sowohl landeseigen als auch in freier Trägerschaft arbeiten. Für alle Fachschulen gilt ein verpflichtender Rahmenlehrplan.

Die Personalentwicklung in den Berliner Kindertageseinrichtungen obliegt den freien Trägern, außer in den landeseigenen Einrichtungen.

II. 1.1 Verankerung von Gender-Diversity in der Ausbildung

Ausgangslage	Am 18.06.2020 wurde in der Kultusministerkonferenz (KMK) für die Länder verbindlich ein Rahmenlehrplan für die Fachschule für Sozialpädagogik beschlossen. Die in dem Rahmenlehrplan beschriebenen Kompetenzen sind für die Umsetzung in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen oder Fachakademien der Länder verpflichtend. Inklusion wird dabei als eine von insgesamt sieben Querschnittsaufgaben in der Ausbildung benannt und ist bezogen auf verschiedene Dimensionen von Heterogenität: Geistige und körperliche Möglichkeiten und Einschränkungen, soziale Herkunft, Geschlechterrollen, kulturelle, sprachliche und ethische Hintergründe, sexuelle Orientierung, politische oder religiöse Überzeugung. Diversität – entsprechend auch Gender-Diversity-Aspekte – bilden den Ausgangspunkt für die Planung pädagogischer Prozesse. Der Berliner Rahmenlehrplan für die Fachschule für Sozialpädagogik von 2016/17 beinhaltete bereits diese Aspekte und setzt sie weiter um (s.u.).
---------------------	---

Ziele	Anpassung der Curricula und verstärkte Gender-Diversity-Orientierung
Umgesetzte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> grundsätzliches Aufgreifen und Umsetzen der oben genannten Dimensionen (Inklusion) im Unterricht in den sechs Lernfeldern der Erzieherinnen- und Erzieher-Ausbildung Lernfeld 3 im Rahmenlehrplan für die Fachschule für Sozialpädagogik „Lebenswelten und Diversität wahrnehmen, verstehen und Inklusion fördern“ mit 240 Unterrichtsstunden beinhaltet ausdrücklich ein vertieftes Wissen und Fertigkeiten zu Genderaspekten in der sozialpädagogischen Arbeit
Hürden/offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> Rahmenplan für die Fachschule Sozialpädagogik macht keine methodisch-didaktischen Vorgaben Umsetzung der Inhalte und deren Schwerpunktsetzung obliegt den Lehrkräften, unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Entwicklungen bzw. aktuellen Erfordernissen – abhängig auch von der personellen und sachlichen Ausstattung der entsprechenden Schule Unterschiede an den Fachschulen für Sozialpädagogik bei methodisch-didaktischem Vorgehen und bei Gender-Diversity-Qualifikation der Lehrkräfte
Ausblick	Die oben unter „Umgesetzte Maßnahmen“ genannten Punkte werden über den Rahmenlehrplan für die Fachschule für Sozialpädagogik weiter realisiert.

II. 1.2 Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege BBP (2014)

Ausgangslage	Das Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege (BBP) ist der verbindliche, wissenschaftlich begründete und fachlich erprobte Orientierungsrahmen für die Praxis. Für alle zentralen Bereiche der fröhkindlichen Bildung werden Qualitätsansprüche und Qualitätskriterien formuliert. Bereits in der ersten Fassung von 2004 waren Gender-Aspekte Teil des BBP. Die aktuelle Version von 2014 enthält im einleitenden Kapitel zum Bildungsverständnis den Absatz „Gleichheit und geschlechtlich-kulturelle Vielfalt“. In allen Bereichen werden diese Aspekte berücksichtigt. Das BBP wird kontinuierlich fortgeschrieben und überprüft.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> Anpassung und Aktualisierung der bisherigen Verankerung von Gender-Diversity-Aspekten im Sinne des Kooperationsabkommens im BBP Umsetzung von Gender-Diversity-Mainstreaming und Erhöhung der Gender-Diversity-Kompetenz in den Berliner Kindertagesstätten
Umgesetzte Maßnahmen	<p>Handlungsempfehlungen wurden entwickelt, die das BBP als Qualitäts- und Reflexionsinstrument, sowie alle damit verbundenen Qualitätsinstrumente berücksichtigen (Analyse anhand der Zielstellungen des Kooperationsabkommens).</p> <p>Die Konsultationskitas: „Kita Regenbogen“ mit dem Schwerpunkt Gesundheit und Sexualpädagogik und „Kita Sonnenkäfer“ mit dem Schwerpunkt Vielfalt und Inklusion sind thematisch mit dem Gender-Diversity Ansatz und der geschlechtergerechten Bildung und Erziehung verknüpft und setzen ihre Konsultationen erfolgreich um.¹</p>

¹ Die so genannten Konsultationskitas bestehen seit 2011 und bieten Besucherinnen und Besuchern die Möglichkeit eines fachorientierten Erfahrungsaustauschs zu verschiedenen Schwerpunkten in ihrer Arbeit mit dem Berliner Bildungsprogramm an: <https://konsultationskitas.de/konsultationskitas/>

Hürden/offene Fragen	Die pädagogische Arbeit mit dem BBP in den Kindertageseinrichtungen ist über die Verankerung in der externen Evaluation und in den Qualitätsinstrumenten bedingt steuerbar – und bleibt abhängig von den internen Prozessen (Leitungs- und Teamhandeln) in den Einrichtungen (Sensibilisierung und Weiterbildung).
Ausblick	<p>Mit der Überarbeitung des BBP 2021- 2024 können die Handlungsempfehlungen umgesetzt werden.</p> <p>Für das BBP sind dabei folgende Punkte zentral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung des Kapitels „Gleichheit und geschlechtlich-kulturelle Vielfalt“ anhand der im Kooperationsabkommen benannten Definitionen zu Geschlechtergerechtigkeit und Gender-Diversity • Anpassungen und systematische Verankerung von Gender-Diversity sowie des Anspruchs einer geschlechtergerechten Bildung im BBP und in den Materialien zur internen Evaluation <p>Da das BBP eine verbindliche Grundlage darstellt und zugleich Qualitätsansprüche für die Praxis formuliert, ist es ein Instrument, welches als Arbeitshilfe dient, Gender-Diversity-Aspekte zu reflektieren und Gender-Diversity-Kompetenz in den Einrichtungen zu erhöhen.</p>

II. 1.3 Steuerung und Qualitätsentwicklung

Ausgangslage	<p>Das Berliner Kita-Institut für Qualitätsentwicklung (BeKi) begleitet die Implementierung des BBP. Verschiedene Instrumente der Steuerungs- und Qualitätsentwicklung spielen dabei eine Rolle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsvereinbarung (QVTAG) als zu unterzeichnende Grundlage für alle Kitas und deren Träger • Verpflichtung zur Erarbeitung einer Konzeption für alle Kitas • Verpflichtung zur externen Evaluation alle fünf Jahre • Verpflichtung der Träger mit Unterzeichnung der QVTAG die pädagogische Arbeit anhand der Qualitätsansprüche des BBP durch die interne Evaluation systematisch und kontinuierlich zu reflektieren und weiter zu entwickeln (hierfür gibt es Materialien und Schulungen für Fachkräfte, die diese durchführen) <p>Für diese Instrumente der Steuerung und Qualitätsentwicklung werden durch das BeKi entwickelte und aktualisierte Materialien bereitgestellt. Ebenso erfolgt eine Auswertung der Evaluationsberichte durch das BeKi und eine kontinuierliche wissenschaftliche Begleitung.</p>
Ziele	Umsetzung von Gender-Diversity-Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung und in allen Materialien, Erhöhung der Gender-Diversity-Kompetenz.
Umgesetzte Maßnahmen	Erarbeitung von Handlungsempfehlungen, für eine Implementierung von Gender-Diversity-Mainstreaming in den Qualitätsinstrumenten, die das BBP unterstützen und weiterentwickeln.

Hürden/offene Fragen	Kindertageseinrichtungen sind nicht verpflichtet, mit den Materialien zur externen Evaluation des BeKi zu arbeiten. Andere verwendete Materialien müssen jedoch an den Grundlagen des BBP orientiert sein.
Ausblick	<p>Mit der anstehenden Überarbeitung des BBP werden entsprechend der Handlungsempfehlungen folgende Maßnahmen umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analog zur verbindlichen Verankerung in § 1 Kindertagesförderungsgesetz (KitaFöG) wird eine Aufnahme der geschlechtergerechten Bildung und Erziehung in der Qualitätsvereinbarung Tageseinrichtungen (QVTAG) als Querschnittsthema geprüft, Aufnahme des Themas in die Empfehlungen für die Entwicklung einer Kita- Konzeption • Überarbeitung und Aktualisierung der Materialien zur internen und externen Evaluation, um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Gender-Diversity-Aspekte infolge der Weiterentwicklung des BBP abzubilden • Qualifizierung und Sensibilisierung der Fachkräfte, die die interne und externe Evaluation durchführen (Erhöhung von Gender-Diversity Kompetenz) • Aufnahme der geschlechtergerechten Bildung und Erziehung als Kriterium im Berichtsraster der externen Evaluation

II. 1.4 Bildung der Bildenden: Fortbildungen zu Gleichstellung und Gender-Diversity

Ausgangslage	<p>Das Land Berlin stellt – gemeinsam mit dem Land Brandenburg – für die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe ein umfassendes, verlässliches und ausdifferenziertes Fort- und Weiterbildungsangebot durch das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) bereit. Gender-Diversity-Aspekte sind dort seit Jahren fester Bestandteil, folgende Aspekte werden berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterstereotype und geschlechterbewusste Pädagogik • Geschlechtervielfalt, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt <p>Ein zentraler Aspekt ist es, soziale Ungleichheiten wahrzunehmen, kritisches Denken über Diskriminierung bei den Fachkräften anzuregen, bei Ungleichbehandlung von Heranwachsenden einzugreifen sowie Kinder – im Sinne von Resilienz, Diversitysensibilität sowie Inklusion und Teilhabe – zu stärken. Dazu gehört auch, das Recht des Kindes auf Selbstbildungsprozesse (gem. SGB VIII, Kinderrechtskonvention, KitaFöGG, Berliner Bildungsprogramm) zu stärken und es in seinem Recht auf Teilhabe und Partizipation an Bildungsprozessen angemessen und wirksam zu (unter)stützen.</p> <p>In der QVTAG 3.5 ist eine verbindliche Fortbildungsplanung der Kitaträger festgelegt. Im Kindertagesförderungsgesetz wird die Fortbildung als Aufgabe der Fachkräfte beschrieben, die die Träger zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität sicher zu stellen haben.</p>
Ziele	Verankerung und Stärkung von Gender-Diversity-Kompetenz
Umgesetzte Maßnahmen	Im SFBB werden im Sinne des Kooperationsabkommens vielfältige Angebote für die Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen (Kita), aber auch im fachübergreifenden Bereich (FÜ) umgesetzt. Dies sind insgesamt 17 Angebote/Veranstaltungen (FÜ) zur Thematik „Vielfalt von Lebenswelten gestalten“ und 34 Veranstaltungen (Kita) unter der

	<p>Thematik Inklusion, Vielfalt, Diskriminierungssensibilität. Dazu gehören Angebote unter Titeln wie z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Die verstehen das doch noch nicht!" Was Kinderrechte mit Vielfalt und pädagogischer Haltung zu tun haben • Starke Mädchen – starke Jungen: Geschlechterbewusste Pädagogik als Chance für Bildungsprozesse in der Kita • Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter: Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Kitathema? • Blau und Rosa sind für alle da! Geschlechterbewusstes Handeln in der Kita • Heulsusen und starke Jungs? Geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache in der Kita
Hürden/offene Fragen	Eine verbindliche Vorgabe zum Umfang der Fortbildung ist nicht vorgegeben. Diese wird im Kontext der Weiterentwicklung der Kitakonzeption von der jeweiligen Leitung mitbestimmt bzw. befürwortet oder abgelehnt.
Ausblick	Das Thema Gender-Diversity wird auch weiterhin ein fester Bestandteil des Fortbildungsangebotes des SFBB sein - als Querschnittsthema und Fortbildungsgegenstand über alle Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe hinweg. Dabei werden sowohl Themen als auch Angebotsformate bedarfsgerecht weiterentwickelt. Im Zuge einer langfristig beabsichtigten Weiterentwicklung und Standardisierung der Evaluation von Teilnehmenden-Rückmeldungen aller Fort- und Weiterbildungsangebote des SFBB wird auch eine Analyse zu Umfang und Art der Gender-Diversity-orientierten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen, auf deren Basis es möglich werden soll, datenbasierte Empfehlungen für die Weiterentwicklung dieser Angebote zu generieren.

II. 1.5 Fazit/ Zusammenfassung

Mit der Aktualisierung des Berliner Bildungsprogramms (BBP) sowie der entsprechenden Anpassung der Qualitätsinstrumente in 2024 können die im Kooperationsabkommen genannten Ziele im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Bildung in weiten Teilen perspektivisch erreicht werden.

Im Zeitraum des Kooperationsabkommens konnten im Rahmen der dort benannten Schwerpunkte folgende Maßnahmen wie unten beschrieben realisiert werden:

1. Schwerpunkt Qualitätsentwicklung

- Geschlechtergerechtigkeit ist im § 1 Kindertagesförderungsgesetz (KitaFöG) verbindlich verankert. Die Instrumente zur Qualitätsentwicklung und dazu gehöriger Materialien haben sich am KitaFöG zu orientieren. Anpassende Ergänzungen aller Qualitätsinstrumente und der dazu gehörenden Materialien erfolgen mit der Überarbeitung des BBP 2024, in der auf aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und Weiterentwicklungen hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit Bezug genommen wird. Durch die Verankerung des Aspekts der Geschlechtergerechtigkeit als Kriterium in den Berichten zur externen Evaluation kann diese deutlich gestärkt werden.

2. Schwerpunkt Bildung der Bildenden

- Es gibt bereits ein breites Spektrum an Fortbildungsangeboten im Bereich der geschlechtergerechten Bildung und Erziehung. Die Fortbildungen sind freiwillig und werden entsprechend nach Interesse belegt. Einen großen Einfluss haben die freien Träger, bzw. Kita-Leitungen, die eine Teilnahme je nach konzeptionellen Schwerpunkten anregen.

- Bei der Weiterentwicklung und Standardisierung der Evaluation von Teilnehmenden-Rückmeldungen aller Angebote (bspw. auch die des SFBB) wird auch eine Analyse zu Umfang und Art der Gender-Diversity-orientierten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen, die als Grundlage für die Weiterentwicklung dieser Angebote dienen soll.

3. Schwerpunkt Personalentwicklung

- Die Qualifizierung zur Kita-Leitung erfolgt durch verschiedene freie Anbieterinnen und Anbieter sowie Institute. Hier gibt es bislang wenig bis keine Einflussmöglichkeiten, entsprechend Gender-Diversity-Aspekte zu verankern.
- Da Leitungspersonen eine zentrale Rolle spielen bei der Umsetzung geschlechtergerechter Bildung und Erziehung, ist die Fortbildung der Kita-Leitungen ein wichtiger, bislang nicht umgesetzter Aspekt.

4. Gender-Diversity-Mainstreaming und Entwicklung von Gender-Diversity-Kompetenz

- Das BBP wird als wichtiges Reflexionsinstrument für die Praxis angepasst, ebenso die Materialien zur internen und externen Evaluation. Gender-Diversity-Kompetenz der Fachkräfte kann dadurch in der Praxis erweitert werden. Gender-Diversity-Kompetenz wird vor allem in den kontinuierlichen Aushandlungs- und Reflexionsprozessen im Team erreicht. Dafür werden entsprechende Grundlagen mit der Überarbeitung des BBP zur Verfügung gestellt und auch strukturell in den Qualitätsinstrumenten gestärkt.
- Über die Anpassung weiterer Qualitätsinstrumente (QVTAG, Materialien zur Erarbeitung einer Kita-Konzeption, Erweiterung des Berichtsrasters zur externen Evaluation um das Kriterium der geschlechtergerechten Bildung) kann Gender-Diversity-Mainstreaming gestärkt werden.

Offene Aspekte und Impulse aus dem Kooperationsabkommen:

- Auf die Qualifizierung von Leitungskräften, hier im Besonderen die Qualifizierung zur Kita-Leitung, kann über das BBP und die Qualitätsinstrumente kaum Einfluss genommen werden. Kita-Leitungen sind jedoch in besonderem Maße für eine Umsetzung von Gender-Diversity-Mainstreaming verantwortlich.

Ausblick, weitere Schritte:

- Umsetzung aller benannten Maßnahmen mit der Aktualisierung zum BBP 2024.

II. 2 Schulische Bildung – Auswertung, Zielsetzungen, Schwerpunkte und Maßnahmen

„Erziehung zur Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter“ ist im Berliner Schulgesetz neben anderen Themen in § 12 als Querschnittsaufgabe verankert. Das Instrument zur Implementierung dieser Aufgabe ist *Gender Mainstreaming* – ein auf die Gleichstellung von Frauen/Mädchen und Männer/Jungen ausgerichtetes Denken und Handeln in unterschiedlichen Bereichen gesellschaftlichen Zusammenlebens, das im Rahmen geschlechtergerechter Bildung auf schulische Organisation, Strukturen, Fachgebiete und Handlungsfelder anzuwenden ist. Hierbei werden alle Bereiche schulischer Arbeit auf die Geschlechtergleichstellung untersucht und bewertet und entsprechende Maßnahmen für die Umsetzung dieser Querschnittsaufgabe entwickelt, um die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen, Männern und – im Sinne eines breiteren Verständnisses von Gender Mainstreaming – Personen mit weiteren Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen und eine Praxis gegen die damit verbundenen historisch und strukturell gewachsenen Chancenungleichheiten zu setzen. Die zentralen Instrumente der Qualitätssicherung im Bereich der schulischen Bildung sind der Rahmenlehrplan (RLP), der Handlungsrahmen Schulqualität und darauf aufbauend das Handbuch Schulinspektion, auf dessen Grundlage die Schulen evaluiert werden. Diese Dokumente sowie die in ihnen enthaltenen Standards und Indikatoren zur Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter werden regelmäßig weiterentwickelt und angepasst.

Die Ausbildung der Lehrkräfte (1. Phase) findet an den Hochschulen statt, für die Zeit des Referendariats (2. Phase) aber auch in den Allgemeinen Seminaren und in Fachseminaren, die durch die für Bildung zuständige Senatsverwaltung besetzt und gesteuert werden. Das Handbuch für den Vorbereitungsdienst ist das Qualitätsinstrument, welches Bausteine und Seminarinhalte festlegt und beschreibt, darunter auch Inhalte zu Gender-Diversity.

Die Fortbildungen der Lehrkräfte werden über die Regionale Fortbildung und über das Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) organisiert und gesteuert, die Qualifizierungen für Leitungsfunktionen und Fortbildungen von Führungskräften werden grundsätzlich durch das LISUM konzipiert und durchgeführt. Gender-Diversity ist hier sowohl ein explizites als auch ein Querschnittsthema.

II. 2.1 Vorbereitungsdienst innerhalb der Lehrkräftebildung

Ausgangslage	<p>Die Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung für Lehrämter (VSLVO) vom 23.06.2014 regelt, dass u. a. das Thema Gender verbindlich in die Ausbildungsmodule der Allgemeinen Seminare einzubeziehen ist:</p> <p>„§9 (6) Die Themen Suchtprophylaxe, Sprachbildung, Umgang mit Heterogenität sowie Gender, gesellschaftliche Vielfalt und interkulturelle Bildungsarbeit werden für alle Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter verbindlich in die modularisierten Ausbildungsangebote der Allgemeinen Seminare einbezogen. Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter, die kein Fachseminar mit sonderpädagogischer Fachrichtung besuchen, erhalten im Allgemeinen Seminar ein Angebot zu inklusiver Bildung.“</p> <p>Das Handbuch für den Vorbereitungsdienst wurde mit der Version von 2017 überarbeitet. Mit dem Bezug auf den Rahmenlehrplan wurde „Gender- Mainstreaming“ als übergeordnetes Thema (Teil B im RLP 1-10) mit aufgenommen.</p>
Ziele	Weitere Anpassung des Handbuchs im Hinblick auf die Ziele des Kooperationsabkommens:

	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung und Weiterentwicklung der Ausbildungsmodule (insbesondere auch des Moduls „Erziehen und Innovieren“) im Vorbereitungsdienst in Bezug auf eine Erhöhung der Gender-Diversity-Kompetenzen • Überprüfung und Anpassung des Handbuchs zum Vorbereitungsdienst • Qualifizierung der Seminarleitungen im Vorbereitungsdienst • Entwicklung von Wahlbausteinen für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter zur Ergänzung des Pflichtangebots
Umgesetzte Maßnahmen	<p>Im Jahr 2018 wurde ein Team aus Expertinnen und Experten aus Seminarleitungen berufen. Dieses hat die Aufgabe, als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. als Ansprechpersonen für Gender-Fragen in der Ausbildung zur Verfügung zu stehen.</p> <p>Das Team hat in 2019 einen Wahlbaustein „Gendersensible Unterrichtsgestaltung“ für die Ausbildung bezogen auf die weiterführende Schule entwickelt und erprobt und 2020 einen Wahlbaustein für die Ausbildung bezogen auf die Grundschule erarbeitet.</p> <p>Darüber hinaus entwickelt das Team aus Expertinnen und Experten ein Qualifizierungsangebot für Seminarleitungen.</p>
Hürden/offene Fragen	<p>Der Wahlbaustein „Gendersensible Unterrichtsgestaltung“ ist nicht obligatorisch und die Umsetzung der Verankerung einer geschlechtergerechten Bildung als Querschnittsthema noch offen. Wie der Einbezug des Themas in die Ausbildungspläne der Fachseminare gestaltet werden kann, ist noch zu klären. Die Fachseminarleitungen setzen in ihren Fachseminaren individuelle Schwerpunkte.</p>
Ausblick	<p>Es ist geplant ein Qualifizierungsangebot für Seminarleitungen und Fachseminarleitungen zu entwickeln. Insbesondere neue Seminarleitungen erhalten ein Angebot im Rahmen der Qualifizierung. Das Handbuch für den Vorbereitungsdienst wird kontinuierlich weiter überarbeitet.</p>

II. 2.2 Handlungsrahmen Schulqualität

Ausgangslage	<p>Der „Handlungsrahmen Schulqualität“ bildet Qualitätsbereiche und Indikatoren für gute Schulen ab. Er stellt ein zentrales Qualitätsinstrument dar. Seit 2013 ist im Qualitätsbereich 2. „Schulkultur“ unter dem Qualitätsmerkmal 2.2 „Schule als Lebensraum“ neben sechs weiteren Schwerpunkten „Gender Mainstreaming“ aufgeführt:</p> <p>„Die Schule hat sich dem Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet. Sie fördert aktiv den Gleichstellungsprozess von Männern und Frauen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Unterricht und Projekten wird die Gleichstellung von Männern und Frauen thematisiert. • Auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache wird geachtet • Auf eine geschlechtergerechte Personalentwicklung und Aufgabenteilung wird geachtet. • In der Schule wird Geschlechterrollenzuschreibungen entgegengewirkt (z. B. durch Maßnahmen zum Aufbrechen der geschlechtstypischen Fächerwahl oder zur geschlechterreflektierten Berufs- und Lebensplanung)“.
---------------------	---

Ziele	Förderung einer geschlechterreflektierten und vorurteilsbewussten Pädagogik in der schulischen und beruflichen Bildung durch die Aufnahme von Qualitätskriterien und Indikatoren, die das Prinzip des Gender Mainstreamings und der Geschlechterperspektive betreffen.
Umgesetzte Maßnahmen	Überprüfung und Weiterentwicklung der Indikatoren im Handlungsrahmen Schulqualität auf Grundlage der Expertise „Gender und Gender Mainstreaming im Handlungsrahmen Schulqualität und im Qualitätstableau der Berliner Schulinspektion“ (gbMBerlin; 2015)
Hürden/offene Fragen	Im Anschluss an die Veröffentlichung des Handlungsrahmens muss dieser in den Schulen bekannt gemacht werden. Hierbei kann auch auf spezifische Inhalte, wie die geschlechtergerechte Bildung, eingegangen werden. Eine Informations- und Qualifizierungsstrategie muss hierfür noch entwickelt werden.
Ausblick	Zurzeit wird der Handlungsrahmen überarbeitet, die Indikatoren werden überprüft und weiterentwickelt. In den Arbeitsgruppentreffen wird geprüft, wie und welche genderbezogene Indikatoren aufgenommen werden können. Der aktualisierte Handlungsrahmen soll 2021 veröffentlicht werden.

II. 2.3 Handbuch Schulinspektion

Ausgangslage	Das Handbuch Schulinspektion enthält noch keine Indikatoren zu gendersensibler Bildung und muss im Rahmen des Qualitätszyklus dem Handlungsrahmen Schulqualität (2013) angepasst werden.
Ziele	Gender-Diversity-Indikatoren und deren Berücksichtigung bei der internen und externen Berichterstattung werden überprüft und weiterentwickelt.
Umgesetzte Maßnahmen	Mit Beginn der dritten Runde Schulinspektion ab dem Schuljahr 2017/2018 wurden Indikatoren zu Gender-Diversity-Aspekten in das Qualitätsmerkmal 3.2 „Schule als Lebensraum“ aufgenommen. Eines der Qualitätskriterien ist: „3.2.5 Gender Mainstreaming/Vielfalt der Lebensweisen: <ul style="list-style-type: none">• Die Schule bietet Schülerinnen/Schülern/Auszubildenden/Studierenden die Möglichkeit, sich in Unterricht und Projekten mit der Gleichstellung der Geschlechter auseinanderzusetzen.• Auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache wird geachtet.• Die Schulgemeinschaft fördert die Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Orientierungen/Identität.“ Darüber hinaus werden an jeder Schule unabhängig vom jeweils individuellen Inspektionsrahmen im Rahmen einer Vorab-Onlinebefragung Daten zu folgenden Aussagen erhoben:<ul style="list-style-type: none">• 3.2.1.1 An meiner Schule wird darauf geachtet, dass alle freundlich und respektvoll miteinander umgehen (unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexueller Orientierung).• 3.2.5.1 In meinem Unterricht thematisiere ich die Gleichstellung der Geschlechter.

	<ul style="list-style-type: none"> 3.2.5.3 Wir setzen uns alle dafür ein, dass Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung an unserer Schule akzeptiert werden. <p>Insgesamt wurde das Qualitätsmerkmal 3.2 „Schule als Lebensraum“ von 2017 bis 2020 an 63 von 264 Schulen bewertet. Da das Qualitätsmerkmal nicht verpflichtend inspiert wird, haben diese 63 Schulen es für die Inspektion freiwillig gewählt. An insgesamt 98,4 % dieser Schulen wurde das Merkmal positiv bewertet (an 79,4 % mit „stark ausgeprägt“, an 19 % mit „eher stark ausgeprägt“. Eine Schule erhielt hier die Bewertung „eher schwach ausgeprägt“.</p>
Hürden/offene Fragen	Gender-Diversity-Indikatoren fließen grundsätzlich in das Inspektionsverfahren ein, werden jedoch nur dann verlässlich in die Rückmeldung eingebunden, wenn das Qualitätsmerkmal 3.2 „Schule als Lebensraum“ in den individuellen Inspektionsrahmen der Schule einbezogen wurde.
Ausblick	Der Handlungsrahmen Schulqualität in Berlin befindet sich in der Überarbeitung. 2021 wird ein Entwurf vorliegen. Sollten hier neue Aspekte ausgewiesen sein, werden die Materialien der Schulinspektion entsprechend überarbeitet.

II. 2.4 Rahmenlehrplan

Ausgangslage	Bezüglich der Konkretisierung/Umsetzung des neuen Rahmenlehrplans (RLP) für die Jahrgangsstufen 1-10 der Berliner und Brandenburger Schulen (unterrichtswirksam im Schuljahr 2016/17) bestanden, aus Sicht des Referates der Fachaufsichten, zu einigen Fachreferentinnen und Fachreferenten der Bildungsverwaltung im Haus lediglich lose thematische Arbeitsbeziehungen. Es gab noch keine Materialien für Schulen zur Umsetzung des RLP.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> Herstellung der Verknüpfung der übergreifenden Themen (Rahmenlehrplan Teil B) mit den Fächern. Aufzeigen möglicher Anknüpfungspunkte für die Gestaltung von Unterricht.
Umgesetzte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungen und Dienstbesprechungen ab dem Schuljahr 2016/17 zum neuen RLP und den übergreifenden Themen (üT) für Schulen Schulleitungen/Fachbereichsleitungen – dafür wurden Dokumente (Präsentationen, Handreichungen) erstellt. Gestaltung einer gemeinsamen Sitzung des gesamten Referats mit Sybille Wiedmann² zur Systematisierung und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden des Referates Fächer der Berliner Schule, Rahmenlehrpläne (Fachaufsichten) – Erreichen einer Sensibilisierung und ein Aufzeigen von Anknüpfungspunkten in den Fächern. Entstehung von Fachbriefen zum Thema „übergreifende Themen“ (Rahmenlehrplan Teil B) für jedes Fach mit Hinweisen zu Verknüpfungen mit den übergreifenden Themen – darunter „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)³.

² gbm-Berlin, gender+bildung+medien (www.gbm-berlin.de)

³ z. B. Materialhinweis für den MINT-Unterricht: Kampshoff, Marita/ Wiepcke, Claudia (Hg.) (2016): Vielfalt geschlechtergerechten Unterrichts – Ideen und konkrete Umsetzungsbeispiele für Sekundarstufen. Berlin: epubli

	<ul style="list-style-type: none"> • Herausgabe (im Schuljahr 2018/19) des Leitfadens „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ für Schulen – dieser gibt praxisorientiert Hinweise zur Umsetzung in und außerhalb des Unterrichts.
Hürden/offene Fragen	Im Zuge des Austauschs zum Leitfaden „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ und im Rahmen der Erarbeitung eines Orientierungs- und Handlungsrahmens „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ hat ein offener Austausch zu verschiedenen dem Thema innewohnenden Ansätzen zwischen den beteiligten Senatsverwaltungen zum Begriff „Gender Mainstreaming“, seiner ursprünglichen Bedeutung und der weiter gefassten Verwendung stattgefunden.
Ausblick	<p>Im Schuljahr 2020/21 erscheint der Orientierungs- und Handlungsrahmen als Ergänzung zum Rahmenlehrplan 1-10 zum übergreifenden Thema „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“. Im Dokument sind, ausgehend von einem eigenen Kompetenzmodell, Standards für verschiedene Kompetenzbereiche auf verschiedenen Niveaustufen formuliert. Damit wird den Lehrkräften ein detailliertes Instrument zur Analyse und der Gestaltung von Lernprozessen in die Hand gegeben.</p> <p>Auf Grundlage des Orientierungs- und Handlungsrahmens wird eine Handreichung erstellt, welche insbesondere Hinweise und Beispiele für die praktische Umsetzung liefern soll. Im Zuge der Neuentwicklung des Rahmenlehrplans für die gymnasiale Oberstufe werden die übergreifenden Themen des Rahmenlehrplans 1-10 fortgeführt. Die entsprechenden Texte zu den übergreifenden Themen werden zurzeit erarbeitet.</p> <p>Im Rahmen von Veranstaltungen der iMINT-Akademie ist eine Sensibilisierung der Fachkräfte, die Aufgaben und Materialien für Fragen der geschlechtergerechten Bildung in den Naturwissenschaften entwickeln, vorgesehen.</p>

II. 2.5 Schwerpunkt Bildung der Bildenden

Ausgangslage	<p>Das Thema geschlechtergerechte Bildung war und ist Bestandteil verschiedener Qualifizierungsmaßnahmen für Lehr- und Führungskräfte im Land Berlin.</p> <p>Die Grundsätze und Maßnahmen des gleichlautenden Kapitels II.3.4 der beruflichen Bildung in diesem Bericht sind mit der schulischen Bildung abgestimmt.</p> <p>Die Fortbildung von Lehrkräften findet durch die Regionale Fortbildung Berlin statt, diese besteht aus den Organisationseinheiten der vier regionalen Fortbildungsverbünde, der beruflichen Bildung und den überregionalen Bereichen. Die Fortbildungen von Führungskräften werden vom Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) konzipiert und durchgeführt.</p>
Ziele	Es werden Fortbildungen zu Gleichstellung und Gender-Diversity in der Regionalen Fortbildung Berlin angeboten, wobei eine inhaltliche Weiterentwicklung fortlaufend angestrebt wird.
Umgesetzte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot der Regionalen Fortbildung Berlin von diversen Veranstaltungen zur Führungskräftenachwuchsgewinnung mit dem Fokus auf Gleichstellung – ausgewählte Titel zeigen die Vielfalt der Fortbildungen: „Lust auf Leitung“, „Vorbereitung auf eine Funktionsstelle: Rolle und Kommunikation“,

	<p>„Anforderungen und Aufgaben an koordinierende Fachkräfte“, Netzwerk FiL – Frauen in Leitung - für Lehrkräfte und Erzieherinnen und Erzieher“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benennung von Schulberaterinnen und Schulberatern in den Fortbildungsverbünden und der Fortbildung für die beruflichen Schulen durch die Regionale Fortbildung Berlin. Diese bieten ein Angebot verschiedenster Fortbildungen, gemäß den übergreifenden Themen des Rahmenlehrplans 1-10 „Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity)“ und „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ zur Verstärkung der Gender-Diversity-Kompetenz von Lehrkräften. • Aufnahme von thematischen Fortbildungen im Angebot des überregionalen Bereiches – auch durch Unterstützung externer Expertise.
Hürden/offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt keine datenbasierte Analyse zum Angebot und zur Belegung Gleichstellungs- und Gender-Diversity orientierter Fortbildungen und somit keine Aussage zur Anzahl der fortgebildeten Lehrkräfte und der angebotenen Fortbildungen. • Pandemiebedingt verringerte Ressourcen für Fortbildungen und Lehrkräfte, die qualifizieren
Ausblick	Analyse zum Angebot und zur Weiterentwicklung Gleichstellungs- und Gender-Diversity-bezogener Fortbildungsangebote (quantitativ und qualitativ) mit externer Begleitung

II. 2.6 Schwerpunkt Personalentwicklung

Ausgangslage	<p>In die Qualifizierungsreihe für an Schulaufsicht interessierte Kolleginnen und Kollegen werden ausschließlich Dienstkräfte mit umfangreicher Leitungserfahrung aufgenommen, die zahlreiche, zum Teil verbindliche, Qualifizierungen bereits durchlaufen haben.</p> <p>Es werden keine gesonderten Module zum Thema geschlechtergerechte Bildung angeboten, sondern Aspekte geschlechtergerechten Leitens in die einzelnen Module der Qualifizierungsreihe eingebunden. Dies gilt ebenso für die Qualifizierungsreihen für Schulleitung und Schulinspektion.</p> <p>Im Rahmen der Personalentwicklung bietet die regionale Fortbildung der Region 13 (Berufliche Schulen) eine Fortbildungsreihe zur „Führungskräftenachwuchsqualifizierung“ (FKNQ) an. Innerhalb dieser Reihe ist das Modul „Diskriminierungskritische Schule“ im Umfang von zwei Doppelstunden zu belegen, welches Gender-Diversity-Aspekte enthält.</p> <p>Zusätzlich gibt es ein frauenspezifisches Angebot im Hinblick auf die Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Funktionsstellen. Das Angebot „Motivations- und Karriereworkshop für Frauen“ im Umfang von 13 Doppelstunden wird in Zusammenarbeit mit KOBRA durchgeführt. KOBRA ist ein von SenGPG gefördertes Projekt des Vereins „Berliner Frauenbund von 1945 e. V.“.</p>
Ziele	Im Hinblick auf die Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit bei der Personalzusammensetzung in der Bildungsverwaltung, sowie der nachgeordneten Einrichtungen in den Bereichen Bildung und Jugend, werden Personalentwicklungs-

	und Fortbildungskonzepte auf Gender-Diversity-Aspekte überprüft und angepasst. Bei Bedarf werden weitere Maßnahmen entwickelt.
Umgesetzte Maßnahmen	Die Qualifizierung von Schulleitungen und anderen Leitungskräften liegt in der Verantwortung des LISUM. In den modularisierten Führungskräftequalifizierungen werden integrativ zu den verschiedenen Themenfeldern Gender-Diversity-Aspekte eingebracht.
Hürden/offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> Bislang gibt es keine Vereinbarungen zu einer geschlechterdifferenzierten Erfassung und Auswertung der Teilnahme an den Qualifizierungen zur Schulaufsicht und Schulleitung Gleichstellungs- und genderbezogene Inhalte werden in den Qualifizierungskonzepten nicht ausgeführt, sie obliegen der Gender-Diversity-Kompetenz der ausbildenden Personen. Eine quantitative und qualitative Analyse der Führungskräfte-Qualifizierungen im Hinblick auf Gender-Diversity-Aspekte kann nicht geleistet werden.
Ausblick	Benötigt wird eine Analyse zum Angebot und zur Weiterentwicklung Gleichstellungs- und Gender-Diversity-bezogener Inhalte im Rahmen der Führungskräftequalifizierungen (quantitativ und qualitativ).

II. 2.7 Fazit/ Zusammenfassung

Die Verankerung einer geschlechtergerechten Bildung und von Gender-Diversity-Aspekten erfolgt im Bereich der schulischen Bildung über rechtliche Grundlagen (z. B. die Verordnung zum Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung für die Lehrämter, das Berliner Schulgesetz) und über die Instrumente der Qualitätsentwicklung. Diese werden im regelmäßigen Turnus aktualisiert und angepasst.

Im Zeitraum des Kooperationsabkommens wurden im Rahmen der dort genannten Schwerpunkte folgende Maßnahmen im Hinblick auf das Ziel einer geschlechtergerechten Bildung umgesetzt:

1. Schwerpunkt Qualitätsentwicklung

- Aufnahme des Themas „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ in den Rahmenlehrplan 1-10 für Berlin und Brandenburg unter den 13 „übergreifenden Themen“, die als Querschnittsthemen auch in § 12 (4) SchulG Berlin verankert sind.
- Im Kontext der Umsetzung des Rahmenlehrplan 1-10 und des übergreifenden Themas Gender Mainstreaming wurden auch Verknüpfungen zu den Fächern hergestellt und entsprechend Materialien erarbeitet und zur Verfügung gestellt.
- Im Schuljahr 2021/22 erscheint als Erweiterung des Rahmenlehrplans für die Jahrgangsstufen 1-10 der Orientierungs- und Handlungsrahmen „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ sowie ein Kurztext zur Bedeutung des Themas und zum Kompetenzerwerb für die Gymnasiale Oberstufe.
- Im Handbuch Schulinspektion wurde ein (freiwilliges) Prüfkriterium dazu aufgenommen und mit Indikatoren unterlegt. Immerhin haben 20 % der inspizierten Schulen das Qualitätsmerkmal „Schule als Lebensraum“ als Prüfbereich gewählt, zu dem das Qualitätskriterium „Gender Mainstreaming“ gehört.

2. Schwerpunkt Bildung der Bildenden

- Es wurden verschiedene Fortbildungen – auch im Kontext des übergreifenden Themas Gender Mainstreaming – angeboten, die Gender-Diversity-Aspekte beinhalten.

3. Schwerpunkt Personalentwicklung

- In den Qualifizierungen für Leitungskräfte sind Gender-Diversity-Aspekte nicht explizit konzeptionell verankert, jedoch wurden diese implizit vermittelt und thematisiert.
- Bei der Qualifizierung im Bereich des Führungskräftenachwuchses im Bereich der Beruflichen Schulen wurde ein Modul „Diskriminierungskritische Schule“ implementiert, welches u. a. Gender-Diversity thematisiert.
- Das bestehende Personalentwicklungskonzept wurde im Zeitraum des Kooperationsabkommens nicht weiter analysiert oder fortgeschrieben.

4. Gender-Diversity-Mainstreaming und Entwicklung von Gender-Diversity-Kompetenz:

- Wichtige und zentrale Instrumente hierbei sind: das Schulgesetz (§ 2 Diskriminierung, § 12 Querschnittsthemen), der Handlungsrahmen Schulqualität und die Rahmenlehrpläne. Diese wirken sich u. a. aus auf das Handbuch für den Vorbereitungsdienst, sowie auf das Handbuch der Schulinspektion. Über die Schulinspektion geprüfte Kriterien wirken sich wiederum darauf aus, wie Schulen verstärkt Gender-Diversity-kompetent handeln. Zentral ist daher die Verankerung des Anspruchs einer geschlechtergerechten Bildung mit Indikatoren als Querschnitt, an zentralen Stellen des Handlungsrahmens Schulqualität.

Offene Aspekte und Impulse aus dem Kooperationsabkommen:

- Bislang nicht analysiert ist der Bereich der Evaluation der Schulprogramme auf Gender-Diversity-Aspekte.
- Bislang gibt es keine Verankerung von Gender-Diversity-Mainstreaming im Handlungsrahmen Schulqualität.
- Bislang werden keine Aussagen zu Maßnahmen im Bereich der MINT-Fächer und entsprechend fördernder Strukturen für Mädchen und junge Frauen getroffen.
- Es gibt keine systematische Verankerung in Fortbildungs- und Qualifizierungskonzepten, auch wenn die Thematik dort teilweise implizit integriert ist.
- Es existiert keine Auswertung zur Anzahl und zur Teilnahme an Fortbildungen, die Gender-Diversity-Aspekte, bzw. geschlechtergerechte Bildung und Erziehung vermitteln.
- Das weitere pädagogische Personal ist bislang nicht in die Maßnahmen einbezogen worden.

Ausblick, weitere Schritte:

- Fortführung des Prozesses der Verankerung von Gender-Diversity bezogenen Qualitätsmerkmalen und Indikatoren in allen Qualitätsinstrumenten.
- Prüfung weiterer Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf die Schaffung fördernder Strukturen für Mädchen und junge Frauen im Bereich der MINT-Fächer.
- Verankerung von Gender-Diversity in der außerunterrichtlichen Zeit der Ganztagschule.
- Prüfung des Bereichs der Evaluation der Schulprogramme: Inwiefern liegen hier weitere Möglichkeiten der Steuerung vor, welche Maßnahmen sind weiter umsetzbar?
- Analyse zu Umfang und Art der Gender-Diversity-orientierten Fortbildungsmaßnahmen im LISUM, der regionalen Fortbildung und in der beruflichen Bildung, um datenbasierte Empfehlungen für ein Konzept zum Gender-Diversity- Mainstreaming in der Fortbildung zu generieren.
- Monitoring der weiteren Prozesse bei den Qualitätsinstrumenten: Überarbeitung des Handlungsrahmens Schulqualität, des Handbuchs Schulinspektion und des Handbuchs Vorbereitungsdienst – um Gender-Diversity-Mainstreaming abzubilden und zu erreichen.

II. 3 Berufliche Bildung

Im Kapitel zur beruflichen Bildung werden sowohl die Maßnahmen zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildungen als auch der Bereich der schulischen Berufs- und Studienorientierung beschrieben.

Für die öffentlichen beruflichen Schulen und Oberstufenzentren, die zum einem die schulische Berufsbildung nach § 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die Ausbildung in den landesrechtlich geregelten Berufen im Rahmen des Schulgesetzes des Landes Berlin durchführen, erfolgt die Steuerung und Qualitätsentwicklung für die beruflichen Schulen nach dem Handlungsrahmen Schulqualität gemäß Abschnitt II.2.2 (Bereich Schulische Bildung) des vorliegenden Berichtes. Der Bereich Bildung der Bildenden sowie Personalentwicklung für die öffentlichen beruflichen Schulen und Oberstufenzentrum ist mit im Abschnitt II.2.5 sowie II.2.6 (Bereich Schulische Bildung) des vorliegenden Berichtes enthalten.

II. 3.1 Teilzeitberufsausbildung

Im Kapitel zur Teilzeitberufsausbildung wird die Umsetzung für die verschiedenen Berufsgruppen und in Bezug auf die jeweils dazu gehörigen Gesetzeslagen beschrieben, die damit auch den Handlungsrahmen der Länder vorgeben.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes erstreckt sich auf die Bereiche

- Berufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Berufe nach der Handwerksordnung (HwO)
- Heilberufe

Alle Berufe, deren Ausbildung nicht bundes- oder landesrechtlich geregelt ist, zählen zu den nicht geregelten Berufen. Sie werden demzufolge auch nicht den sog. staatlich anerkannten Berufen zugerechnet.

Grundlage für die Ausbildung in mehr als 320 anerkannten Ausbildungsberufen ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO), welche durch die zuständigen Bundesministerien verantwortet werden. Die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen darf nach § 4 BBiG bzw. § 25 HwO nur nach Ausbildungsordnung erfolgen, welche die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung ist. Dabei erfolgt nach § 2 BBiG die betriebliche Berufsbildung in Betrieben der Wirtschaft und in vergleichbaren Einrichtungen und die schulische Berufsbildung in den berufsbildenden Schulen. Nach § 3 BBiG untersteht die schulische berufliche Bildung den Schulgesetzen der Länder.

Nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 19 Grundgesetz darf der Bund die Zulassung zu den ärztlichen einschließlich tierärztlichen und anderen Heilberufen regeln. Grundlage der Ausbildung in bundesrechtlich geregelten Gesundheits- und Pflegeberufen (außerhalb BBiG/HwO) bzw. Heilberufen sind die jeweiligen Gesetze. Die Ausbildung erfolgt in so genannten Gesundheits- und Pflegeschulen, die dem Gesundheitsschulanerkennungsgesetz des Landes Berlin sowie der Berliner Pflegeausbildung- und Schulverordnung des Landes Berlin unterliegen.

Grundlage der landesrechtlich geregelten Berufe ist das Schulgesetz des Landes Berlin. Die Aus- und Weiterbildung und der Erwerb der Berufsabschlüsse werden in den Verordnungen für das Land Berlin für die Berufsfachschule und die Fachschulen für Technik, Agrarwirtschaft, Wirtschaft, Sozialpädagogik, Heilerziehungspflege sowie Heilpädagogik geregelt.

Die Ziele für alle Teilzeitberufsausbildungen in den verschiedenen, nachfolgend aufgeführten, Berufen sind:

- Förderung der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie in allen Lebensphasen
- Umsetzung passgenauer teilzeitbezogener oder verkürzter schulischer Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an Berufsfachschulen und Fachschulen

Teilzeitberufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO)

Der § 7 BBiG bzw. § 27 HwO eröffnet die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung bereits seit 2005. Diese wird vertraglich zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Auszubildenden vereinbart. Die Berufsausbildung in Teilzeit kann bei Beginn, aber auch nach Ausbildungsbeginn durch Vertragsänderung vereinbart werden. Dabei werden die betrieblichen Ausbildungszeiten angepasst und für den Besuch der Berufsschule sind Auszubildende gemäß BBiG bzw. HwO freizustellen.

Der hierzu neu eingeführte § 7a BBiG bzw. § 27b HwO (Novellierung ab 01.01.2020) sieht konkretisierend vor, dass eine inhaltlich mit der Vollzeitausbildung vergleichbare Ausbildung durch die zwingend zu verlängernde Ausbildungsdauer gewährleistet wird. Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf dabei 50 % nicht übersteigen (§ 7a Absatz 1 Satz 3 BBiG). Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinfachhalben der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist (§ 7a Abs. 2 BBiG).

Zur Sicherstellung eines zum Bestehen der Abschlussprüfung notwendigen Unterrichtsumfangs sieht die Bildungsverwaltung den Besuch regulärer Berufsschulklassen mit voller Unterrichtsstundenanzahl vor, unabhängig von der Gesamtausbildungsdauer und der Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit. Derzeit wird im Auftrag des Ausschusses für Berufliche Bildung der Kultusministerkonferenz eine ad hoc-Arbeitsgruppe eingerichtet, die Vorschläge für länderübergreifende Regelungen zur Umsetzung der schulischen beruflichen Bildung der Teilzeitberufsausbildung nach § 7 BBiG und § 27 HwO entwickeln soll.

Teilzeitberufsausbildung in landesrechtlich geregelten Berufen nach dem Schulgesetz des Landes Berlin

Ausgangslage	In den Fachschulen für Technik, Agrarwirtschaft, Wirtschaft, Sozialpädagogik, Heilerziehungspflege sowie Heilpädagogik wurde die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums (berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung) in den entsprechenden Verordnungen frühzeitig verankert. Ziel war dabei auch die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie zu verbessern. Darüber hinaus konnte dabei in der Fachschule für Sozialpädagogik eine verkürzte Ausbildungszeit von 48 auf 36 Monate bei gleichbleibender Ausbildungsqualität realisiert werden, um den durch die Einführung eines Betreuungsanspruches entstandenen Fachkräftebedarf zu sichern.
Ziele	<ul style="list-style-type: none">• Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie in allen Lebensphasen• Umsetzung passgenauer teilzeitbezogener oder verkürzter schulischer Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an Berufsfachschulen und Fachschulen
Umgesetzte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none">• Angebot der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung in Fachschulen (Teilzeitstudium)• Erarbeitung verkürzter Ausbildungen in erzieherischen Berufen

	<ul style="list-style-type: none"> • Erprobung von Bildungsgängen in Schulversuchen, wie z.B. „Berufsbegleitende Ausbildung Geflüchteter zu Erzieherinnen und Erzieher“, „Verkürzter berufsbegleitender Studiengang zur staatlich geprüften Betriebswirtin bzw. zum staatlich geprüften Betriebswirt in den Fachrichtungen Hotel und Gaststättengewerbe, Tourismus sowie Veranstaltungs- und Eventmanagement“ oder in der „Berufsfachschule für sozialpädagogische Assistenz“ • Evaluation der neuen Ansätze in den Schulversuchen, um mögliche neue Teilzeitberufsausbildungen zu prüfen und ggf. umzusetzen
Hürden/offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Ausbildung im Bereich Sozialassistenz an die Anforderungen des Arbeitsmarktes (sozialpädagogischer Bereich)
Ausblick	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivierung und Erprobung möglicher Ausbildungsangebote im Bereich Sozialwesen für Frauen die mit besonderen lebensverlaufsbedingten Zugangsbarrieren konfrontiert sind • Einrichtung des Schulversuchs „Zweijährige Fachschule für Sozialpädagogik nach der Berufsfachschule sozialpädagogische Assistenz“ zum Schuljahr 2021/22 • ggf. Entwicklung und Umsetzung von Teilzeitausbildungsangeboten der Berufsfachschule im Bereich Sozialwesen

Teilzeitberufsausbildung in Gesundheits- und Pflegeberufen

Ausgangslage	Gemäß § 6 Absatz 1 Pflegeberufsgesetz kann die Ausbildung zur Pflegefachkraft auch in Teilzeitform durchgeführt werden. In diesem Fall kann die dreijährige Vollzeitausbildung auf bis zu fünf Jahre ausgedehnt werden. Eine landesrechtliche Regelung ist hierbei insbesondere aufgrund der bereits durch den Bundesgesetzgeber vorgegebenen Ausbildungsinhalte nicht erforderlich.
Umgesetzte Maßnahmen	s. Ausblick
Hürden und offene Fragen	Die bisher in der Altenpflege stattgefundene berufsbegleitende Ausbildung ist nicht rechtskonform. Die Planung einer rechtskonformen Teilzeitausbildung ist aufgrund der neuen Struktur der Ausbildung mit einer Vielzahl zu absolvierender Praxisorte sehr aufwendig. Hierzu hat die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung hilfreiche Informationen bereitgestellt: Pflegeberufe - Berlin.de
Ausblick	Die Pflegeschulen, die alle nicht dem Schulrecht unterliegen, werden hierzu bedarfsbezogen Klassen bereithalten, die mit den individuellen Teilzeitausbildungen vereinbar sind.

II. 3.2 Berufs- und Studienorientierung/Lebensverlaufsplanung

Bundesweiter Girls'Day/ Boys'Day und Berliner Girls'Day Akademie

Ausgangslage	<p>Der bundesweite Girls'Day findet seit 2001 für Schülerinnen von allgemeinbildenden Schulen ab der 5. Jahrgangsstufe statt. Die Berliner Girls'Day Akademie (Start: Schuljahr 2011/12) ist die Weiterentwicklung des Aktionstags mit dem Ziel die positiven Anstöße des Girls'Day aufzugreifen und zu vertiefen.</p> <p>Der Boys'Day wird seit 2011 bundesweit veranstaltet. Jungen ab der 5. Klasse lernen Berufe kennen, in denen weniger als 40 % Männer ihre Ausbildung absolvieren. Dazu gehören insbesondere die SAGE Berufe, Berufe in den Bereichen soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung.</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung des Berufswahlspektrums und Überwindung von Geschlechterklischees bei der Berufs- und Studienfachwahl: Erhöhung des MINT-Interesses und Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeit bei Schülerinnen • Erweiterung des Berufswahlspektrums und die Flexibilisierung vorhandener Rollenbilder • Erhöhung des Anteils männlicher Studierender für das sozialpädagogische Arbeitsfeld – Unterstützung von Initiativen wie Boys'Day
Umgesetzte Maßnahmen	<p>Girls'Day und Boys'Day sind eintägige Schnupperpraktika in Firmen und Institutionen mit über 1000 Veranstaltungen in Berlin. In der Girls'Day Akademie beschäftigen sich die Schülerinnen nachhaltig über das ganze Schuljahr hinweg mit Technik, Umwelttechnik, Informatik, Robotik und Handwerk und lernen Unternehmen, Labore und Hochschulen kennen.</p> <p>Alle drei Projekte werden seit 2018 allein aus Mitteln der für Frauen und Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung fortgeführt. Die Girls'Day Akademie ist seit 2017 offen für Schülerinnen der 7.-10. Jahrgangsstufe. In 2020 sind Schülerinnen aus acht Berliner ISS und Gymnasien in fünf Bezirken beteiligt.</p>
Hürden/offene Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Akquise der Schülerinnen für die Girls'Day Akademie stellt sich als aufwändig dar. Die gewonnenen Teilnehmerinnen sind jedoch mit großem Engagement dabei. • Es gibt eine steigende aber noch keine hinreichende Verankerung eines Bewusstseins der Bedeutung von Gender-Diversity-Kompetenz an Schulen. • Es besteht die Notwendigkeit im Rahmen der Schulinspektion das Vorhandensein von Gender-Diversity-Kompetenz der Fachkräfte zu erfragen und zu erfassen – sowie eventuell weitere Maßnahmen zur Überwindung von Geschlechterklischees zu identifizieren. • Für die konzeptionelle Weiterentwicklung von Girls'Day und Boys'Day stellt sich die Frage, ob der Einbezug von Kindern und Jugendlichen mit keinem oder dem Geschlechtseintrag "divers" weiterer Maßnahmen bedarf.
Ausblick	Um den immer noch existierenden Geschlechterklischees in der Schule insgesamt und damit auch in der schulischen Berufs- und Studienorientierung entgegen zu wirken,

	<p>werden Projekte wie Girls'Day, Boys'Day und Girls'Day Akademie auf längere Sicht notwendig sein und sollten ausgebaut werden.</p> <p>Das Berliner Aktionsbündnis zum Girls'Day (als Zusammenschluss von Kammern, Verbänden und Behörden) setzt sich für eine Nachwuchsförderung ohne Geschlechterklischees ein. Artikel darüber erscheinen in der IHK Zeitschrift Berliner Wirtschaft und es gibt eine alljährliche Postkartenaktion der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer (HWK) zur Akquise von Unternehmen am Girls' Day. Im Hochschulbereich zeigen sich Erfolge: Bei den Ingenieurwissenschaften gibt es eine Steigerung von 5,9 Prozent bei den Frauen mit einer Abschlussprüfung in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (von 2007,23,7 % bis 2018,28,8 %).</p> <p>Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit für die Förderung des Frauenanteils in dualen Ausbildungsberufen hat zudem die flächendeckende Vorhaltung der Girls' Day Akademie empfohlen. Die nachhaltige Weiterführung der Girls'Day Akademie und deren Ausweitung als Angebot für alle Schülerinnen in Berlin ist weiterhin anzustreben. Das benötigt eine entsprechende finanzielle Unterstützung.</p> <p>Die Nachfrage seitens der Jungen beim Boys'Day übersteigt das Angebot seit Jahren deutlich. Eine Erhöhung des Platzangebots bzw. die Ausweitung des Workshopangebots ist daher kontinuierliches Ziel der Arbeit der Landeskoordinierungsstelle Girls'Day/Boys'Day.</p> <p>Auf Bundesebene wird über die bundesweiten Aktionstage hinaus mit der Initiative Klischeefrei (https://www.klischee-frei.de) für eine Berufswahlorientierung jenseits von Geschlechterzuweisungen geworben. Berufswahlorientierung wird als Prozess verstanden, in den sowohl Fachkräfte – angefangen in der Kita bis zur Hochschule – als auch Eltern und Unternehmen einbezogen sind. Die Initiative stellt Arbeitsmaterialien, Beispiele guter Praxis, sowie Fachartikel und Studien zur Verfügung. Diese sollten entsprechend seitens der Schulen genutzt werden.</p>
--	--

II. 3.3 Fazit/ Zusammenfassung

Im Zeitraum des Kooperationsabkommens wurden im Rahmen der dort genannten Schwerpunkte folgende Maßnahmen im Hinblick auf das Ziel einer geschlechtergerechten Bildung umgesetzt:

Teilzeitberufsausbildung

- Der Bereich der Teilzeitberufsausbildungen bildet die im Kooperationsabkommen beschriebenen Ziele, Schwerpunkte und Maßnahmen ab. Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wurde für alle Berufe umgesetzt und Schulversuche werden durchgeführt und evaluiert.

Ausblick:

- Zugänge für spezielle Zielgruppen, wie z. B. geflüchtete Frauen müssen kontinuierlich weiter berücksichtigt und einbezogen werden.
- Fortbildungen für Zuständige der Jugendberufsagentur, Koordinierende der BSO-Teams, sowie Beratende der beruflichen Schulen und Mitarbeitende in der Netzwerkstelle.
- Aufnahme des Ziels der geschlechtergerechten Bildung und von Gender-Diversity-Aspekten in Landeskonzepte der Berufs- und Studienorientierung, die den Kompetenzerwerb bei der Berufswahl genauer beschreiben

III. Umsetzung: Hochschulen

Frauen sind in Forschung und Lehre auf fast allen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifikationsebenen, insbesondere bei Professuren sowie in Leitungspositionen, nach wie vor unterrepräsentiert. Im Jahr 2015 waren an den staatlichen und konfessionellen Hochschulen Berlins einschließlich der Charité 32,4 % aller hauptberuflichen Professuren weiblich besetzt. Der Frauenanteil bei den Lebenszeitprofessuren betrug 28,6 %.

Die Regierungsfraktionen sprachen sich in der Legislaturperiode 2016 bis 2021 für einen nachhaltigen Kulturwandel aus, der Gleichstellung als Qualitätskriterium anerkennt und Chancengerechtigkeit und Parität auf allen Ebenen der Wissenschaft gewährt. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung sollen in alle Fächer und hochschulübergreifenden Forschungsprojekte und -verbünde integriert sowie bestehende Professuren und innovative Projekte im Bereich von Gender Studies ausgebaut werden.

In Umsetzung dieser Zielstellungen wurden Maßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren sowie zur gezielten Förderung von Frauen etabliert und weiterentwickelt.

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP), welches auch die Kofinanzierung zur Beteiligung am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sicherstellt, wurde für den Zeitraum 2016 bis 2020 fortgeführt. In den Vereinbarungen zur Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre (2012-2016) und zur Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive (2016-2020) wurde die Gleichstellung der Geschlechter als eine Querschnittsaufgabe für alle Förderlinien formuliert. Die Verträge mit den staatlichen Hochschulen und der Charité als zentralem Steuerungselement der Berliner Hochschulpolitik beinhalten neben qualitativen Zielen und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit auch entsprechende Indikatoren im Rahmen des leistungsbasierten Finanzierungssystems.

Das Land Berlin setzt sich darüber hinaus kontinuierlich dafür ein, dass Chancengerechtigkeit als Ziel und Förderkriterium in Bund-Länder-Programmen verankert und entsprechend bei der Antragstellung, Umsetzung und Berichterstattung berücksichtigt wird. Beispielhaft sei das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten (Tenure-Track-Programm) genannt. Bei der Umsetzung des Zukunftsvertrages „Studium und Lehre stärken“, dem Nachfolgeprogramm des Hochschulpakts 2020, bildet der Bereich Gleichstellung einen der Schwerpunkte.

III. 1 Handlungsrahmen: Gleichstellung an Hochschulen

Ausgangslage	Bereits in den Hochschulverträgen 2014 bis 2017 spielte Geschlechtergerechtigkeit eine wesentliche Rolle. Gegenüber den vorangegangenen Verträgen wurden in den laufenden Verträgen neue Akzente gesetzt und die Bemessung der Indikatoren im Rahmen der leistungsbasierten Zuschussberechnung weiterentwickelt.
Ziele	<p>Dem Thema Geschlechtergerechtigkeit wurde in den aktuell laufenden Hochschulverträgen 2018-22 unter dem Punkt VIII. Chancengleichheit ein eigenes Unterkapitel gewidmet.</p> <p>Als fachpolitische Ziele wurde darin definiert, dass</p> <ul style="list-style-type: none">• die Hochschulen unter Beteiligung der zentralen Frauenbeauftragten ihre zukunftsorientierten Gleichstellungskonzepte forschreiben. Darin werden Steuerungsinstrumente zur Förderung der Gleichstellung festgehalten.• sich die Hochschulen im Rahmen des Gleichstellungskonzepts realistische, ihren spezifischen Anforderungen gemäß Zielzahlen auf zentraler Ebene setzen, um den Anteil von Frauen in jenen Bereichen zu erhöhen, in denen

	Frauen unterrepräsentiert sind. Bis das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist, sind die Erhöhung des Anteils der Professorinnen und der Juniorprofessorinnen sowie die Besetzung von Qualifizierungsstellen mindestens im Verhältnis zur vorangehenden Qualifizierungsstufe vorrangig.
Umgesetzte Maßnahmen	<p>In den jährlichen Datenreports der Leistungsberichte werden die wesentlichen Kennzahlen über Frauenanteile in den unterschiedlichen Personalbereichen und Karrierestufen sowie in den Hochschulgremien dargestellt. Hinzu kommen in größeren Abständen qualitative Berichte in den ausführlichen Leistungsberichten, in denen in gesonderten Kapiteln die Entwicklungen im Bereich Gleichstellung dargelegt werden.</p> <p>Ein relevanter Teil der Hochschulverträge und des Charité-Vertrages ist die leistungsbasierte Zuschussberechnung, die einen Bereich Gleichstellung umfasst. Als Indikatoren fließen die Besetzung von Professuren mit Frauen, differenziert nach Lebenszeitprofessuren und befristeten Professuren, sowie die Neuberufungen von Frauen auf Lebenszeitprofessuren ein. Gegenüber den vorangegangenen Verträgen wurde die Bemessung der Indikatoren weiterentwickelt. Statt absoluter Werte wird nunmehr der prozentuale Anteil von Frauen gewertet. Dabei werden sowohl bei den Bestandsprofessuren als auch bei den Neuberufungen relevante jährliche Steigerungen erwartet. Insbesondere beim Frauenanteil an den Neuberufungen werden hohe Anforderungen gestellt, da nur hierdurch Fortschritte für die Erreichung des übergeordneten Ziels – der paritätischen Besetzung von Professuren – erreicht werden können. Seit der Änderung ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Ruferteilungen zu beobachten.</p>
Hürden/offene Fragen	Derzeit keine
Ausblick	<ul style="list-style-type: none"> • Konferenz zu den Ergebnissen und Erfolgen der Gleichstellungspolitik an den Berliner Hochschulen im vierten Vertragsjahr der laufenden Hochschulverträge • Der Bereich Gleichstellung wird auch weiterhin in den jährlichen Datenreports der Leistungsberichte sowie als Leistungsbereich in der leistungsbasierten Hochschulfinanzierung enthalten sein – Ausgestaltung der Indikatoren wird bei der Fortschreibung im Rahmen der nächsten Hochschulvertragsverhandlungen überprüft und ggf. angepasst

III. 2 Förderung von Chancengleichheit an Hochschulen

Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP)

Ausgangslage	Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) verkörpert mit seinem flexiblen Förderinstrumentarium seit 2001 ein wichtiges Instrument der Hochschulgleichstellungspolitik. Im September 2015 fasste der Senat von Berlin den Beschluss, das BCP ab 2016 mit modifizierter Schwerpunktsetzung für fünf Jahre zu verlängern.
---------------------	--

	<p>Das BCP stellt zugleich die Förderlinie IV der zwischen der für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltung und den Hochschulen des Landes Berlin geschlossenen Vereinbarung zur Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive 2016 – 2020 dar.</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre • Erhöhung der Zahl von Frauen auf Professuren sowie Leitungspositionen in Forschung und Lehre • Erhöhung der Teilhabe von Frauen in allen Disziplinen, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz besteht • Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre
Umgesetzte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W 2- und W 3-Professuren bei deutlicher Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach an Berliner Hochschulen, in Akademisierungsfeldern und auf der Warteliste des Professorinnenprogramms II; Insgesamt elf Berufungen • Gegenfinanzierung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen im Professorinnenprogramm Professorinnenprogramm II: drei Berufungen; Professorinnenprogramm III: fünf Berufungen • Befristete W 2-Professuren: neun Berufungen Diese sind eingeschränkt auf die Förderbereiche <ul style="list-style-type: none"> ○ Akademisierung von Gesundheitsfachberufen sowie Berufen im Bereich der fröhkindlichen Bildung; ○ Geschlechterforschung; ○ künstlerische Professuren bei deutlicher Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach an Berliner Kunsthochschulen; ○ Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Professorinnen (bis max. 25 %) • Förderung hochschulübergreifender innovativer Projekte, an denen mindestens zwei Hochschulen unterschiedlichen Typs des Landes Berlin beteiligt sind, mit dem vorrangigen Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren. Förderung des Hochschulprogramms „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ (Beteiligung von zwölf staatlichen und konfessionellen Berliner Hochschulen sowie der Charité): <ul style="list-style-type: none"> ○ sechs Promotionsstellen für Fachhochschulabsolventinnen; ○ vier Postdoktorandinnenstellen an Universitäten; ○ drei Qualifikationsstellen für künstlerisch-gestalterische Vorhaben an Kunsthochschulen; ○ 13 Anschub-/Abschlussfinanzierungen (Promotionen, Postdoc-Bereich, künstlerisch-gestalterische Vorhaben); ○ Koordinationsstelle an der TU Berlin • Hochschulspezifische Maßnahmen zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandinnenphase, zur Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine

	<p>Professur oder Leitungsposition in Forschung und Lehre sowie zur Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ drei W 2-Professuren auf Zeit; ○ 15 W 1-Juniorprofessuren; ○ 28 Gastprofessuren bzw. Gastdozenturen; ○ 40 Lehraufträge; ○ 23 Promotionsstellen für Fachhochschulabsolventinnen; ○ zehn Postdoc-Stellen; ○ 15 innovative Projekte
Hürden/offene Fragen	Derzeit keine
Ausblick	Das BCP wird unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der aktuellen Programmlaufzeit ab 2021 fortgesetzt.

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

Ausgangslage	<p>Das Land Berlin hat sich in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) für die Fortsetzung des seit dem Jahr 2007 bestehenden Professorinnenprogramms über das Jahr 2017 hinaus eingesetzt – Bund und Länder schlossen am 10. November 2017 eine entsprechende Vereinbarung über das Professorinnenprogramm III.</p> <p>Seit 2012 wird die länderseitige Gegenfinanzierung von geförderten vorgezogenen Nachfolgeberufungen über das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) sichergestellt. Zudem sind die Hochschulen bei der Finanzierung von Regelprofessuren durch das Professorinnenprogramm verpflichtet, die durch die Förderung des Bundes freiwerdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzusetzen. Als weitere Mittel können sie u.a. Finanzierungen für Maßnahmen aus dem BCP bzw. der Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive ausweisen.</p>
Ziele	Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich, nachhaltig zu verbessern und die Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen zu stärken.
Umgesetzte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Professorinnenprogramm II: drei vorgezogene Nachfolgeberufungen • Professorinnenprogramm III: fünf vorgezogene Nachfolgeberufungen
Hürden/offene Fragen	<p>Die Höhe der Zuweisung aus dem BCP für einzelne Fördermaßnahmen ist an den Bewilligungsbescheid des zur Umsetzung des Professorinnenprogramms beauftragten Projektträgers gebunden, bei dem auch die Prüfung der Verwendungsnachweise erfolgt. Die Hochschulen müssen die entsprechenden Dokumente bei der Geschäftsstelle des BCP vorlegen. Neben Schwierigkeiten bei der Kalkulation der für die Gegenfinanzierung vorzuhaltenden Mittel führten unterschiedliche Regelungen in den Verwendungsrichtlinien von Professorinnenprogramm und BCP in der Vergangenheit auch zu Verzögerungen bei der Berichterstattung der Geschäftsstelle</p>

	<p>gegenüber den für Wissenschaft und für Frauen zuständigen Senatsverwaltungen sowie zu nachträglich erforderlichen Korrekturen.</p> <p>Die Ungleichzeitigkeiten in den Förderperioden beider Programme verhinderten zudem verbindliche Zusagen zur Gegenfinanzierung über das BCP für die gesamte Laufzeit des Professorinnenprogramms.</p>
Ausblick	<p>Die fünf im Rahmen des Professorinnenprogramms III geförderten vorgezogenen Nachfolgeberufungen werden auch in der neuen Laufzeit ab 2021 über das BCP gegenfinanziert.</p> <p>Erfahrungen aus der Bewirtschaftung der Mittel werden bei der Neukonzeption des BCP ab 2021 berücksichtigt.</p>

III. 3 Fazit/ Zusammenfassung

Im Jahr 2019 betrug der Frauenanteil bei den hauptberuflichen Professuren der staatlichen und konfessionellen Berliner Hochschulen einschließlich Charité 33,7%, bei den Lebenszeitprofessuren 31,6%. Damit nimmt Berlin im Bundesvergleich weiterhin eine Spitzenposition ein. Allerdings waren seit 2015 nur geringfügige jährliche Steigerungen zu verzeichnen.

Der Berliner Senat wird seine Anstrengungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft im Dialog mit den Hochschulen konsequent fortsetzen.

Erfolge des gemeinsamen Wirkens zeigen sich bereits beim Frauenanteil bei den Ruferteilungen der staatlichen Berliner Hochschulen. Dieser konnte im Jahr 2019 auf 46 % gesteigert werden, verglichen mit 29 % im Jahr 2016. Bei Ruferteilungen auf unbefristete Professuren (W2/W3) machten Wissenschaftlerinnen 46 % aus, bei Professuren mit einer Befristung (W1/W2/W3) lag ihr Anteil bei 47 %.

Um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen, sind auch zukünftig eine kritische Reflexion der Wirkung gleichstellungspolitischer Instrumente und deren Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen erforderlich. Zugleich sollte die zweigleisige Herangehensweise weiterverfolgt werden, Strategien und Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen mit einer geschlechtergerecht gestalteten Personal- und Organisationsentwicklung auf zentraler und dezentraler Hochschulebene zu verbinden.

IV. Schluss - Fazit

Mit dem vorliegenden Bericht hat die AG Geschlechtergerechte Bildung das Kooperationsabkommen zum Abschluss gebracht. Der Anspruch, sowohl die geplanten und umgesetzten Maßnahmen zu dokumentieren, als auch Hürden und offene Fragen aufzuzeigen, konnte durch die Zusammenarbeit der am Kooperationsabkommen beteiligten Akteurinnen und Akteure erreicht werden. Dabei schließt jedes Kapitel bzw. Unterkapitel mit einer Zusammenfassung ab, die einen detaillierten Einblick gibt.

Das bereits in der Einleitung genannte übergeordnete Ziel der nachhaltigen Verankerung der Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf den unterschiedlichen Stufen des Bildungssystems – frühkindliche Bildung, schulische Bildung, berufliche Bildung und Hochschulbildung – wurde während der gesamten Laufzeit des Kooperationsabkommens kontinuierlich verfolgt. Dabei konnten sowohl Mädchen und Frauen als auch Jungen und Männer von den ergriffenen Maßnahmen profitieren, abhängig davon, mit welchen Hürden und Benachteiligungen sie konfrontiert sind. Die Berücksichtigung von Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten wurde im Sinne von Gender-Diversity zudem sichergestellt.

In den unterschiedlichen Bereichen wurden Maßnahmen zu den Schwerpunkten „Bildung der Bildenden“ und „Steuerung und Qualitätsentwicklung von Instrumenten“ fokussiert und Zielgruppen in den Blick genommen. Die Verwaltungen haben auch vor der Verabschiedung des Kooperationsabkommens das Thema geschlechtergerechte Bildung aktiv bearbeitet. Erwähnt werden soll an dieser Stelle jedoch der unterstützende Charakter des Kooperationsabkommens im Sinne der Förderung einer verbindlichen Zusammenarbeit der Verwaltungen und des zur Verfügung stellen eines Rahmens, in dem die Maßnahmen zusammengeführt wurden.

Der vorliegende Bericht zeigt auf, wie breit gefächert die Maßnahmen in den einzelnen Bereichen sind. Ausgehend von einer Gender-Diversity-Orientierung wurde Qualitätsentwicklung weiter vorangebracht – sowohl in Bezug auf Instrumente und Programme als auch auf Materialien, mit denen Bildung gestaltet und vermittelt wird. Einen weiteren Schwerpunkt stellt der Bereich Personalentwicklung dar. Die Erhöhung einer entsprechenden Kompetenzförderung bei den Fachkräften auf allen Ebenen ist eine zentrale Voraussetzung für geschlechtergerechte Bildung.

Gleichstellungspolitische Erfolge werde vor allem dann erzielt, wenn die beteiligten Akteurinnen und Akteure die gesellschaftspolitische Relevanz erkennen und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, diese in konkrete Vorhaben zu transportieren. Auch im Bereich der geschlechtergerechten Bildung ist ein Gelingen möglich, wenn Maßnahmen strategisch entwickelt und eingesetzt werden. Mit Blick auf die in diesem Bericht formulierten Hürden zeigt sich, dass ein hohes Maß an Verbindlichkeit und eine strukturierte Steuerung auch zukünftig von hoher Bedeutung sein werden bzw. stärker verfolgt werden sollten, um Standards etablieren zu können. Dem Erwerb und der Umsetzung von Gender-Kompetenz kommt dabei ebenfalls eine zentrale Bedeutung zu. Verstehen wir Gender-Kompetenz als Fähigkeit, Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten, wird offensichtlich, dass Gender-Kompetenz als Voraussetzung für Gender Mainstreaming maßgeblich ist. Mit Blick auf die Relevanz sowohl für Strukturen als auch für die entsprechenden fachlichen Inhalte sind der Erwerb und die Umsetzung von Gender-Kompetenz als Prozess zu verstehen, der kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt werden muss.

Dank des Engagements der beteiligten Akteurinnen und Akteure konnte das Kooperationsabkommen in den vergangenen Jahren umgesetzt und für diesen Bericht zusammengeführt werden. Mit dem Jahr 2020 hat das Kooperationsabkommen sein Ende gefunden – nicht aber die Auseinandersetzung mit der Thematik. Geschlechtergerechte Bildung ist ein wesentlicher Aspekt, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen und wird weiterhin im Fokus der fachlichen Auseinandersetzung stehen.