

An den

0537

Vorsitzenden des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Auflage Nr. 12 zum Haushalt 2016/2017 (Gender Budgeting)
hier: **Bericht zu den Ersten Lesungen (Hauptverwaltung)**

rote Nummern: 1876 A

Vorgang: 73. Sitzung des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 10. Dezember 2015
(Drs 17/2600) und 81. HA-Sitzung am 09. September 2015 – Bericht der
Senatsverwaltung für Finanzen vom 31.08.2015 (Hauptverwaltung)

Das Abgeordnetenhaus hat in Nr. 12 seiner Ermächtigungen, Ersuchen, Auflagen und sonstigen Beschlüsse aus Anlass der Beratung des Haushaltsplans von Berlin für die Haushaltjahre 2016 und 2017 – Auflagen zum Haushalt 2016/2017 – Folgendes beschlossen:

„Die Senatsverwaltungen und die Bezirke haben im Rahmen der Haushaltstaufstellung darzustellen, wie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Haushaltsplanaufstellung gemäß Artikel 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin gesichert wird. Dies soll weiterhin in der bewährten Form geschehen. Darauf aufbauend sind die konzeptionellen Weiterentwicklungen aus der AG Gender Budgeting zugrunde zu legen.“

Hierzu gehören insbesondere

- die quantitative Ausweitung der Gender-Analyse auf weitere Ausgabefelder und Produkte (Analyse des Ist-Zustandes nach Maßgabe der Verabredungen in der AG Gender Budgeting),
- die Darstellung der genderpolitischen Ziele,
- die Darstellung der Instrumente, mit denen die genderpolitischen Ziele erreicht werden sollen.

Dem Hauptausschuss ist zu den Haushaltsberatungen (1. Lesung) hierzu zu berichten und insbesondere darzustellen, inwiefern in diesem Zusammenhang finanzwirksame Entscheidungen getroffen wurden.“

Erstmalig wurde dieser Bericht zum Haushalt 2016/2017 vorgelegt (rote Nummer 1876 A).

Ich bitte, den nachfolgenden Bericht als Sammelvorlage für die Hauptverwaltung zur Kenntnis zu nehmen. Zur 1. Lesung der Bezirkspläne/Einzelplan 27 werde ich mit einer weiteren Sammelvorlage über die Bezirke berichten.

In Vertretung

Klaus Feiler
Senatsverwaltung für Finanzen

I. Allgemeiner Teil, Leitfragen

1. Wozu wird Gender Budgeting in Berlin durchgeführt?

Der Verfassungsauftrag der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern gemäß Artikel 10 Abs. 3 führte aufgrund der Senatsbeschlusslage seit 2002 und der Parlamentsauflage seit 2004/2005 in Berlin zu der Besonderheit, dass Gender-Informationen systematischer Bestandteil des Haushaltsplans sind. Dabei stand immer der „nutzungsorientierte Ansatz“ im Vordergrund, also die Analyse, wie Haushaltssmittel auf Bürgerinnen und Bürger wirken.

Ein Motor der Entwicklung ist dabei die Arbeit der AG Gender Budgeting, weil die regelmäßigen Treffen der Vertreterinnen und Vertreter aus Hauptverwaltung und Bezirken, Externen sowie Parlamentariern einen selbstlernenden Prozess ermöglicht haben. Der ständige Diskussionsprozess bereichert alle beteiligten Fachbereiche in der Gestaltung der jeweiligen Verwaltungsprozesse.

Aktuell werden Impulse vor allem aus den Bezirken durch die von der AG initiierten Gender-Budgeting-Wettbewerbe seit 2013 aufgenommen und so – vorerst innerhalb der Verwaltung – publik gemacht. Der Gender-Wettbewerb 2015 hat den Adressatenkreis bewusst von der Bezirksebene auf die Hauptverwaltung ausgedehnt. Auch für den Doppelhaushalt 2018/2019 sind Mittel für Prämierungen und für Umsetzungen von Konzepten vorgesehen, um weitere praktische Anwendungsmöglichkeiten zu präsentieren.

In der AG wird weiterhin darauf hingewirkt, dass in den einzureichenden Konzepten der nächsten Wettbewerbe die Zusammenarbeit der Senatsverwaltungen und Bezirke in ihren jeweiligen Fachbereichen noch stärker in den Fokus rückt. Um die geschlechtssensitive Betrachtung in allen Phasen des Haushaltskreislaufs zu festigen, ist Kommunikation der entscheidende Faktor. Dazu gehört neben den Kanälen auf Arbeitsebene und zwischen Querschnitts- und Fachreferaten auch die Unterstützung der Leitung (Top-Down-Prozess).

Eine Informationsveranstaltung insbesondere für die neuen Abgeordneten des Hauptausschusses am 3. Juli 2017 sollte die Möglichkeiten der Einflussnahme und Steuerung mit Hilfe der Gender-Informationen aufzeigen. Dort formulierten Vertreterinnen und Vertreter der AG die Hoffnung, dass diese Informationen im Rahmen der parlamentarischen Haushaltsberatungen als ein Baustein der Entscheidungsfindung genutzt werden.

2. Was soll erreicht werden?

Die mit Artikel 10 der Verfassung formulierten Aufträge Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung bieten durch ihre Verknüpfung mit den Haushaltssmitteln nicht nur ein Instrument der Haushaltstransparenz, sondern auch ein Werkzeug zur gezielten Steuerung des Budgets neben fachpolitischen, sozialpolitischen, migrationspolitischen und weiteren Fachzielen.

Durch die geschlechtsspezifische Analyse von Haushaltsmitteln unter verschiedenen Blickwinkeln, z. B. nach geförderten Personen, nach Förderbeträgen, nach Beschäftigtenstruktur der fördernden Bereiche, lassen sich in einigen Fällen erst mittelbar Unterrepräsentanzen aufdecken. Das kann unter Umständen erst nach längerer Zeit und von einem übergeordneten Standpunkt aus erkannt werden. Dafür kann der jeweilige Berlinweite Vergleich Hilfestellung leisten.

Erst die fachbezogene Bewertung der vorliegenden Daten im Hinblick auf ein fachpolitisch definiertes Ziel für den jeweiligen Bereich kann dann zu einer konkreten Umsteuerung von Ressourcen führen.

Gender Budgeting steht derzeit noch vor der Herausforderung, mittels fortgesetzter Kommunikation aus der Wahrnehmung als „Extra“ oder „Sonder-“ oder „Projekt“ herauszukommen und so zum impliziten Bestandteil des Verwaltungshandels zu werden.

3. Wie wird das erreicht?

Die bewährten Mittel zu einer geschlechtergerechten Analyse des Berliner Haushaltsplans sind

- a) die Analyse der Nutzerinnen und Nutzer von Haushaltsmitteln auf der operativen Ebene der Haushaltsstruktur, nämlich der Titel in der Hauptverwaltung bzw. der Produkte in den Bezirkshaushalten,
- b) die genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Darstellung der Durchschnittsgehälter in den Kapiteln der Hauptverwaltung.

Zusätzlich werden in einigen Fällen titelübergreifende Angaben in den Kapitel- oder Einzelplanerläuterungen genannt; in den Bezirksplänen sind allgemeine Ausführungen im jeweiligen Vorbericht vorgesehen.

Die Rahmenbedingungen für eine einheitliche Vorgehensweise werden weiterhin mit dem Aufstellungsroundschreiben zum Haushalt vorgegeben.

4. Vereinbarte Struktur des Verfahrens

Nachdem mittlerweile in vielen Bereichen (Titeln und Produkten) geschlechts-sensitive Daten vorliegen, ist der nächste qualitative Schritt notwendig, über den bisherigen Umfang hinaus flächendeckend in der Berliner Verwaltung diese Daten im jeweiligen fachlichen Rahmen zu nutzen. Das wird durch die bereits erwähnte Bewertung der Daten, die Formulierung von genderpolitischen Zielen und die Instrumente der Umsteuerung zur Erreichung dieser Ziele bewirkt. Hier könnten auch bezirksübergreifende Vergleiche sinnvoll sein, sowie die Einbeziehung der jeweiligen Fachverwaltung.

5. Quantitative Ausweitung

Unabhängig von der qualitativen Ausweitung durch Zielbildung und Steuerungsmaßnahmen ist es natürlich weiterhin wünschenswert, wenn in bisher noch nicht analysierten Bereichen Daten erhoben werden. Anregungen dafür sind im Aufstellungsrundschreiben genannt, z. B. geeignete Titel mit Personenbezug bei den sächlichen Verwaltungsausgaben, Baumaßnahmen oder Ausgaben für Investitionen und Investitionsförderungsmaßnahmen (Hauptgruppen 5, 7 und 8).

In den Fachverwaltungen (Einzelpläne 03 bis 15) stellt die Hauptgruppe 6 mit ihren 690 Buchungsstellen (= Kapitel/Titel) mit einem Volumen von rd. 5.090 Mio. Euro die relevante Titelgruppe dar. Seit dem Aufstellungsrundschreiben 2016/2017 wurde eine neue Angabe für die Senatsverwaltungen erbeten, um die Anzahl der genderrelevanten Titel der Hauptgruppe 6 mit der jeweiligen Güte der Erläuterungen (mit erhobenem Geschlechterverhältnis/mit Zielsetzung/mit Steuerung) anzugeben. Diese Tabelle soll im Abschnitt D der Allgemeinen Erläuterungen der Einzelpläne stehen.

Die reinen Zahlenangaben allein sind aufgrund der völlig unterschiedlichen Aufgaben der Senatsverwaltungen nicht aussagekräftig oder gar für einen Vergleich der Senatsverwaltungen geeignet, sie können nur mit erläuternden Angaben eingruppiert werden. Dazu wird auf die individuellen Angaben der Senatsverwaltungen verwiesen.

Anzahl der Titel Hgr. 6 mit Gendererläuterungen				Anmerkungen
mit erhobenem Geschlechterverhältnis	mit Zielsetzung und Steuerung	ohne Zielsetzung und Steuerung, (nicht erforderlich) *	ohne Zielsetzung und Steuerung (nicht möglich) **	

Für den Bereich der Bezirksverwaltungen werden mittlerweile 115 von 437 externen Produkten einer gendersensiblen Betrachtung unterzogen. Hier wird auch auf eine qualitative Verbesserung der Erläuterungen durch Ziele und Steuerungsmaßnahmen gesetzt.

II. Individuelle Berichte der Senatsverwaltungen

Senatskanzlei Stamm:

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

- Welche optionalen Titel werden zusätzlich einer Analyse unterzogen?

Es werden neben der in den Allgemeinen Erläuterungen im Teil B Gender Budgeting dargestellten Analysen der Beschäftigungsstruktur der Senatskanzlei Stamm die Titel 52501 – Aus- und Fortbildung –, Titel 52703 – Dienstreisen – und Teile des Titels 54010 – Dienstleistungen – hier Bereitstellung von KITA-Belegplätzen zusätzlich analysiert.

- Welche weiteren Ausgabefelder werden analysiert?

Haushaltstitel im Bereich der Zuwendungen (6er Titel)

- Welche Titel werden gegenüber dem Haushalt 2016/2017 zusätzlich analysiert oder ggf. nicht mehr in die Analyse einbezogen?

keine

Fortbildungen 2016	männlich	weiblich	Anteil der Frauen in %
Betrag gesamt*	1.917,07 €	5.538,92 €	74,3
Teilnahmen an Fortbildungen	72	164	64,5

*Ein Großteil der Fortbildungen wird bei der Verwaltungskademie absolviert, so dass keine direkten Kosten entstehen.

- Titel 52703 – Dienstreisen – :

Reisekosten 2016	männlich	weiblich	Anteil der Frauen in %
Betrag gesamt	74.658,91 €	56.496,45 €	43,08
Anzahl der Dienstreisen	135	129	48,86

Titel 54010 Dienstleistungen hier Bereitstellung von KITA-Belegplätzen (2014): Durch Beschäftigte der Senatskanzlei und vier weiterer Senatsverwaltungen wurden 12 Plätze bei dem freien Träger „Fröbel gGmbH“ in Anspruch genommen. Das Angebot nutzten 11 Frauen und ein Mann.
Es wurde kein Titel aus der Analyse gestrichen.

Die zusätzlich ermittelten Gender-Informationen werden in den Haushaltsplanentwurf eingearbeitet.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung genderpolitische Globalziele formuliert?
 - a) Stellenbesetzungen
Ziel ist es, Stellen so auszuschreiben, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen.
 - b) Personalentwicklung
Ziel ist es, Qualifizierungen und Personalentwicklungsplanungen so auszurichten, dass eine Chancengleichheit für beide Geschlechter besteht.
- In welchen Politikbereichen werden Ziele formuliert?
Grundsätzlich sind geschlechterspezifische Fragestellungen innerhalb der eigenen Fachthematik zu beachten. Dieser Aspekt wird dadurch sichergestellt, dass in jedem Anforderungsprofil Genderkompetenz als Teil der Diversity-Kompetenz gefordert wird.
- Bei welchen Titeln werden im Haushalt 2018/2019 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?
Ziele werden bei den Zuwendungstiteln 68324 – Zuschüsse an die Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH – und 68535 – Zuschuss an die Europäische Akademie – formuliert.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

- Mit welchen Projektstrukturen zur Bearbeitung der genderpolitischen Zielstellungen wird ggf. gearbeitet?

Unabhängig von Projektstrukturen werden genderpolitische Zielstellungen im Alltag bearbeitet:

Basis jeder Stellenbesetzung ist ein Anforderungsprofil. Dieses Anforderungsprofil muss einerseits darstellen, welche Fachkompetenzen und außeraufachlichen Kompetenzen für die Erfüllung der Aufgabe erforderlich sein müssen. Andererseits ist darauf zu, dass keine Ungleichbehandlung der Geschlechter entsteht und Chancengleichheit besteht.

Daher wird bei jeder Stellenbesetzung das Anforderungsprofil überprüft und ggf. angepasst.

Um Ungleichbehandlungen identifizieren zu können, werden Kennzahlen zur Teilnahme an Fortbildungen und zu Dienstreisen erhoben.

Auf der Basis der Kennzahlen, können Fragestellungen erarbeitet werden, um die Ursache der Unterschiedlichkeit zwischen Frauen und Männern zu ermitteln.

Die Fortbildungszahlen verdeutlichen, dass Frauen Fortbildungen stärker in Anspruch nehmen als Männer, sowohl auf der Ebene der Mitarbeitenden als auch der Führungskräfte. Die Sprachen-Fortbildungen werden ebenfalls verstärkt von Frauen genutzt. Fragestellungen wären hier, ob die Angebote nicht die Zielgruppe „Männer“ ansprechen (Themen, Umfang etc.) oder kein Bedarf zur Qualifizierung gesehen wird.

Ein anderer Grund könnte sein, da in den Jahren 2012 – 2014 (LGG-Bericht 2014) über 70 % der Stellenbesetzungen mit Frauen erfolgte und dadurch ein erhöhter Fortbildungsbedarf, ggf. auch durch die Übernahme von Führungsverantwortung entstanden ist.

Die Zahlen zu den Dienstreisen zeigen deutlich, dass Frauen weniger an Dienstreisen teilnehmen. Mögliche Fragestellungen könnten sein, ob dies von den durch Frauen besetzten Funktionen abhängt, die Rahmenbedingungen hinderlich sind oder ob grundsätzlich weniger Dienstreisen für Frauen angedacht bzw. genehmigt werden.

- Mit welchen institutionalisierten Prozessstrukturen sollen die Ziele erreicht werden?

Es werden keine institutionalisierten Prozessstrukturen eingeführt.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

- Welche ressourcenrelevanten Umsteuerungen werden aktiv vorgenommen?

Innerhalb der ausgereichten Zuwendungsbescheide werden die Zuwendungsempfänger verpflichtet, auf die genderrelevanten Vorgaben zu achten und ggf. innerhalb des Zuwendungsbetrages umzusteuern.

Innerhalb der Sachittel der Senatskanzlei ist eine direkte Beeinflussung im seltensten Fall gegeben.

- Welche finanzwirksamen Maßnahmen sollen ggf. in der Haushaltswirtschaft umgesetzt werden?

Keine, da bei den Sachitteln der Senatskanzlei im seltensten Fall eine direkte Beeinflussung gegeben ist.

- Was sind die die wichtigsten beispielhaften Entscheidungen?

./.

Senatskanzlei – Bereich Wissenschaft:

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

- Welche optionalen Titel/Produkte werden zusätzlich einer Analyse unterzogen?

Keine. Für alle Titel der Hauptgruppe 6 im Kapitel 0330 gibt es eine abschließende Tabelle zur Entwicklung der Frauenanteile an den Berliner Hochschulen beim Titel 68520. Entsprechende genderpolitische Ziele sind in den Hochschul-/Charitéverträgen verankert.

- Welche weiteren Ausgabefelder werden analysiert?

Keine. Für alle Titel der Hauptgruppe 6 im Kapitel 0330 gibt es eine abschließende Tabelle zur Entwicklung der Frauenanteile an den Berliner Hochschulen beim Titel 68520. Entsprechende genderpolitische Ziele sind in den Hochschul-/Charitéverträgen verankert.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung genderpolitische Globalziele formuliert?

Das Land Berlin setzt sich angesichts der Tatsache, dass Frauen in Forschung, Lehre und auf fast allen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifikationsebenen weiterhin unterrepräsentiert sind, für eine gezielte Frauenförderung ein. Hierzu wurde beispielsweise eine Gemeinsame Richtlinien zur Vergabe von Mitteln aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre verabschiedet.

Hierdurch sollen wissenschaftliche Karrierewege von Frauen langfristig abgesichert und der Anteil von Frauen in der Lehre erhöht werden.

Im Koalitionsvertrag des aktuellen Regierungsbündnisses Rot-Rot-Grün wird ausgeführt, dass das Berliner Chancengleichheitsprogramm als wesentlicher Pfeiler der Frauenförderung fortgeführt werden soll. Die Hälfte der Professuren und die Hälfte der Leitungsfunktionen sollen mit Frauen besetzt werden. Weiter heißt es, dass Chancengerechtigkeit und Parität auf allen Ebenen sowie Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung in alle Fächer und hochschulübergreifende Forschungsprojekte und –verbünde integriert werden soll, bestehende Professuren und innovative Projekte im Bereich Gender Studies ausgebaut werden sollen und das Potenzial der Genderforschung und die wissenschaftliche Expertise für das Regierungshandeln genutzt werden soll.

- In welchen Politikbereichen oder Produktbereichen werden Ziele formuliert?

Das Kapitel 0330 enthält die Haushaltsansätze für den Politikbereich Wissenschaft.

- Bei welchen Titeln/Produkten werden im Haushalt 2018/2019 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?

Keine. Für alle Titel der Hauptgruppe 6 im Kapitel 0330 gibt es eine abschließende Tabelle zur Entwicklung der Frauenanteile an den Berliner Hochschulen beim Titel 68520. Entsprechende genderpolitische Ziele sind in den Hochschul-/Charitéverträgen verankert.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

- Mit welchen Projektstrukturen zur Bearbeitung der genderpolitischen Zielstellungen wird ggf. gearbeitet?

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm wird fortgeführt. Dazu ist an der Humboldt-Universität zu Berlin eine Geschäftsstelle installiert, die das Programm durchführt. Daneben beteiligt sich Berlin am Bund-Länder-Professorinnenprogramm II. Für die Jahre 2013 bis 2017 hat es einen finanziellen Umfang von insgesamt 150 Mio. Euro. Die Förderung erfolgt für Erstberufungen von Frauen auf W2- und W3-Stellen der antragenden Hochschulen; konkret werden vorgezogene Nachfolgeberufungen oder auch Regelberufungen gefördert, wobei in letzterem Fall die Hochschulen die frei werdenden Finanzmittel und weitere Mittel für die Durchführung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen einsetzen müssen. In der Bund-Länder Vereinbarung war eine Evaluation des Programmes in 2016 vorgesehen, auf deren Grundlage wurde über die Fortsetzung entschieden. Aktuell wird eine Bund-Länder-Vereinbarung für ein Professorinnenprogramm III erarbeitet.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

Die Senatskanzlei – Wissenschaft stellt weiterhin 1,9 Mio. Euro jährlich für das Berliner Chancengleichheitsprogramm zur Verfügung. Die aktuelle Förderperiode läuft bis zum Ende des Jahres 2020. Im Rahmen der leistungsbasierten Hochschulfinanzierung werden an die Hochschulen ca. 3 % ihrer Zuschüsse bzw. insgesamt ca. 35 Mio. Euro nach Gleichstellungsindikatoren vergeben.

Aus der Erläuterung zu
 Kapitel 0330 – Wissenschaft –
 Titel 68520 – Zuschüsse an Universitäten –

Ausweis von geschlechtssensitiven Daten:

Entwicklung der Frauenanteile in den Qualifikationsstufen im Vergleich 2014/2015*										
Hochschule	Studierende		Master- und ungestufte Ab- schlüsse		Promotionen		Junior- Professoren (innen)		Professoren (innen)**	
	Frauen- Anteil 2015	Ände- rung zu 2014	Frauen- Anteil 2015	Ände- rung zu 2014	Frauen- Anteil 2015	Ände- rung zu 2014	Frauen- Anteil 2015	Ände- rung zu 2014	Frauen- Anteil 2015	Ände- rung zu 2014
Staatliche Hochschulen insgesamt, davon	49 %	0 %	52 %	-1 %	48 %	0 %	51 %	-1 %	28 %	1 %
Universitäten	50 %	0 %	50 %	0 %	44 %	-1 %	51 %	0 %	26 %	1 %
- FU	59 %	0 %	62 %	-2 %	53 %	1 %	47 %	-1 %	31 %	1 %
- HU	57 %	0 %	63 %	1 %	45 %	-3 %	55 %	4 %	28 %	1 %
- TU	33 %	1 %	36 %	1 %	30 %	-1 %	60 %	-7 %	16 %	1 %
Charité – Universitäts-medizin	63 %	0 %	65 %	2 %	61 %	2 %	50 %	7 %	17 %	1 %
Fachhochschulen	43 %	1 %	41 %	-2 %	—	—	—	—	31 %	0 %
- BHT	31 %	0 %	32 %	-1 %	—	—	—	—	20 %	1 %
- HTW	39 %	1 %	34 %	-2 %	—	—	—	—	28 %	-1 %
- HWR	52 %	0 %	65 %	-1 %	—	—	—	—	38 %	-1 %
- ASH	74 %	1 %	76 %	1 %	—	—	—	—	72 %	0 %
Künstlerische Hochschulen	59 %	0 %	60 %	2 %	64 %	24 %	100 %	0 %	35 %	1 %
- UdK	58 %	0 %	61 %	1 %	64 %	24 %	100 %	0 %	32 %	0 %
- KHB	69 %	0 %	66 %	7 %	—	—	—	—	48 %	0 %
- HfM	49 %	0 %	52 %	-6 %	—	—	—	—	27 %	2 %
- HfS	54 %	0 %	50 %	18 %	—	—	—	—	52 %	0 %
Konfessionelle Hochschulen	78 %	0 %	77 %	1 %	—	—	—	—	58 %	0 %
- EFB	79 %	2 %	75 %	6 %	—	—	—	—	70 %	4 %
- KHSB	79 %	1 %	78 %	-5 %	—	—	—	—	53 %	3 %

*) Quelle: Angaben gemäß amtlicher Hochschulstatistik

**) auf Lebenszeit besetzte Professuren

Es handelt sich um Angaben aus der Auswertung der Leistungsberichte über das Jahr 2015. Die Angaben der konfessionellen Hochschulen (EHB und KHSB) wurden gesondert erfasst.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Zur Verbesserung von Akzeptanz und Verständnis für die Thematik des Gender Budgeting wurde in 2014/ 2015 eine Maßnahme mit dem Titel „Genderhaushalt 2016/ 2017“ bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport durchgeführt. Im Rahmen dieser Maßnahme wurden mit Unterstützung einer externen Beraterin in zwei Abteilungen des Hauses die Ziele und Möglichkeiten einer gendergerechten Mittelverwendung erörtert und anhand fachspezifischer Beispieldfälle die Anwendung des „Leitfadens für die Beschäftigten der Berliner Verwaltung“ trainiert. Weiterhin wurden die Titel der Hauptgruppen 5, 6 und 8 aus den Kapiteln 0500, 0510, 0511 und 0512 hinsichtlich ihrer Gender- und Steuerungsrelevanz beurteilt.

Nach Abschluss der o.g. Maßnahme wurden im Rahmen eines permanenten Arbeitsprozesses für den Haushalt 2018/ 2019 sämtliche Titel der Hauptgruppen 5 und 6 des Kapitels 0500 einer kritischen Analyse unterzogen und deren Zielausrichtung und Steuerungsmöglichkeiten überprüft und ggf. überarbeitet und geschärft.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

Das Ressort Inneres und Sport berücksichtigt die Ziele des Gender Mainstreaming auch über die sich aus dem Haushaltsplanentwurf ergebenden Erläuterungen hinaus. Die Maßnahmen orientieren sich an den Richtlinien der Regierungspolitik mit dem Schwerpunkt der Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung.

a) Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention

Physische Gewalt wird in ganz überwiegendem Maße von Personen männlichen Geschlechts ausgeübt. Sie treten dabei nicht nur als Täter in Erscheinung, sondern sie sind in weit höherem Maße als Frauen und Mädchen auch Opfer von Gewalt. Im Zusammenhang mit gewalttätigem Handeln von Jungen, männlichen Jugendlichen und jungen Männern spielen patriarchalisch geprägte Männlichkeitsbilder und Familienstrukturen in Verbindung mit Gewalt legitimierenden Männlichkeitsnormen und Homophobie eine zentrale Rolle. Erfolgreiche Prävention und Intervention muss aus diesen Gründen immer auch die geschlechtsspezifischen Dimensionen gewalttätigen Verhaltens berücksichtigen.

Geschlechtsspezifische Aspekte standen im Fokus der Entwicklung des Berliner Gesamtkonzepts zur Reduzierung der Jugendgewaltdelinquenz. Da die kritische Auseinandersetzung mit patriarchalisch geprägten Rollenvorstellungen und Familienstrukturen gleichzeitig aber auch Auswirkungen auf die Lebenssituation und das Verhalten von mit diesen Normen konfrontierten Mädchen und Frauen hat, wird diese Dimension ebenfalls im Gesamtkonzept zur Reduzierung der Jugendgewaltdelinquenz berücksichtigt.

Die im Sommer 2013 durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport eingerichtete Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention hat im Rahmen ihrer Tätigkeit bereits in verschiedenen Kontexten empirische Analysen und Forschungsberichte zu Ursachen und Entwicklung der Jugendgewalt in Berlin erstellt. U.a. in den im Folgenden genannten Publikationen wird die genderspezifische Dimension als Analyseperspektive verwendet bzw. als ein Erklärungsfaktor für Jugendgewalt untersucht. Ziel ist, anhand der Befunde die Zielgruppen der Gewaltprävention näher bestimmen zu können und zu ermitteln, wie ausgeprägt die Unterschiede zwischen dem Gewaltverhalten von Mädchen und Jungen bzw. männlichen und weiblichen Jugendlichen und Heranwachsenden sind.

- Studie „Jugendgewalt und Prävention in Berlin – Befunde, Konzepte, Perspektiven“ (2015): Studie bzw. erweiterte Bestandsaufnahme anlässlich der Überprüfung der Maßnahmen des Gesamtkonzepts zur Reduzierung der Jugendgewaltdelinquenz sowie zu deren Bewährungs- und Wirkungseinschätzung. Konkret in Kapitel 3.4.2 dieser Studie wird unter der Fragestellung „Wer wird Gewalttäter/in?“ die geschlechtsspezifische Dimension von Jugendgewalt genauer analysiert.
- Berliner Monitoring Jugendgewaltdelinquenz – Zweiter Bericht 2015, dritter Bericht 2016 und vierter Bericht 2017: Das Berliner Monitoring Jugendgewaltdelinquenz informiert auf einer sozialräumlichen Ebene über den Stand und die Entwicklung von Jugendgewalt und die Praxis ihrer Prävention in Berlin. In Kapitel 4.2.1 (2015) bzw. 4.1.1 (2016) werden die erhobenen Daten zur Entwicklung der Jugendgewalt geschlechtsspezifisch ausgewertet und analysiert. Dies ist auch für den Monitoringbericht 2017 vorgesehen.
- Schülerbefragung „Gewalterfahrung und Lebenslage – eine Dunkelfelduntersuchung an Schulen in Berlin“ (BFG Nr. 54, 2015): Die Dunkelfeldbefragung wurde als eine Ergänzung des Monitorings zur Jugendgewaltdelinquenz durchgeführt und beinhaltet eine geschlechtsspezifische Darstellung und Analyse des Erlebens von Jugendgewalt sowohl aus Opfer- als auch aus Täterperspektive. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Frage, ob Mädchen andere Formen von Gewalt erfahren oder selbst ausüben als Jungen und ob für sie bezüglich des Auftretens von Gewalt möglicherweise andere Faktoren relevant sind.
- In der Publikation „Die Praxis der Prävention Evaluationsstudien zu Berliner Maßnahmen und Projekten gegen Jugendgewalt – Zweite Folge“ (BFG Nr. 61) wird über das systemisch-lösungsorientierte Antigewalttraining „TESYA®“ berichtet. Im Rahmen des Trainings erfolgt eine Reflexion der Einstellung zu Gewalt und Aggression und der damit verbundenen Geschlechterideale.

b) Berliner Präventionspreis

Mädchen und junge Frauen sind von Zwangsheirat und Gewalt im Namen der Ehre betroffen. Die Fachberatungsstelle „LANA“ von TERRE DES FEMMES – Menschenrechte für die Frau e.V. unterstützt betroffene Mädchen und junge Frauen in dem Ziel, ein selbstbestimmtes Leben frei von Gewalt zu führen. Die Fachberatungsstelle berät Bedrohte und Betroffene zielgruppengerecht und erarbeitet mit ihnen Lösungsschritte, um sie bestmöglich vor Gewalt zu schützen. Dafür wurden sie mit dem Berliner Präventionspreis 2016 (3. Preis) ausgezeichnet.

c) Landesprogramm Radikalisierungsprävention

Das Berliner Landesprogramm Radikalisierungsprävention wurde am 22.12.2015 vom Senat beschlossen (Senatsbeschluss Nr. S-798/2015). Zentrale Zielsetzung des Landesprogramms ist die wirksame Spezialprävention gegen djihadistisch-salafistische Radikalisierung sowie die Deradikalisierung durch die Förderung speziell ausgerichteter Projekte und Maßnahmen. Im Fokus stehen Erscheinungsformen und Rekrutierungsstrategien des „Islamischen Staates“ (IS) unter Berücksichtigung heterogener Zielgruppen und verschiedener Rekrutierungsorte. Zurzeit werden 22 Projekte im Rahmen des Landesprogramms durchgeführt. Ein Programmschwerpunkt sind Informations- und Aufklärungsveranstaltungen für Mädchen und junge Frauen in Schulen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. In diesen Veranstaltungen erhalten sie Informationen zum Schutz vor Einflussnahme und Rekrutierung durch terroristische/extremistische Vereinigungen, um so ggf. die Ausreise und damit Zwangsverheiratung und/oder Festhaltung im Ausland zu verhindern. Weitere Informations- und Aufklärungsveranstaltungen richten sich an (betroffene) Eltern und Angehörige von Mädchen und jungen Frauen.

d) Diversity Management in der Berliner Polizei

Das Thema Frauenförderung in der Polizei Berlin gestaltet sich aus dem Grundgedanken des Erreichens von Gleichstellung im Sinne einer Gleichheit innerhalb von Vielfalt. Vielfalt schließt die gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten an Verantwortung, Information, Wertschätzung der eigenen Arbeit und beruflicher Weiterbildung ein. Dazu zählt die freie Entfaltung und Förderung der vorhandenen Potenziale ebenso wie eine von Anerkennung und Wertschätzung getragene Organisationskultur, die die Vielfalt der Beschäftigten respektiert, unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität/Orientierung. Soziale Diskriminierungen von Minderheiten sollen verhindert und Chancengleichheit für alle verbessert werden.

Seit dem 11.01.2016 ist das Diversity Management in der Polizei Berlin institutionalisiert und als eigenständiges Sachgebiet SE Pers C 12 in der Serviceeinheit Personal, im Referat Personalmanagement, eingerichtet worden. In diesem Sachgebiet werden die bisherigen Maßnahmen der strategischen Frauenförderung weitergeführt, weiterentwickelt und mit allen weiteren Dimensionen übergreifend betrachtet. Im Vordergrund steht weiterhin die Abkehr von „Gleichmacherei“ und die Hinwendung zu Entwicklungen von Strategien und Maßnahmen, die die Verschiedenartigkeit der Geschlechter berücksichtigt - im Sinne der Gleichstellung.

Der Anteil der Frauen im höheren Polizeivollzugsdienst liegt derzeit bei 23,3 %; in den Spitzenämtern der BesGr. A 16 bis B 2 und höher sind aktuell in der Polizei Berlin nur drei Frauen vertreten. Um im Bereich des höheren Polizeivollzugsdienstes das Ziel einer zahlenmäßigen Parität zu erreichen, muss sie auch in den Besoldungsgruppen darunter bestehen.

Historisch bedingt kommt es erst seit etwa 1990 zu nennenswerten Einstellungen von Frauen in den Polizeivollzugsdienst. In allen Besoldungsgruppen sind weiterhin enorme Anstrengungen nötig, um den Frauenanteil weiter zu steigern.

Konkret wurden bzw. werden hierzu u. a. folgende Maßnahmen in der Polizei Berlin unternommen:

- Das Thema Frauenförderung wurde als behördenweites Leitthema in die Zielvereinbarungen mit den Direktions- und Amtsleitern eingebracht. Es wurde ein behördliches Zielverfahren zur „Stärkung der Führungskompetenz von Frauen“ vereinbart. Ziel ist die Qualifizierung und Förderung von Frauen des Polizeivollzugsdienstes für eine künftige Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Der Anteil (%) der weiblichen potenziellen Führungskräfte im PVD ist um mindestens 5%-Punkte größer als der Anteil (%) der weiblichen PVB des gehobenen Dienstes in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 11.
- Führungskräftefortbildung für potenzielle Führungskräfte des gehobenen Polizeivollzugsdienstes zur Sensibilisierung für das Thema Frauenförderung.
- Für den höheren Dienst wurde mit Unterstützung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sowie der VAK Berlin 2014/2015 das Projekt „Gender-Coaching“ durchgeführt. Ziel war die Reflexion des eigenen Führungsverhaltens unter Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation. Das Projekt ist 2015 beendet worden. Als Ergebnis wurde für die Polizei Berlin erkannt, dass Coaching-Maßnahmen ein wirksames Instrument zur Stärkung der Führungskompetenz darstellen. Seit 2016 stehen jährlich Coaching-Maßnahmen für ausgewählte Dienstkräfte des höheren Dienstes zur Verfügung. Diese Coachings beziehen sich allerdings nicht auf eine genderorientierte Ausrichtung. Es obliegt der Führungskraft, ob genderrelevante Themen im Coaching besprochen/erarbeitet werden.
- Einrichtung von formellen Netzwerken für Frauen des höheren und gehobenen Dienstes in den örtlichen Dienststellen (Direktionen 1, 2, 3, 4, 5, 6, LKA, Behördenleitung). Die Teilnahme an den Netzwerktreffen gilt als Dienstzeit.

- Jährliche Führungskräftetagung für Frauen des höheren Dienstes unter Beteiligung der Amts- und Direktionsleiter.
- Seit 2012 wird jährlich im Polizeivollzugsdienst ein Potenzialanalyseverfahren (PAV) zur möglichst frühzeitigen gesamtbehördlichen Identifizierung und gezielten Personalentwicklung von besonders talentierten, zukünftigen Nachwuchsführungskräften im gehobenen Dienst für den höheren Polizeivollzugsdienst auf der Basis größtmöglicher Objektivität und behördenweit einheitlicher Kriterien durchgeführt. Eine Bewerberinnenquote von jährlich über 40% zeigt, dass insbesondere Frauen von diesem Förderangebot angesprochen werden.
- Anbieten von Fortbildungsmaßnahmen, die ganz spezifisch auf die Bedürfnisse und Belange von Frauen in der Polizei abgestimmt sind (z.B. zu Führungsstrategien, zur Steigerung der Verhandlungskompetenz und Rhetorik oder strategischen Erfolgsplanung).
- Ausrichten der Berufswerbung auf Gleichstellung durch adäquaten Sprachgebrauch sowie gendergerechten Bildwerbung unter Nutzung der Sozialen Medien (Facebook, Twitter, Snapchat).
- Erstellung und regelmäßige Aktualisierung des innerbehördlichen Frauenförderplans nach dem LGG mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen. Seit 2012 erfolgt eine umfassende Erfolgs- und Wirkungskontrolle aller Maßnahmen.
- Erstellung und regelmäßige Anpassung der eigens erstellten Infobroschüre LGG.

e) Dienstkleidung für weibliche Beschäftigte der Berliner Feuerwehr

Für den Haushalt (konsumtiv, investiv) der Berliner Feuerwehr ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern (Gleichstellung) im Rahmen des Gender Budgeting ganz selbstverständlich. Es gibt keine Diskriminierung bei der Planung und Umsetzung des Haushalts. Mit dem zunehmenden Anteil an weiblichen Dienstkräften, die Dienstkleidung (Uniform) verpflichtend tragen (neben Berufsfeuerwehr auch die Freiwilligen Feuerwehren), wurden ausdrückliche Schnitte der Damenoberkleidung für die leichte Schutzkleidung (Bürodienstkleidung) beschafft. Diese Beschaffungen werden bedarfsgerecht fortgeführt. Die Kosten beliefen sich 2016 hierfür auf ca. 60.000,00 €.

f) Diversity-Maßnahmen im Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten

Die Möglichkeiten der finanzwirksamen Entscheidungen sind im LABO generell begrenzt. Hinsichtlich der originären Aufgabenfelder in den Abteilungen „Personenstands- und Einwohnerwesen“, „Kraftfahrzeugwesen“, „Ausländerangelegenheiten“ und „Entschädigungsleistungen“ sind keine Steuerungsmaßnahmen im Sinne von Gender Budgeting möglich. Die Mittel werden gesetzeskonform und damit geschlechterunabhängig verwendet. Steuerungsmöglichkeiten in Bezug auf die Klientel sind durch die geltenden Vorschriften nicht vorgesehen.

Im Innenverhältnis des LABO wird Geschlechtergerechtigkeit als Ziel verfolgt, insgesamt geht das Thema in dem Oberthema Diversity auf. Dazu gehören Schulungen, in denen nicht allein nach dem Geschlecht differenziert wird, sondern das Augenmerk auf besondere Personengruppen gelegt wird, wie z.B. Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen oder Frauen in den Wechseljahren. Bei der Planung und Durchführung von dienstlichen Veranstaltungen werden insbesondere auch genderpolitische Aspekte (geeignet auch für Teilzeitkräfte etc.) berücksichtigt.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

Die finanzwirksamen Entscheidungen im Ressort Inneres und Sport orientieren sich an den Richtlinien der Regierungspolitik und an den für die Aufgabenerfüllung geltenden gesetzlichen Vorgaben. Diese gesetzlichen Vorgaben schränken die Steuerungsmöglichkeiten – vor allem in den nachgeordneten Einrichtungen – erheblich ein. Gleichwohl wurden und werden im Ressort Inneres und Sport genderpolitische Maßnahmen verstärkt durchgeführt. Zudem finden genderpolitischen Überlegungen bei der Verwendung finanzieller Ressourcen zunehmend und immer selbstverständlicher Berücksichtigung.

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Allgemeine Ausführungen

Innerhalb des Einzelplans 06 erfolgt eine genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur. Insoweit werden Daten über den Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigte erhoben sowie die monatlichen Durchschnittseinkommen. Die so erhobenen Daten geben Aufschluss darüber, dass das Durchschnittseinkommen der männlichen Beschäftigten noch immer höher ist als das der weiblichen Beschäftigten. Diese Differenz ergibt sich insbesondere aus dem unterproportionalen Anteil männlicher Beschäftigter im mittleren Dienst und vergleichbaren Entgeltgruppen.

Darüber hinaus werden geschlechtssensitive Daten bei folgenden Titeln im Einzelplan 06 erhoben:

- 0600 / 68102 Entschädigungen, Ersatzleistungen
- 0600 / 68406 Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen
- 0601 / 68406 Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen
- 0608 / 68304 Förderung der Tierzucht
- 0608 / 68469 Zuschuss an die Verbraucherzentrale Berlin e.V.

Bei den übrigen Titeln ist die Erhebung geschlechtssensitiver Daten nicht weiterführend, da diese Mittel für gesetzlich bindende oder aus sonstigen Gründen zwingende Zwecke vorgesehen sind, die unabhängig vom Geschlecht der/des Begünstigten zu erfüllen sind.

Vorhaben aus dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung – Einzelplan 06:

1. thematische Veranstaltungen zur Vertiefung von Gender-Kompetenz und Sensibilisierung für Genderthemen (im Bereich der Aus- und Fortbildung)
2. Implementierung von Gender- und Gleichstellungspolitik in der Ausbildung der Referendarinnen/Referendare mit dem Kammergericht (Ausbildungsbehörde)
3. Familienorientierung im Justizvollzug - Bedarfsgerechter Ausbau der Angebote/Maßnahmen in der Angehörigenarbeit im Berliner Justizvollzug
4. budgetorientierte Gender-Analyse bei der Vergabe von Zuwendungen im Bereich des Verbraucherschutzes und der Landesantidiskriminierungsstelle
5. Frauen ermutigen, ihr Recht auf Gleichbehandlung wahrzunehmen; Förderung einer Kultur der Vielfalt; Verwendung einer gendersensiblen Sprache

Zu 1.:

Bei dem Thema „Gender“ handelt es sich um ein klassisches Querschnittsthema. Das Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (GJPA) als Träger der Fortbildung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte berücksichtigt dieses Thema bereits seit vielen Jahren vor allem im Rahmen seiner fachübergreifenden und verhaltensorientierten Fortbildungen. Dabei werden die damit verbundenen Fragestellungen in einem berufspraktischen Kontext vermittelt, wodurch das Interesse des Adressatenkreises an der Auseinandersetzung mit diesen Fragestellungen gefördert wird. So werden die Frage der Genderkompetenz und die Sensibilisierung für Genderthemen beispielsweise in Seminaren zu „Konfliktmanagement“ und „Interaktion in der Verhandlung“ sowie „Einsatz von Körpersprache und Stimme vor Gericht“ behandelt.

Genderthemen werden regelmäßig auch im Rahmen von Seminaren zur Fortbildung des Führungskräftenachwuchses behandelt. Hier ist besonders auf das im Jahr 2017 angebotene Seminar „Frauen in Führungspositionen“ hinzuweisen, in dem etwa auch Fragen der „gendergerechten Beurteilung“ behandelt wurden. Dieser Aspekt wird auch im Rahmen einer Fortbildung für Beurteilerinnen/Beurteiler zu Beginn des Jahres 2018 vertieft behandelt werden. Um den Frauenanteil in den Besoldungsgruppen ab R2 weiter zu steigern, bietet das GJPA seit 2016 zudem jährlich ein zweitägiges Coaching-Programm für zukünftige weibliche Führungskräfte an. Ziel des Seminars ist die Unterstützung von Frauen bei der Berufswegplanung. Richterinnen und Staatsanwältinnen werden zunächst bei der individuellen Entscheidung zugunsten einer Justizkarriere begleitet und anschließend bei der Verfolgung ihres konkreten Berufsziels u. a. durch praktische Übungen unterstützt.

Die rechtlichen Aspekte von Gleichstellungsfragen und die Verpflichtung der Justiz zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur aktiven Frauenförderung werden jährlich ausführlich in einem laufbahnübergreifenden Seminar zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz thematisiert. Einen besonderen Fokus auf die Frage der „Diversity“ richten zudem Veranstaltungen wie „Interkulturelles Training“. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auch weiterhin in der gezielten Fortbildung auf dem Gebiet des Strafrechts. Insbesondere Veranstaltungen zu den Themenkreisen „Sexualstrafrecht“ oder „Opferschutz“ dienen auch dazu, die Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer für das Thema „Gender“ zu sensibilisieren.

Ergänzt wird das Programm zum einen durch laufbahnübergreifende Veranstaltungen der Justizakademie Brandenburg, wie z. B. „Allgemeines Gleichstellungsgesetz“ und „Selbstverteidigung für Frauen“, an denen auch Berliner Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte teilnehmen können. Zum anderen bietet die Deutsche Richterakademie zahlreiche fachübergreifende Fortbildungen an, in denen Genderfragen als Querschnittsthema mitbehandelt werden und an denen Vertreterinnen und Vertreter des höheren Justizdienstes in Berlin regelmäßig teilnehmen.

Schließlich wird darauf hingewiesen, dass die in Fortbildungsveranstaltungen propagierte Gleichstellung von Mann und Frau im GJPA auch de facto praktiziert wird. Seit Jahren steigt die Quote der in Teilzeit arbeitenden Referenten und Referentinnen, sie wird in 2017 einen neuen Höchststand erreichen. Die familienfreundliche Erprobung auf einer Teilzeitstelle ist selbstverständlich möglich.

Zu 2.:

Auch das Kammergericht bietet im Rahmen der Referendarausbildung neben verschiedenen fachübergreifenden Veranstaltungen zu Kommunikationsthemen mehrtägige Tagungen zu Gender- und Diversityfragen an. Beispielhaft sei die im Jahr 2017 wieder angebotene Tagung „Diversity(-Kompetenz) und AGG“ genannt, die unter anderem Genderfragen als wesentlichen Schwerpunkt behandelt. Ab 2018 wird in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte die Veranstaltung „Menschenrechtsbasierter Diskriminierungsschutz und Diversity“ angeboten, in welcher nationales und europäisches Antidiskriminierungsrecht (u. a. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und Übungen zum Erkennen der unterschiedlichen Erscheinungsformen von Diskriminierung anhand von Fallbeispielen behandelt werden.

Zu 3.:

Die Situation der Familien von Inhaftierten und die Belastungen und Hilfebedarfe der betroffenen minderjährigen Angehörigen sind in den vergangenen Jahren verstärkt in den Blick des Justizvollzugs gerückt und die Berliner Vollzugsgesetze setzen in Bezug auf die Angehörigenarbeit einen neuen Schwerpunkt.

Aktuell wird die Thematik Kinder von Inhaftierten bundesweit intensiv diskutiert. Zur Vermeidung von Haft-Nebenfolgen für Angehörige und hier insbesondere für Kinder, sind die Justizvollzugsanstalten verpflichtet, die Beziehungen zwischen Inhaftierten und ihren Kindern so weit wie möglich zu fördern. Ziel ist die Verbesserung der Eingliederung und des Übergangsmanagements durch die Verstärkung familiärer Bindungen. Dass mit der Inhaftierung eines Elternteils für die Kinder ein erhebliches Risiko entsteht, unter psychischen Problemen zu leiden, wird erstmalig durch die Forschungsstudie COPING (Children of Prisoners, Interventions and Mitigations to Strengthen Mental Health, 2012) belegt.

Im Themenbereich Angehörigenarbeit soll 2018/2019 das Angebot u. a. durch ein vollzugsbegleitendes Coachingprogramm für inhaftierte Eltern und zusätzliche Väter- bzw. Müttergruppen erweitert werden. Die Maßnahmen beinhalten unterschiedliche Aktionen, die Väter bzw. Mütter und Kinder in sozialpädagogisch begleiteten Gruppen- und Gesprächsangeboten professionell dabei unterstützen, Belastungen und Probleme der Haftsituation eines Elternteils zu thematisieren. Dies mit dem Ziel, die erzieherischen und persönlichen Kompetenzen der Väter bzw. Mütter zu stärken und schwierigen Entwicklungen der Kinder vorzubeugen.

Zu 4.:

Im Rahmen der Etablierung von Gender Budgeting hat die Berliner Landeskommision als höchstes Steuerungsgremium im März 2007 die Ausdehnung von Gender Budgeting auf Zuwendungen beschlossen. In diesem Zusammenhang sind auch Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger zur Erhebung entsprechender Daten und Statistiken nach Geschlecht neben anderen sozialen Merkmalen explizit verpflichtet.

In der Abt. V – Verbraucherschutz – findet eine budgetorientierte Gender-Analyse bei der Vergabe von Zuwendungen – hier z. B. Zuschuss an die Verbraucherzentrale Berlin e. V. sowie an der Beteiligung Berlins an der Mehrländerforschungsanstalt/Länderinstitut für Bienenkunde Hohen Neuendorf (LIB e. V.) – Anwendung und ist entsprechend im Haushaltspflichtig niedergeschrieben.

Die Zuwendungsempfänger von Projektförderungen werden angehalten, geschlechterdifferenzierte Daten zu erheben, zu dokumentieren und auszuwerten.

Das geschlechterdifferenzierte Controlling der Vergabe und der Verwendung der Zuwendungsmittel dient der Qualitätsverbesserung der Programme/Maßnahmen/Produktangebote und unterstützt die fachliche Steuerung dadurch, dass die Verwendung der Mittel auf ihre geschlechterdifferenzierte Wirkung und Nachhaltigkeit überprüft und verändert werden kann. Auch die Auswirkungen von Einsparungen können somit geschlechterdifferenziert beurteilt und mit gleichstellungsorientierten Zielsetzungen abgeglichen werden. In der Bewilligung von Zuwendungen wurde folgendes aufgenommen:

„Das Gender-Mainstreaming-Prinzip ist anzuwenden, d. h. bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Auswertung der Maßnahmen sind ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu berücksichtigen.“

„Aufgrund eines Beschlusses des Abgeordnetenhauses sind wir angehalten, im Zusammenhang mit der Zuwendungsgewährung Daten zur geschlechtergerechten Verteilung (Genderdaten) zu erheben. Ich bitte Sie daher, uns im Rahmen der Statistik bzw. des Verwendungsnachweises ggf. Daten zur Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer (männlich/ weiblich) mitzuteilen. Weiterhin bitten wir Sie hinsichtlich Ihrer Beschäftigungsstruktur um Darstellung der personellen Besetzung nach Geschlecht. Nach der Leistungsgewährungsverordnung müssen sich Zuwendungsempfänger, die mehr als zehn Beschäftigte haben, bei Antragstellung zur Durch- oder Fortführung einer bestimmten Art und Anzahl frauenfördernder Maßnahmen verpflichten. Diese sind in § 4 der LGV aufgezählt.“

Von den Zuwendungsempfangenden ist eine entsprechende Erklärung auszufüllen. Mit der Auswertung der erhobenen Daten wurde eine externe Firma im Rahmen der vertieften Verwendungsnachweisprüfung beauftragt.

Auch in der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) – findet eine Genderanalyse im Rahmen der Sachberichterstattung der zuwendungsgeförderten Projekte statt. In den Förderbereichen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI) sowie Initiative Akzeptanz sexueller Vielfalt (ISV) wird die Nutzung der Angebote durch weibliche, männliche sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen dokumentiert. Das Ziel einer gleichberechtigten und bedarfsgerechten Adressierung und Akzeptanzförderung wurde in Hinblick auf den Anteil trans- und intergeschlechtlicher Menschen weitgehend erreicht. Unterschiede in den Nutzerzahlen zwischen weiblichen und männlichen Personen im Jahr 2016 werden einer weiteren Analyse und Steuerung unterzogen.

Im Förderbereich Rechtsextremismus und Demokratieförderung ist eine unter Geschlechtergesichtspunkten ausgeglichene Einbeziehung von Schülerinnen und Schülern resp. Jugendlichen sowie die Problematisierung spezifischer Geschlechterrollenbilder integraler Bestandteil der Kooperation mit Schulen und der Jugendhilfe. In 2016 ist es weitgehend gelungen, die Zielgruppen in einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis zu adressieren.

Zu 5:

Die Umsetzung der Maßnahmen der LADS im Rahmen des Geschlechterpolitischen Rahmenprogramms II tragen zur schrittweisen Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit einschließlich einer gendersensiblen Sprache sowie zum Abbau von Diskriminierung und Sexismus bei. Die Auswirkungen der Maßnahmen auf Personen verschiedener Geschlechtszugehörigkeit werden einer inhaltlichen Analyse unterzogen. Budgetbezogene Gender-Daten werden bei diesen Maßnahmen nicht erfasst.

Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz stellt im Rahmen des Gender Budgets die Ausgaben für das freiwillige ökologische Jahr, für den öffentlichen Personennahverkehr, für den Betrieb und die Entwicklung von öffentlichen Freiflächen durch die Grün Berlin und die IGA GmbH sowie für die Ehrung durch den Peter-Joseph-Lenné-Preis dar. Zudem werden auch sämtliche Ausgaben für die Beschäftigten der Senatsverwaltung und für ihre Fortbildung gegendert. Dabei haben sich grundlegende Erkenntnisse bestätigt.

Es zeigte sich, dass für eine gendergerechte Mittelverwendung durch die Verwaltung eine Ziel- und eine Zielgruppenbestimmung erforderlich ist, auf deren Grundlage Beteiligungsverfahren oder Umfragen erfolgen können. Insbesondere mit Beteiligungsverfahren hängt zusammen, dass eine bessere Qualität von Arbeitsergebnissen erzielt und somit eine höhere Wertschöpfung erreicht wird. Ergebnisse, die in solchen Verfahren entstehen, sind meist nachhaltiger und sind besser umsetzbar als Planungen ohne Zielgruppenbeteiligung. Durch das verbesserte Planungs- oder Handlungsergebnis findet eine zusätzliche Wertschöpfung statt, die auch ggf. erfolgte Mehrausgaben im Planungsprozess rechtfertigen kann.

Im Einzelnen werden in diesem Einzelplan folgende Gender Budgets dargestellt:

Titel mit Gendererläuterungen				Anmerkungen
mit erhobenem Geschlechterverhältnis		mit Zielsetzung und Steuerung	ohne Zielsetzung und Steuerung, (nicht erforderlich)	ohne Zielsetzung und Steuerung (nicht möglich)
Kapitel; Titel	Betrag in 2016 in T €			
alle Kapitel; Titel Hgr 4	sämtliche Personalausgaben	auf Grundlage des Frauenförderplans		planmäßige Beschäftigte
alle Kapitel; 52511 52536 52501	sämtliche Ausgaben für Fortbildung	siehe das Gender Budget auf der folgenden Seite		Fortbildung
0710; 54018 68456 68492	2.352	siehe das Gender Budget zum Kapitel 0710		freiwilliges ökologisches Jahr
0730; 54045 54080 54081 54220 66123 68235 68365 89102	914.478	siehe das Gender Budget zum Kapitel 0730, das zudem Mittel aus weiteren Einzelplänen darstellt, die den ÖPNV finanzieren		öffentlicher Personennahverkehr
0750; 68203 68220 68614 89145 89366 89374	30.468	siehe beim Gender Budget zum Kapitel 0750		Betrieb und Entwicklung von Grünflächen durch Grün Berlin GmbH bzw. IGA GmbH
0750; 68123	12	siehe beim Gender Budget zum Kapitel 0750		Ehrungen und Preise

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

a) Werden in der Senatsverwaltung genderpolitische Globalziele formuliert?

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

In der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz wird derzeit das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm für die 18. Legislaturperiode erarbeitet (GPR III). Ein besonderer Fokus liegt in dieser Legislaturperiode auf der Formulierung von genderpolitischen Zielen im Bereich von Verkehr und Mobilität sowie in der Freiraumentwicklung.

Zugleich kann eine erfolgreiche Bilanz zur Umsetzung des vorangegangenen GPR gezogen werden. Hier wird positiv über gleichstellungspolitische Maßnahmen in der Vorbereitung und Durchführung der IGA 2017 und in der Nahverkehrsplanung bilanziert. Weiteres kann im zweiten Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm nachgelesen werden.

2. Frauenförderplan 2013-2018

Mit dem Frauenförderplans 2013-2018 werden in der ehemaligen Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt vier konkrete Maßnahmenfelder für die Personalentwicklung definiert, deren Umsetzung einer jährlichen Evaluation unterliegt. Der Frauenförderplan für die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz wird 2018 neu aufgestellt.

3. Genderpolitische Themenhefte

Als zentrales Ergebnis der Fachtagung Stadt der Zukunft – Stadt der Vielfalt konnten acht thematische Broschüren zu genderpolitischen Grundlagen des Verwaltungshandels entwickelt werden. Sie greifen viele der Zukunftsthemen Berlins auf und zeigen den Mehrwert einer an Gender und Diversität orientierten Stadtentwicklung, Freiraum- und Verkehrsplanung. Die Themenhefte „Öffentliche Freiräume gleichberechtigt nutzen“, „Zielgruppengerechte Mobilitätsangebote“ und „Urbane Sicherheit“ können als besonders relevante genderpolitische Zielformulierungen für die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz gelten.

b) In welchen Politikbereichen werden Ziele formuliert?

1. Entwicklungspläne für Verkehr und Mobilität

Zentrale gendergerechte Anforderungen an die Verkehrs- und Mobilitätsplanung wie die Stärkung eines barrierefreien Umweltverbundes, die Verbesserung des subjektiven Sicherheitsempfindens in Anlagen des ÖPNV und die Unterstützung von Personen in atypischen (Lohn- und Sorge-)Arbeitsverhältnissen durch Ausbau der Netz- und Taktdichte finden sich in den zentralen Planwerken für Verkehr und Mobilität wieder.

Etwa schreibt der Stadtentwicklungsplan Mobilität und Verkehr wichtige genderpolitische Mobilitätsziele fort und entwickelt richtungsweisende Strategien für den Zeitraum bis 2025, die Geschlechtergerechtigkeit in Berlin unterstützen. Insbesondere das hier beschlossene Leitbild zur Verkehrsentwicklung enthält relevante gendergerechte Vorgaben zu Mobilitätsketten, Nahversorgung, Beteiligung, Barrierefreiheit, Sicherheit und Ältere. Diese Vorgaben dienen auch der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern und stärken in hohem Maße die Alltagsmobilität von Personen in Umbruchsituationen und ohne eigenen PKW (jungen Familien, Familien in Pflegearbeit, Alleinerziehende, Ältere, große Familien, etc.), indem ansprechende alternative Mobilitätsangebote geschaffen werden. Derzeit befindet sich der Entwicklungsplan in der zweiten Fortschreibungsphase.

Die im Stadtentwicklungsplan Mobilität und Verkehr übergeordneten Strategien zur Entwicklung der Mobilitätsangebote werden im Nahverkehrsplan (NVP) qualifiziert und weiterentwickelt und ihnen spezifische Maßnahmen zugeordnet. Der Prozess zur Erstellung des NVP spielt für die partizipatorische Erarbeitung von gesamtstädtischen Planungsvorhaben eine Vorreiterrolle: In mehrstufigen Verfahren und unterschiedlichen Foren, werden zielgruppen-spezifische Bedarfsanalysen erstellt, die als Grundlage für die Verkehrsplanungen dienen.

Dies ist sowohl für den aktuell gültigen als auch für den sich derzeit in Entwicklung befindlichen NVP der Fall.

Ferner enthält der Entwurf für die Neuregelung der gesetzlichen Vorschriften zur Mobilitätsgewährleistung viele Ansätze, mit denen genderpolitische Ziele implementiert wären. Beispielhaft ist auch der Beteiligungsprozess in der Entwurfserarbeitung des Mobilitätsgesetzes, in dem bereits in einer frühen Entwurfsphase ein Gender-Check durchgeführt wird.

2. Entwicklungs- und Pflegeplan des Tempelhofer Feldes

Der seit Juni 2016 gültige Entwicklungs- und Pflegeplan für das Tempelhofer Feld (EPP) stellt ein alternatives Modell der Bürgerbeteiligung dar, da er auf einem Konsensmodell der Teilhabe und einem öffentlichen Diskurs der Zusammenarbeit, Selbstorganisation, und Themenbearbeitung auf Augenhöhe mit allen interessierten Beteiligten beruht. Er wird international als einmalig wahrgenommen.

Seit 2017 wird mit der Umsetzung der ersten prioritären Maßnahmen des EPPs begonnen. Insbesondere die Einrichtung des Beteiligungsmodells Tempelhofer Feld mit den öffentlichen Instrumenten Feldforum, Feldkoordination, Werkstätten und einer unterstützenden Geschäftsstelle, die die zukünftige Zusammenarbeit von Bürgerinnen und Bürgern, Verwaltung und Politik befördert. Die Geschäftsstelle ist in der Abteilung Naturschutz und Stadtgrün angesiedelt. Getragen wird die Zusammenarbeit durch die „Charta der Beteiligung“.

Die Entwicklung und Pflege des Tempelhofer Feldes erfolgt auf Grundlage des Gesetzes zum Erhalt des Tempelhofer Feldes (ThFG) und des EPP zusammen mit den Bürgerinnen und Bürgern, der Grün Berlin GmbH und der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz.

3. Verbesserung der grünen Infrastruktur

Der Stadtentwicklungsplan Wohnen fordert zur Umsetzung des Leitbildes der kinder- und familiengerechten Stadt die Entwicklung der grünen Infrastruktur synchron zum Wohnungsbau. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde bei der Grün Berlin Stiftung ab 2018 ein Budget „Verbesserung der grünen Infrastruktur“ eingesetzt. Insbesondere soll an Standorten der Nachverdichtung (Wohnungsneubau) eine Wohnumfeldverbesserung und die Vernetzung mit bestehenden Quartieren durch attraktive Grünverbindungen geplant und umgesetzt werden und dadurch auch zu einer Verbesserung der Alltagsmobilität und einer ökologischen und nachhaltigen Freiraumversorgung beigetragen werden.

c) Bei welchen Titeln werden im Haushalt 2018/2019 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?

Mit der Umsetzung des EPPs werden durch Einsatz der Beteiligungsformate gendergerechtere Ziele für Maßnahmen auf dem Tempelhofer Feld und damit bei der Verteilung der Mittel formuliert.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

a) Mit welchen Projektstrukturen zur Bearbeitung der genderpolitischen Zielstellungen wird ggf. gearbeitet?

1. Nutzungmonitoring der GrünBerlin

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz hat gemeinsam mit der Grün Berlin GmbH ein gendergerechtes Monitoringkonzept für die Nutzung der von der Grün Berlin GmbH bewirtschafteten Flächen erarbeitet. Dabei wurde zunächst ein Konzeptentwurf erarbeitet und durch eine Probebefragung für den „Park am Gleisdreieck“ evaluiert. Das integrierte Monitoring soll stufenweise für alle Parkanlagen der Grün Berlin GmbH durchgeführt werden. Die zielgruppenspezifischen Erhebungen sollen die Sicherung des Qualitätsstandards, die Erhöhung der Attraktivität der Anlagen, die Steigerung der Zufriedenheit der Nutzenden und die Verbesserung des zielgruppengerechten Marketings ermöglichen.

2. Nachhaltiges Mobilitätskonzept Spreepark

Im Zuge der Rahmenplanentwicklung für den Spreepark und hierbei durchgeföhrter Bürgerbeteiligungen ist die Bedeutung der bisher fehlenden räumlichen Vernetzung des Spreeparks sowie die Anbindung an die Gesamtstadt inklusive des bestehenden ÖPNV ersichtlich geworden. Angedacht sind die Konzeptentwicklung, Planung und Herstellung einer qualifizierten verkehrlichen Anbindung. Der Fokus liegt hierbei auf ökologisch nachhaltigen Mobilitätsträgern, die die Alltagsmobilität in der wachsenden Stadt verbessern werden.

3. Gendergerechte und barrierefreie Qualifizierung des Britzer Gartens

Die wachsende Stadt und sich verändernde Bevölkerungsstrukturen machen eine konzeptionelle Anpassung des Britzer Gartens notwendig; dies insbesondere unter Gender Diversity-Gesichtspunkten und Aspekten der Barrierefreiheit. Darüber hinaus müssen die sanitären Anlagen und Ausstattungen grundsätzlich unter Anwendung dieser Aspekte saniert werden. Die Ergebnisse der zukünftigen Nutzungsmonitorings werden in das zu erarbeitende Gesamtkonzept einfließen.

4. Bauliche Umsetzung auf Grundlage des Dialogprozesses Berliner Mitte /Rathausforum

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat im Juni 2016 die Ergebnisse aus dem Dialogprozess Berliner Mitte als Bürgerleitlinien für das Rathausforum beschlossen, die eine Aufwertung entsprechend der zentralen gesamtstädtischen, nationalen und internationalen Bedeutung des Ortes vorsehen. Eine Qualifizierung der Grünflächen und die ökologische Aufwertung sollen im Zeitraum 2016-2021 erfolgen.

b) Mit welchen institutionalisierten Prozessstrukturen sollen die Ziele erreicht werden?

1. Personalgewinnung und –entwicklung

Sowohl die Stellenausschreibungen, als auch Auswahlverfahren und Weiterbildungen werden unter gendergerechten Aspekten und Vorgaben durchgeföhr. Weiterhin werden frauen-spezifische Belange innerhalb des Hauses durch die Frauenvertreterin und die Frauenver-sammlung artikuliert und gesichert.

2. Fachfrauenbeirat

Der Fachfrauenbeirat der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz und der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen berät zu Chancengleichheit und Vielfalt in Zusammenhang mit integrierter Stadtentwicklung. Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz wird in Fragen aus dem gesamten Aufgabenspektrum, wie Freiraumplanung, Verkehr und Klima- und Umweltschutz, beraten. Dabei begleitet und begutachtet der Fachfrauenbeirat Ziele, Prozesse und Ergebnisse in diesen Themenfeldern. Im Mittelpunkt steht die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Nutzungsinteressen von Frauen. Das Gremium trifft sich regelmäßig und arbeitet sowohl beratend für verschiedenste Anfragen aus den Fachbereichen als auch eigeninitiativ.

3. Design for All

Zur Qualifizierung der Mitarbeitenden wird ein Fortbildungsmodul angeboten, das in internen Workshops Fähigkeiten und Kenntnisse zur Umsetzung von Vorschriften zur Barrierefreiheit vermittelt. Unter dem Konzept „Design for All“ werden den Teilnehmenden darüber hinaus verschiedene Kenntnisse zu gender- und diversitygerechter Bedarfsermittlung, Planung und Entwicklung sowie erlebter Sicherheit näher gebracht.

4. Verfestigung der Partizipation von der Planung bis zur Bewirtschaftung

Partizipation aller Beteiligten institutionalisiert sich zusehends in der Freiraumplanung. Der aktuell umfangreichste Beteiligungsprozess in einem sehr frühen Stadium der Planung wird

für den Spreepark durchgeführt. Hier wird die Erarbeitung der Rahmenplanung und Nutzungskonzeption durch einen umfangreichen Prozess mit drei öffentlichen Bürgerdialogen, Planungswerkstätten und weiteren Formaten begleitet.

Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit einem Beirat aus Nutzerinnen und Nutzern im Gleisdreieckpark ist ein Beispiel für die Verfestigung der Partizipation über die Planungs- und Bauphase hinaus bis zur Begleitung der Bewirtschaftung von Parkanlagen.

Darüber hinaus werden regelmäßig zielgruppenspezifische Beteiligungen z.B. bei Spielplatzplanungen durch die Grün Berlin durchgeführt.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

- Welche ressourcenrelevanten Umsteuerungen werden aktiv vorgenommen?
- Welche finanzwirksamen Maßnahmen sollen ggf. in der Haushaltswirtschaft umgesetzt werden?
- Was sind die wichtigsten beispielhaften Entscheidungen?

Entsprechend der wachsenden Nachfrage wird das Angebot im ÖPNV in der beschriebenen gendergerechten Weise ausgeweitet. Dafür stehen zusätzliche Mittel zur Verfügung.

Ein weiterer Gegenstand ressourcenrelevanter Maßnahmen stellt die Sicherung der Pflege und Entwicklung des Tempelhofer Feldes dar.

Diese beiden umfassenden Projekte können als stellvertretend für eine Vielzahl ressourcenrelevanter Steuerungen und finanzwirksamen Entscheidungen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt im Doppelhaushalt betrachtet werden.

Senatsverwaltung für Kultur und Europa

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Die Senatsverwaltung für Kultur und Europa unterstellt bereits den überwiegenden Teil der Titel mit Gender Budgeting-Daten. So werden Titel mit Bezug zu institutionellen Förderung weitestgehend mit gegendernten Besucher*innenzahlen und Titel der Einzelförderung mit gegendernten Förderzahlen der Vorperiode unterlegt. Dieses Verfahren wird auch in der laufenden Aufstellungsphase konsequent angewendet und weiterentwickelt.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

Die Senatsverwaltung für Kultur und Europa ist bestrebt, die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen im Kulturbereich sicherzustellen und in Gebieten, die derzeit noch Defizite aufweisen, proaktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hinzuwirken. Im Einzelnen werden folgende Ziele verfolgt:

- Erhöhung der Partizipation von Künstlerinnen im Kulturbetrieb.
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Berliner Kultureinrichtungen
- Erreichen einer ausgewogenen Nutzung der Kultureinrichtungen durch Männer und Frauen.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

- Paritätische Jurybesetzung

Der Frauenanteil bei der Besetzung von Beiräten und Jurys liegt seit 2006 konstant bei mindestens 50% (2016: 52 %). Der Frauenanteil bei der Besetzung der Gremien von Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts lag in 2016 bei 36 %.

- Erhebung der Nutzer/-innenstruktur der Kultureinrichtungen nach Geschlecht und Abbildung im Haushalt:

Seit 2010/2011 werden von rd. 70 im CiK-System (Controlling institutionell geförderter Kultureinrichtungen) erfassten Berichtseinheiten bei ca. 57 die Besucherzahlen nach Geschlecht erfasst. Die gegendernten Besucher*innenzahlen werden im Internet auf der Homepage der Kulturverwaltung veröffentlicht. Es wird angestrebt die Erfassung der Besucher*innen nach Geschlecht auf alle Berichtseinheiten auszuweiten.

- Erfassung des Frauenanteils im Personalbereich der Kulturbetriebe durch CiK seit 2010/2011.

Seit 2010/2011 werden die Beschäftigten der rd. 70 Kultur- bzw. Berichtseinheiten nach Geschlecht getrennt erfasst.

- Im laufenden Haushaltsjahr 2017 sind gesonderte Mittel innerhalb des „Künstlerinnenprogramms“ i. H. v. rd. 325 Tsd. Euro (Titel 68610 Teilansatz: 52 Tsd. Euro, Titel 68303

Teilansatz: 176 Tsd. Euro, Titel 68119 Teilansatz: 97 Tsd. Euro) für die Förderung von Einzelkünstlerinnen und frauenspezifisch arbeitenden Gruppen veranschlagt.

- Die Senatsverwaltung für Kultur und Europa strebt an, nach Bedarf genderpolitische Maßnahmen in einzelnen Kulturbetrieben umzusetzen.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

Um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Kunstbetrieb weiter zu stärken, wird im Rahmen der Verhandlungen zum Doppelhaushalt 2018/2019 eine weitere Aufstockung des jährlichen Etats für das „Künstlerinnenprogramm“ um rd. 83 Tsd. Euro auf rd. 408 Tsd. Euro angestrebt (Titel 68610 Teilansatz: 52 Tsd. Euro, Titel 68303 Teilansatz: 211 Tsd. Euro, Titel 68119 Teilansatz 145 Tsd. Euro).

Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

- Welche optionalen Titel oder Produkte werden zusätzlich einer Analyse unterzogen?
- Welche weiteren Ausgabefelder werden analysiert?
- Welche Titel oder Produkte werden ggü. dem Haushalt 2016/2017 zusätzlich analysiert oder ggf. nicht mehr in die Analyse einbezogen?

Im neuen Kapitel 0930 – Pflege – werden erstmalig Gender-Daten veröffentlicht.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung oder dem Bezirk genderpolitische Globalziele formuliert?
- In welchen Politikbereichen oder Produktbereichen werden Ziele formuliert?
- Bei welchen Titeln oder Produkten werden im Haushalt 2018/2019 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?
- In sämtlichen Politikbereichen der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenGPG) wurden bei den GB-relevanten Titeln Ziele formuliert.
- Die SenGPG richtet ihre gleichstellungspolitischen Ziele insbesondere nach dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) II und dem derzeitig in der Erarbeitung befindlichen GPR III für die 18. Legislaturperiode aus.
- Die im Maßnahmeteil des GPRs beschriebenen gleichstellungspolitischen Vorhaben der SenGPG umfassen Programme und Aktivitäten u. a. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu mehr Frauen in Führungspositionen, insbesondere die Umsetzung der Kampagne "Frauen an die Spitze", zur Entgeltgerechtigkeit (EG-Check), zur beruflichen Qualifizierung und Beratung (Mehr Mädchen in MINT (Mathematik -Informatik-Naturwissenschaft-Technik) und Jungen in Care (Erziehung-Pflege), Girlsatec, JobOption), zur Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung (Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung) und zur interkulturellen Ausgestaltung von Angeboten für Migrantinnen und Seniorinnen.
- Im Bereich der beruflichen Erstausbildung werden speziell Fördertatbestände entwickelt, um in Berufen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, einen Ausgleich herzustellen.

Für den Haushaltsplan 2018/2019 werden folgende Titel genderspezifisch analysiert:

Kapitel	Titel	Verbale Bezeichnung
0920	68406	Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen
0920	68431	Zuschüsse im Rahmen des Integrierten Gesundheitsprogramms (IGP)
0920	68490	Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen aus Zuwendungen
0920	68495	Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen aus ESF-Mitteln (Förderperiode 2014 – 2020)
0930	68406	Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen
0950	68332	Zielgruppenorientierte Lohnkostenzuschüsse für Maßnahmen der Arbeitsförderung
0950	68406	Zuschüsse an soziale oder ähnliche Einrichtungen
0950	68418	Zuschüsse an freie Träger für besondere Projekte der beruflichen Qualifizierung
0950	68447	Weiterförderung besonderer sozialer Projekte
0950	68459	Hinführung von Mädchen zu technischen Berufen
0950	68500	Förderung der Frauen in Forschung und Lehre

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

- Mit welchen Projektstrukturen zur Bearbeitung der genderpolitischen Zielstellungen wird ggf. gearbeitet?
- Mit welchen institutionalisierten Prozessstrukturen sollen die Ziele erreicht werden?
- Die Umsetzung gleichstellungs- und diversitypolitischer Ziele ist grundsätzlicher Bestandteil der Qualitätsentwicklung im Rahmen der Projektförderung über Zuwendungsmitte und bildet eine der Voraussetzungen für die Bewilligung. Entsprechende Maßnahmen sind im Projektkonzept aufzunehmen und im jährlichen Sachbericht nachzuweisen.
- Die Träger sind zu einer Erklärung nach § 3 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung (LGV) und ggf. zum Nachweis entsprechender Maßnahmen im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung nach § 44 LHO verpflichtet. Gleichstellungspolitische Ziele finden zudem Eingang in die jährlich geführten Projektentwicklungsgespräche mit den Trägern.
- Es werden gezielt Projekte gefördert, die eine Abkehr vom geschlechtertypischen Berufswahlverhalten erreichen sollen.
- Als hauptsächliches Instrument der Erhebung von genderspezifischen Daten im Wege der Darstellung des Haushalts wird das klassische Sexcounting genutzt. Eine Zielsetzung über den Weg des Sexcountings greift hier eher zu kurz. Am Beispiel des Integrierten Gesundheitsprogramms wird diese fachliche Diskussion konkret dargestellt:
- Die Implementierung und Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes ist für das Integrierte Gesundheitsprogramm (IGP) seit etlichen Jahren als Zielsetzung - auch in Rahmen-fördervertrag und Kooperationsvereinbarung zum IGP festgelegt und wird auch in der Förderperiode 2016 – 2020 fortgesetzt. Weitergehende Zielsetzungen sind nicht vorgesehen, da das Förderprogramm hinsichtlich der im Einzelnen geförderten Projekte/Strukturen sehr heterogen aufgestellt ist und aus diesem Grund detailliertere übergreifende Zielsetzungen nicht sachgerecht sind.

Das IGP ist ein auf gesundheitliche Belange/Überwindung von krankheitsbezogenen Nachteilen ausgerichtetes Förderprogramm. Insofern liegt der primäre Fokus auf der gesundheitlichen Bedarfslage (z.B. Sucht, Umgang mit HIV-Infektion/Aids-Erkrankung, psychischer Erkrankung etc.). Die Umsetzung des Gender-Mainstreaming Ansatzes, wie

auch Fragen interkultureller Ausrichtung, Anti-Diskriminierung, Inklusion oder Freiwilligenarbeit werden jeweils unter der konkreten gesundheitlichen Fragestellung und den zielgruppenspezifischen Bedarfen betrachtet. Daher gibt es im IGP auch Projekte, deren Angebot sich nur an Frauen oder nur an Männer wendet bzw. geschlechtsspezifische Angebote innerhalb einzelner Projekte.

Außerdem arbeiten einige Projekte mit Menschen, für die die Beschränkung auf die Geschlechter „Mann“ und „Frau“ zu kurz greift. Dekonstruktion von Geschlechtlichkeit, Aufhebung personeller Einschränkungen aufgrund einer zugewiesenen Geschlechtskategorie und damit verbundene Vorstellungen wie die betreffende Person zu sein hat, werden in diesem Zusammenhang diskutiert und die Schlussfolgerungen in die Projektarbeit integriert, z. B. im Hinblick auf Transgender oder intersexuelle Menschen. Insbesondere das Handlungsfeld „HIV/Aids, sexuell übertragbare Infektionen und Hepatitiden“ ist zunehmend von der Thematik tangiert, was sich auch in der Erfassung einer dritten Geschlechtskategorie (Trans*) in den Sachberichten der Träger niederschlägt.

Die im Aktionsprogramm Gesundheit (APG) geförderten Projekte weisen ebenfalls eine heterogene Zielgruppe auf: Empfängerinnen und Empfänger von Leistungen der im Rahmen des Aktionsprogramms Gesundheit geförderten Maßnahmen, wie z. B. aus Zielprozessen der Landesgesundheitskonferenz, deren Angehörige sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren als auch Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner.

Auch mit den neuen Haushaltsansätzen ab 2018 wird für die geförderten Projekte die Maßgabe des Gender-Mainstreaming-Ansatzes beachtet. Die geförderten Maßnahmen unterscheiden sich deutlich hinsichtlich der geschlechter-differenzierten Zielgruppen: Während beispielsweise bei der Thematik HIV/AIDS und sexuell übertragbaren Infektionen Männer mit weitem Abstand am häufigsten von den Infektionen betroffen sind, steht diese Zielgruppe bei den Projekten der Testkampagne auch im Fokus der Bemühungen, wohingegen bei Projekten, die auf Kinder, Jugendliche und deren Eltern, sowie Projekte, die auf ältere Menschen gerichtet sind, von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis entsprechend der Geschlechterverteilung in der Gesamtbevölkerung ausgegangen werden. Eine Änderung der oben beschriebenen Verhältnisse wird daher nicht angestrebt.

Allein bei den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern liegt der Anteil von Frauen noch deutlich über dem Durchschnitt. Hier wäre ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wünschenswert. Unmittelbare Steuerungsmaßnahmen sind im Rahmen des APG aber nicht möglich.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

- Welche ressourcenrelevanten Umsteuerungen werden aktiv vorgenommen?
- Welche finanzwirksamen Maßnahmen sollen ggf. in der Haushaltswirtschaft umgesetzt werden?
- Was sind die die wichtigsten beispielhaften Entscheidungen?

Die bisherige Steuerung der Ressourcen hat sich im Prozess bewährt. Umsteuerungen sind derzeit nicht notwendig.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Bericht der Abteilung I – Unterstützung und Beratung der Schulen, operative Schulaufsicht, Schulpsychologie, Personalmanagement, Bildungsstatistik und Prognose, Schulentwicklungsplanung, Schulträgerschaft der beruflichen und zentral verwalteten Schulen, eGovernment@school –

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Die Titelstruktur in den Hauptgruppen 5 und 8 (die Hauptgruppe 7 ist der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung zugewiesen) ist in den Kapiteln der Abteilung I nicht sehr ausgeprägt. Titel wie z. B. aus dem Schulbudget (52509 und 53405) oder aus dem Bereich der Bewirtschaftung (51715, 51820, 51925) dienen nicht zur Unterstützung geschlechtsreflektierender Planung, sondern sind an die Neutralitätsverpflichtung der Schulen gebunden. Nicht projektbezogene Titel wie z.B. 51101, 54079, 68415 und 68579 lassen sich aufgrund ihrer vielseitigen Einsetzbarkeit nicht geschlechterdifferenziert erfassen, weil die dahinter stehenden Aufgaben ebenfalls keine entsprechende Differenzierung zulassen.

Mit dem Haushaltplan 2018/2019 liegen neben der genderpolitischen Beschäftigungsstruktur bei folgenden Kapiteln/Titeln geschlechtsspezifische Daten vor:

1012/63621, 1012/67101, 1012/67139, 1012/68406, 1012/68569, 1021/67101, 1021/67105 und 1021/68507.

Die Analyse der genderpolitischen Beschäftigungsstruktur ergibt auf jeweils das ganze Kapitel bezogen in 2016:

Bei 1012: 77 % weiblich, 23 % männlich, bei 1015 84 % weiblich, 16 % männlich, bei 1018: 66 % weiblich, 34 % männlich, bei 1019 69 % weiblich, 31 % männlich, bei 1020: 83 % weiblich, 17 % männlich, bei 1021 57 % weiblich, 43 % männlich, bei 1022: 36 % weiblich, 64 % männlich, bei 1023 56 % weiblich, 44 % männlich, bei 1024: 63 % weiblich, 37 % männlich.

Hierbei ist festzustellen, dass bei den berufsbildenden Schulen der männliche Anteil höher ist.

Im Bereich der Ausgabenfelder sind die Möglichkeiten einer geschlechterspezifisch differenzierten Lenkung und Leitung begrenzt. Über die bisherigen Steuerungselemente hinaus konnten im Bereich der Abteilung I keine weiteren Strukturen entwickelt werden.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

Die dem Bildungsbereich in weiten Teilen zufallende Neutralitätsverpflichtung steht einer geschlechterspezifisch differenzierten Zielsetzung entgegen. Bildung – auch Berufsbildung – muss demzufolge unabhängig von der Herkunft, der Sprache, dem Glauben oder Geschlecht gewährleistet sein. Unter dieser Prämisse wurden bisher keine genderpolitischen Ziele formuliert.

Da bisher noch keine Globalziele entwickelt wurden, fehlen die Voraussetzungen für die Formulierung von Zielen in Politikbereichen.

Aus den vorgenannten Gründen wurden keine neuen Ziele bei den Titeln des Doppelhaushalts 2018/2019 formuliert.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

Zu den Fragenkomplexen unter C und D liegen aufgrund der vorangestellten Ausführungen keine näheren Informationen vor. Instrumente zur Umsetzung oder Bearbeitung von genderpolitischen Zielstellungen können erst entwickelt bzw. ausgewählt werden, wenn die Ziele bekannt sind. Insoweit können zu C und D keine Aussagen getroffen werden.

Bericht der Abteilung II – Grundsatzangelegenheiten und Recht des Bildungswesens, allgemein bildende Schulen, Lehrkräftebildung

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Das Kapitel 1010 enthält die Einnahmen und Ausgaben für die Grundsatzangelegenheiten und das Recht des Bildungswesens, die allgemeinbildenden Schulen und der Lehrkräftebildung.

Der qualitative und quantitative Aufgabenumfang bei den schulartübergreifenden Angelegenheiten

- Bildungsmonitoring
- Inklusion
- Sprachbildung
- Ganztag
- kulturelle Bildung
- gute gesunde Schule
- Diversity
- Begabungsförderung
- Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der Berliner Schule
- Grundsatzfragen und Koordination des Schulsports in Berlin
- Grundsatzfragen der Eliteschulen des Sports
- Bundesfinalveranstaltungen von Jugend trainiert für Olympia und Jugend trainiert für Paralympics

und bei der Lehrkräftebildung

- grundsätzliche sowie operative Angelegenheiten und Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften, Berufs-Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern sowie Erzieherinnen und Erziehern
- Berufseingangsphase für Lehrkräfte
- Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund
- Prüfungsamt für Lehramtsprüfungen und Staatsprüfungen
- Bildungs- und Medienzentrum
- Open Educational Resources
- Landesinstitut für Schule und Medien

verdeutlicht, dass die Tätigkeit der Abteilung II über den in Artikel 10 Absatz 3 VvB festgeschriebenen Verfassungsauftrag der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern weit hinausgeht und Artikel 10 Absatz 2 der Verfassung von Berlin ein immer größeres Gewicht erlangt.

Die genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgt auf das gesamte Kapitel bezogen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag in den Jahren 2014 bei 74 %, 2015 bei 72 % und ist im Jahr 2016 leicht auf 70 % gesunken, wobei sich das durchschnittliche Monatseinkommen von 2014 zu 2016 bei den Männern um 449 € und bei den Frauen um 11 € erhöht hat. Der Abstand zwischen den Durchschnittseinkommen der weiblichen und männlichen VZÄ hat sich von 304 € auf 742 € erhöht. Der Unterschied zwischen den weiblichen

und männlichen Durchschnittseinkommen ist in dem höheren Anteil männlicher Dienstkräfte in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen begründet. Es wird eine zielgerichtete Überprüfung und Anpassung der Personal- und Fortbildungskonzepte, unter Berücksichtigung der geführten Jahresgespräche, erfolgen. Auf der Grundlage der Führungsleitlinien des Hauses, bezogen auf Gender-Aspekte, sollen die Unterschiede schrittweise abgebaut werden.

Mit dem Haushaltspanentwurf 2018/2019 liegen neben der genderpolitischen Analyse der Beschäftigtenstruktur bei folgenden Titeln geschlechtssensitive Daten vor:

68419 Förderung des Sports

68509 Zuschuss an das Pestalozzi-Fröbel-Haus

68511 Zuschuss an den Lette-Verein

68536 Zuschuss an die Jüdische Volkshochschule

Die quantitative Ausweitung auf bisher nicht analysierte Titel innerhalb des Kapitels 1010 ist nicht beabsichtigt, da die Steuerungsmöglichkeiten zur Beeinflussung des Besucher- bzw. Teilnehmerverhaltens stark beschränkt sind und weitere detailliertere, titelspezifische Genderanalysen keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn bringen. Unabhängig davon wird eine qualitative Ausweitung durch Zielbildung und Steuerungsmaßnahmen angestrebt. Ausdruck hierfür ist das am 29.06.2015 zwischen den Senatsverwaltungen für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie Arbeit, Integration und Frauen abgeschlossene Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“ an dem die Abteilung II mitgewirkt hat und die weitere Fortführung der Arbeit.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

Die Genderpolitischen Ziele der Abteilung II orientieren sich u. a. an dem Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“. Schwerpunkte bilden hier die Verstärkung der Gender-Diversity-Kompetenz bei den pädagogischen Fachkräften in dem durch das Schulgesetz und dem Lehrkräftebildungsgesetz gesetzten rechtlichen Rahmen, die Erhöhung der Gender-Diversity-Kompetenz insbesondere der Führungs- und Fachkräfte und die Förderung einer geschlechterreflektierten und vorurteilsbewussten Pädagogik in der schulischen und beruflichen Bildung und auf den unterschiedlichen Bildungsstufen.

Die Ausbildungsmodule im Vorbereitungsdienst werden weiterhin in Bezug auf eine Erhöhung der Gender-Diversity-Kompetenzen angepasst und weiterentwickelt, ebenso wie das Handbuch zum Vorbereitungsdienst. Die Schaffung von Möglichkeiten zur Teilzeitberufsausbildung ist ein weiterer Aspekt, um die Bildungsmöglichkeiten auch in späteren bzw. schwierigen Lebensphasen zu erhöhen.

Die Fortbildungsangebote für das pädagogische Personal enthalten in Bezug auf die Gender-Diversity-Kompetenz, insbesondere in Hinsicht auf die übergreifenden Themen des Rahmenlehrplans, Hinweise für geschlechtsreflektierende Berufs- und Studienangebote.

Die Gender-Diversity-Indikatoren werden im Handlungsrahmen Schulqualität und im Handbuch der Schulinspektion weiterhin überprüft, weiterentwickelt und bei den Schulprogrammen sowie der internen und externen Berichterstattung berücksichtigt werden.

Der ab dem Schuljahr 2017/18 unterrichtswirksame Rahmenlehrplan für die Jahrgangsstufen 1 bis 10 enthält neben den Fächerteilen auch Vorgaben für eine breit gefächerte fachübergreifende Kompetenzentwicklung durch die Festlegung der übergreifenden Themen.

Eine wesentliche Gelingensbedingung für die inklusive Schule in der heterogenen Gesellschaft ist die Wertschätzung sozialer, geschlechtlicher, sexueller, körperlicher, altersbezogener, ethnischer, religiöser und kultureller Vielfalt und die Förderung von Selbstbestimmung und Akzeptanz. Zur Umsetzung des Rahmenlehrplans werden Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte sowie die sukzessive Entwicklung und Bereitstellung von entsprechenden Lehr- und Lernmaterialien erfolgen.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

Die einzelnen Referate der Abteilung II sind in der AG „geschlechtergerechte Bildung“ vertreten. So ist ein Wissenstransfer von der AG in die einzelnen Referate gesichert und eine Sensibilisierung für die Thematik sowie die Weiterarbeit möglich.

Durch das Wirken der AG Mitglieder als Multiplikatoren in den Referaten werden die Zielsetzungen konkret implementiert und realisiert.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

Ressourcenrelevante Umsteuerungen sind mit dem neuen Doppelhaushalt 2018/2019 nicht erforderlich und werden daher nicht vorgenommen. Die notwendigen Umsteuerungen wurden bereits in früheren Haushaltsperioden vorgenommen und werden nunmehr qualitativ und quantitativ fortgeführt und ergänzt durch die Mittel des Masterplans für Integration.

Der Ansatz für die Förderung des Sports (Titel 68419) wurde im Haushaltsplanentwurf 2018/2019 in Höhe insgesamt 560.000 € fortgeschrieben, um die bildungs- und sportpolitische Entwicklung von Projekten und Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verbesserung der schulsportlichen Angebotsstruktur fortführen zu können. Der Titel 54053 enthält erstmals einen Teilansatz für das Schulschwimmen in Höhe von 120.000 €, der für die Senkung der Nichtschwimmerquote bei den Schülerinnen und Schülern an den Berliner Grundschulen eingesetzt werden soll.

Neben dem Teilansatz für die Weiterbildung und Qualifizierung von Schlüsselpersonen und Fachkräften der Schulen für die Initiative Sexuelle Vielfalt (Titel 52501 – 100.000 €) wurden erstmals unter Titel 68569, Teilansatz 20 Mittel in Höhe von 250.000 € zuzüglich der Mittel für Tarifanpassungen veranschlagt, um Projekte der ISV durch Zuwendungen unterstützen zu können. Damit werden der ISV insgesamt 75.000 € jährlich mehr zur Verfügung gestellt.

Der Ansatz für Aus- und Fortbildung (Titel 52501) wurde im Haushaltsplanentwurf 2018/2019 für das Jahr 2018 insgesamt um 729.000 € und für das Jahr 2019 nochmals um 21.000 € erhöht, um Maßnahmen bedarfsgerecht fortführen bzw. ausbauen zu können.

Für andere in Zusammenhang mit Gender Diversity stehende Maßnahmen werden die Ansätze fortgeschrieben.

Das Gesamtkonzept „Inklusive Schule Berlin“ wird weiterhin schrittweise umgesetzt. Schwerpunkte der Arbeit im jetzigen und im kommenden DHH sind die Etablierung der Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentren, die Steigerung der Anzahl der Inklusiven Schwerpunktschulen, die Entwicklung einer lernbegleitenden Diagnostik, die Umstellung der Ressourcenzuweisung für die sonderpädagogischen Förderung in den Förderschwerpunkten „Lernen“, „Emotionale-soziale Entwicklung“ und „Sprache“, und die Qualifizierung des pädagogischen Personals.

Die finanzpolitischen Rahmenbedingungen dafür wurden mit dem Haushaltsplanentwurf 2018/2019 geschaffen.

Ein besonderer bildungspolitischer Schwerpunkt bildet die Begabungsförderung (Titel 52520 - neu). Mit dieser Maßnahme, die sich nicht nur auf die kognitiven Fähigkeiten bezieht, sollen die Potentiale und Talente der Schülerinnen und Schüler entdeckt, entwickelt und gefördert werden. Dabei spielen künstlerische, musische, motorische, sozial-emotionale eine besondere Rolle. Dabei werden auch Genderpolitische Ziele berücksichtigt.

Die neu eingestellten Maßnahmen zur Sprachbildung und -förderung sowie zur interkulturellen Öffnung (Titel 52519 – neu) verfolgen das Ziel, eine gelingende Integration der geflüchteten Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten. Die Maßnahmen beinhalten u.a. die Qualifizierung des pädagogischen Personals von Kindertagesstätten und Schulen sowie außer-

schulische Sprachförderung (Sprachcamps, Vorbereitung von Abschlüssen) und Demokratiebildung. Außerdem werden bei dem Titel 68569 Mittel für „Fit für die Schule Lerngruppen“ und „Ferien Schulen“ bereitgestellt. Damit wird eine Verstärkung von bewährten Maßnahmen des Masterplans für Integration und Sicherheit erzielt.

Bei allen Maßnahmen werden die Genderpolitischen Ziele verfolgt.

Bericht der Abteilung III – Jugend und Familie, Landesjugendamt

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Es werden bereits alle relevanten Titel der Kapitel 1040-1051 einer Analyse unterzogen. Eine Ausweitung ist somit nicht erforderlich. Ab dem HH 2018/2019 wurden die Titel 67102 und 68190 bei dem Kapitel 1045 und nach Verlagerung zum Kapitel 1041 die Titel 68435 und 68436 bei dem Kapitel 1040 nicht mehr in die Analyse einbezogen. Es handelt bei den Titeln der Kapitel 1045 um den Ersatz von Barauslagen der Bewährungshelfer (Ansatz 1 T€) sowie um Unterstützungen, Entschädigungen und sonstige Geldleistungen aus zweckgebundenen Einnahmen (abhängig von der Einnahme, Ausgaben erfolgen aktuell nicht). Der Anteil der jungen Straffälligen beträgt: 91% männlich und 9 % weiblich. Eine Steuerung ist nicht möglich.

Die genderpolitische Analyse erfolgt bei dem Kapitel 1051 - Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) - auf das gesamte Kapitel bezogen, nicht titelbezogen, da die Erfüllung des Auftrags und der Einsatz aller Mittel auf die an den Veranstaltungen des SFBB teilnehmenden Fachkräfte ausgerichtet ist. Die Titel sind - mit Ausnahme der Ausgaben für das Weltkulturerbe - auf den Bildungs- und Veranstaltungs-betrieb und die Funktion des Fortbildungsinstituts ausgelegt. Maßstab und Bezugsgröße für das SFBB sind die jährlich teilnehmenden Fachkräfte, differenziert nach männlichen und weiblichen Teilnahmen. Auch die Beschäftigtenstruktur ist geschlechtsspezifisch analysiert. Änderungen der Analyse sind im HH 2018/2019 nicht erfolgt, weil detailliertere, titelspezifische Genderanalysen keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn erbringen.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

Im Jugendbereich ist das genderpolitische Globalziel die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter sowie Geschlechtergerechtigkeit bzw. Gender Diversity sicherzustellen. Dieses Ziel kann allerdings nur für die Bereiche, in denen eine Steuerung möglich ist, formuliert werden. Es gibt demzufolge Arbeitsfelder, in denen die Möglichkeit, Angebote und Leistungen zu nutzen von ganz anderen Faktoren abhängen. So liegt z.B. der Anteil an weiblichen unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, die in der Erstaufnahmestelle und Clearingstelle in Obhut genommen werden, seit Jahren bei 25%. Vergleichbares gilt auch für die Adoptionsvermittlung. Naturgemäß wenden sich vor allem Frauen an die zuständige Stelle. Auch ist im Bereich der Kinder- und Jugenddelinquenz eine gendergerechte Teilhabe nicht umzusetzen bzw. nicht erforderlich. Auch im Zusammenhang mit der sozialpädiatrischen Versorgung und Frühförderung für Kinder und Jugendliche mit Behinderung bzw. von Kindern mit drohender Behinderung in Kinder- und Jugendambulanzen/Sozialpädiatrischen Zentren (KJA/SPZ) und Sonderkindertagesstätten bewegt sich das Verhältnis seit Jahren konstant bei durchschnittlich 35% Mädchen und 65% Jungen. Dieses Geschlechterverhältnis entspricht den für diese Zielgruppe im Bundesdurchschnitt erhobenen Daten. Eine genderpolitische Analyse ist auch für diesen Bereich nicht erforderlich bzw. möglich.

In die Analyse werden Titel der Kapitel 1040, 1041, 1042, 1045 und 1051 einbezogen, so dass grundsätzlich alle Bereiche der Abt. III (Jugend, Familie, Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, HzE, ambulante Maßnahmen, Bewährungshilfe sowie sozialpädagogische Fortbildung) in die Analyse einbezogen werden. Weitere Titel als die Bisherigen wurden für den Doppelhaushalt 2018/2019 nicht in die Analyse aufgenommen.

Im Politikbereich „Jugendpolitik“ wird beispielsweise der Prozess der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung für die Sicherstellung des formulierten Ziels in der außerschulischen Jugendbildung sowie in den Feldern der Jugendsozialarbeit und im Kinderschutz fortgesetzt, die Gender-Diversity-Indikatoren werden weiter entwickelt.

Im Bereich „Familie“ (aufsuchenden Elternhilfe) haben beispielsweise Erhebungen ergeben, dass mehr Mütter als Väter (80:20) die Angebote annehmen. Um die gleichberichtigte Teilhabe zu erreichen, gibt es ein männerspezifisches Angebot zur geschlechtsbewussten Erziehung.

Entsprechend den Ausführungen im Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege gehört zum Bildungsverständnis die Gleichheit und geschlechtlich-kulturelle Vielfalt. Ableitbar sind daraus Qualitätsansprüche und Qualitätskriterien für die Arbeit in den Einrichtungen. Die Geschlechterverteilung der Kinder ist im Vergleich der Jahre 2012-2014 unverändert und bildet damit weitgehend die Bevölkerungsstruktur in Verbindung mit der Teilhabequote an Kindertagesbetreuung ab.

Ausführungen zum Kapitel 1051 – Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) :-

Die Fort- und Weiterbildung für die sozialpädagogischen Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe orientiert sich am Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ und den „Leitlinien für eine geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe“. Die Qualifizierung und Fortbildung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe hinsichtlich der Vermittlung von Gender-Kompetenzen ist seit Jahren (Amsterdamer Vertrag) als selbstverständlicher Bestandteil der Fortbildungsangebote eingeführt. Ziel- und Handlungsorientierung ist es, geschlechtergerechter Erziehungs- und Bildungsansätze zu verstehen und verinnerlichen. Die Gender-Sensibilisierung wird für die Beschäftigten der öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe durchgeführt, das „Gender – Diversity“ Programm hat einen bedarfsbezogenen Umfang und wird gut nachgefragt.

Die Bezugsgröße für die Genderbudgetierung ist die Anzahl der an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommenen Fachkräfte der Kinder – und Jugendhilfe aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Die Quoten der Teilnehmenden (27.964 Fachkräfte) zeigen im Jahr 2014 repräsentativ die Geschlechterverteilung (82% weiblich – 18 % männlich) im Berufsfeld der Erziehungs- und Sozialarbeit.

Als nachgeordnete Einrichtung ist das SFBB kein eigener „Politikbereich“ sondern in die Ziele des Senats von Berlin, der Senatsverwaltung, des Landesjugendhilfeausschuss und der fachbezogenen Gremien eingebunden. Fort- und Weiterbildung ist ein Instrument der Steuerung und der Umsetzung fachpolitischer Ziele. Insofern beinhaltet die Programmentwicklung systematisch die „Gender - Diversity“ Thematik. Die Förderung der Gender - Diversity Kompetenz für eine geschlechterreflektierende und vorurteilsbewusste Pädagogik soll in allen Bildungsbereichen, in der frühkindlichen Bildung, der Kindertagesbetreuung und der Kinder- und Jugendarbeit erreicht werden. Für die Überwindung von Geschlechterstereotypen wird sensibilisiert, Vielfaltsdimensionen werden erarbeitet. Eine Handreichung für Dozenten/innen zur inklusiven, gendersensiblen Didaktik in der Fort- und Weiterbildung wird im Bildungsbetrieb umgesetzt.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

Bereits die eingereichten Anträge auf Bewilligung einer Zuwendung werden dahingehend überprüft, ob strukturelle und pädagogische Standards für eine geschlechtergerechte Arbeit erkennbar sind. Bei der Durchführung der Erfolgskontrolle im Zusammenhang mit der Nachweisprüfung zur Verwendung der Mittel und im Rahmen der qualitativen Auswertung wird geprüft, ob die genannten Standards eingehalten und das Ziel einer gendergerechten päd-

gogischen Arbeit erreicht wurden. Im Zusammenhang mit dem Wirkungscontrolling werden - falls erforderlich- steuerungsrelevante Ziele zur Umsteuerung mit dem Träger vereinbart.

Ausführungen zum Kapitel 1051 – Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) :-

Die Programmentwicklung erfolgt bedarfs- und zielgruppenspezifisch. Art und Menge der angebotenen Veranstaltungen, Themen und Formate werden nach „Gender Diversity“ Gesichtspunkten ausgerichtet. Die Verstärkung der Gender – Diversity Kompetenz bei pädagogischen Fachkräften, sowie Leitungskräften ist Zielstellung des Programms.

In den Veranstaltungen werden die strukturellen und pädagogischen Standards für eine geschlechtsbewusste Arbeit „unterrichtet“ und Angebote und Maßnahmen erörtert, die dazu beitragen, die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter und die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen. Ziel ist die Gewährleistung einer gendergerechten pädagogischen Arbeit.

Die teilnehmenden Fachkräfte repräsentieren die Beschäftigten, die im Dienste der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. An der grundsätzlichen geschlechtsspezifischen Berufswahl kann keine Änderung festgestellt werden, Erziehung und Sozialpädagogik sind frauenspezifische Berufe. Die Feinanalysen im Rahmen der jährlichen Seminar- und Teilnahmestatistik belegen im Einzelnen für die Felder der Kinder- und Jugendhilfe:

- Jugendarbeit: 35% männlich – 65 % weiblich
- Kindertagesbetreuung: 6% männlich – 94 % weiblich
- HzE / Jugendamt: 18% männlich – 82 % weiblich.

Qualitätsentwicklung und Evaluation des Bildungsbetriebs, der Veranstaltungen und der Themen sind intern institutionalisiert. Es besteht eine Mitarbeit in den Gremien, die sich mit den genderspezifischen Prozessen beschäftigen. Die Jahresberichterstattung widmet sich der Thematik.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

Ressourcenrelevante Steuerungen werden im Zusammenhang mit der genderpolitischen Zielsetzung nicht vorgenommen. Es geht in erster Linie um eine qualitative Auswertung zur Umsteuerung, nicht aber um eine quantitative (siehe hierzu auch die Ausführungen zu dem Punkt C).

Ausführungen zum Kapitel 1051 – Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) :-

Die Geschlechterverteilung (70 - 90% Frauen) in den pädagogischen Berufen hat zu diversen Initiativen geführt, den Anteil von Männern in den Erziehungs- und Sozialberufen zu erhöhen. Hier muss der Modellversuch: „Mehr Männer in die Kitas“ genannt werden, aber auch die Forderung nach „Quereinstieg“ von Männern in die erzieherische Tätigkeit. Wissenschaftlich wird im Rahmen der Genderforschung die Wirkung von überwiegend weiblichem Erziehungsverhalten gerade auf die Persönlichkeitsentwicklung von Jungen und jungen Männern untersucht. Die Entscheidung zur Berufswahl wird versucht, durch „Offensiven“ und Werbungen in den Schulen zu beeinflussen. Die Umsetzung der Zielvorstellung „Mehr Männer in die Erziehungsberufe“ hat jedoch im Haushaltsplan z. Zt. noch keinen Niederschlag gefunden, allerdings wurde ein Kooperationsabkommen zur „geschlechtergerechten Bildung“ zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend, Wissenschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen geschlossen.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Bereits parallel zur Aufstellung des Haushaltsplans 2012/2013 wurde in der damaligen Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen mit externer Unterstützung das Projekt – „Stärkung der Zielausrichtung und des Steuerungspotenzials des Gender-Budgeting-Prozesses“ unter Einbeziehung der der Hauptgruppe 6 zugeordneten Titel durchgeführt.

Die dort festgelegten Ziele wurden in den nachfolgenden Haushaltsjahren weiterverfolgt und aktualisiert. Durch die Senatsneubildung findet nun auch ein Abgleich mit dem Geschäftsbe-reich Soziales statt.

Mit dem Haushaltplan 2016/2017 wurden die GB-Erläuterungen der relevanten Titel entsprechend aktualisiert und ein Soll/Ist-Vergleich hinsichtlich des angestrebten Geschlechterverhältnisses ausgewiesen.

Die untersuchten Titel berühren fachpolitisch besonders wichtige Handlungsfelder des Res-sorts. Hierzu zählen u. a.

- Gute Arbeit,
- Berufliche Qualifizierung und Berufsbildungspolitik, insbesondere auch junger Migran-tinnen/Migranten,
- Beschäftigungsförderung,
- Partizipationsmaßnahmen,
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus, ethnischer Diskriminierung und Ho-mophobie,
- Asylverfahrensberatung,
- Soziales mit den Schwerpunkten im ISP und bei der Förderung von Stadtteilzentren.

Im Ergebnis wurden für viele der Titel im HPL 2016/2017 nicht nur die geschlechtsdifferen-zierten Nutzungsdaten – das „Ist“ samt der rechnerischen Ressourcenverteilung in € darge-stellt, sondern auch der Versuch unternommen, das gleichstellungspolitische Soll zu be-schreiben.

Für die Titel, für die bereits im HPL 2016/2017 für 2016 ein angestrebtes Geschlechterver-hältnis (Soll) angegeben war, wurde der weitere Steuerungsbedarf - soweit Nutzer/innen-Zahlen für 2016 vorlagen - unter Berücksichtigung eines Soll/Ist-Vergleichs formuliert.

Im Entwurf der Aufstellung des Haushaltplanes 2018 und 2019 werden die GB-Erläuterungen in gleicher Weise fortgeschrieben.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Die SenIntArbSoz richtet ihre gleichstellungspolitischen Ziele insbesondere nach dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) III (derzeit in der Erarbeitung) aus.
- Die im Maßnahmeteil des GPRs beschriebenen gleichstellungspolitischen Vorhaben der SenIntArbSoz umfassen Programme und Aktivitäten u. a. zum Thema „Gute Arbeit“ mit Schwerpunkten Tarifanpassung und Fortsetzung der Kampagne JobOption „Warum Mi-

nijob? – Mach mehr draus!“. Im Bereich der Beruflichen Qualifizierung und Berufsausbildung sind Fördertatbestände vorhanden, um in Berufen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, einen Ausgleich herzustellen (Richtlinienförderung). Dazu gehören u. a. die Förderung von Frauen in frauennatypischen Berufen ebenso wie die Förderung von Alleinerziehenden, Förderung des Projekts „Girlsatac“ mit dem Ziel mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern und das Angebot von Teilzeit-Berufsausbildungsplätzen in der Verbundausbildung.

- In der Beruflichen Qualifizierung geht es um die Fortführung der Dienstleistungsstrategie ergänzt um das Thema Arbeit 4.0 sowie die Sicherung einer für alle Menschen kostenfreien und leicht zugänglichen Bildungsberatung im Sinne der Umsetzung der Chancengerechtigkeit, die überproportional von Frauen genutzt wird.
- Bei der Beschäftigungsförderung werden neben dem geschlechtsspezifischen Monitoring von Fördermaßnahmen die geschlechtsspezifischen Zahlen in zentralen Gremien wie im Kooperationsausschuss und Bund-Länder-AG Eingliederung erörtert. Ebenso wurde im Rechtskreis des SGB II für das Jahr 2017 ein neues berlinweites Ziel „Steigerung der Integrationsquote Alleinerziehender ohne Sondertatbestand“ aufgenommen.
- Bei den Integrationsmaßnahmen finden spezifische Zielgruppen stärker Berücksichtigung, wie z.B. alleinstehende/alleinlebende Frauen, geflüchtete Frauen, wohnungslose Menschen bei Integrationsmaßnahmen.
- Das Landesrahmenprogramm Integrationslots*innen wird fortgesetzt.
- Bei der Projektförderung von Migrantorganisationen im Rahmen des Partizipations- und Integrationsprogramms wird sehr stark auf die in Anspruchnahme der Maßnahmen durch Frauen geachtet. Diese betrug im Jahr 2016 53 %.
- Im Rahmen der Asylverfahrensberatung durch den Sozialdienst des LAF findet eine Identifizierung besonders schutzbedürftiger Geflüchteter statt. Neben der Vermittlung von Beratungsangeboten des bns, werden für die spezifischen Zielgruppen auch adäquate Unterkünfte vermittelt.(u.a. nur für Frauen und ihre Kinder, LSBTI-Geflüchtete, Menschen mit psychischen Erkrankungen und Traumatisierte, sowie barrierefreien Unterkünften für geflüchtete Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen).
- Für das Integrierte Sozialprogramm (ISP) erfolgt ein stärkeres Controlling (Genderbudget) der Mittelverwendung unterteilt nach Zielgruppen (u.a. Frauen)
- Die spezifischen Angebote der Unterbringung für wohnungslose Frauen und Familien (70 neue Plätze) im Rahmen des ISP werden ausgebaut.

In sämtlichen Politikbereichen der SenIntArbSoz wurden bei den GB-relevanten Titeln Ziele formuliert.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

- Die Umsetzung gleichstellungs- und diversitypolitischer Ziele ist grundsätzlicher Bestandteil der Qualitätsentwicklung im Rahmen der Projektförderung über Zuwendungsmitte und bildet eine der Voraussetzungen für die Bewilligung. Entsprechende Maßnahmen sind im Projektkonzept aufzunehmen und im jährlichen Sachbericht nachzuweisen.
- Im Rahmen des Integrierten Sozialprogramms (ISP) als eines der im Rahmenfördervertrag mit der LIGA der freien Wohlfahrtsverbände enthaltenen Förderprogramme gilt für die geförderten Projekte im laufenden Vertragszeitraum die übergeordnete Zielstellung der Implementierung und Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen ist damit weiterhin Bestandteil des Zielkataloges der Verbände und der Angebotsausrichtungen der geförderten Projekte. Aufgrund der sehr heterogenen Zielgruppenstruktur im ISP und

der Tatsache, dass die geförderten Projekte grundsätzlich beiden Geschlechtern offenstehen, erfolgt die Begleitung der Zielerreichung auf der Ebene der einzelnen Projektförderungen.

- Die Träger sind zu einer Erklärung nach § 3 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung (LGV) und ggf. zum Nachweis entsprechender Maßnahmen im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung nach § 44 LHO verpflichtet. Dies beinhaltet für Projekte ab einer Zuwendung von 25.000 € und mit mehr als 10 Beschäftigten eine obligatorische Berichterstattung zur Frauenförderung und zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Im Infrastrukturförderprogramm Stadtteilzentren (IFP STZ) als Teil des Rahmenfördervertrages mit der LIGA der freien Wohlfahrtspflege ist die Umsetzung des Querschnittsziel der gendergerechten Weiterentwicklung verpflichtender Bestandteil der Angebotsplanung. Der im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung vorzulegende Sachbericht weist Aussagen zu Entwicklungslinien in diesem Segment aus. Für die Stadtteilzentren, als gesamtstädtische Infrastruktur der Daseinsvorsorge, ist die Zielgröße die Geschlechterverteilung in der Gesamtbevölkerung. Sowohl in den Angeboten als auch bei den freiwillig Aktiven soll langfristig eine Geschlechterverteilung erreicht werden, die der umliegenden Bewohnerschaft über alle Altersschichten hinweg entspricht.
- Gleichstellungspolitische Ziele finden zudem Eingang in die jährlich geführten Projektentwicklungsgespräche mit den Trägern.
- Es werden gezielt Projekte gefördert, die eine Abkehr vom geschlechtertypischen Berufswahlverhalten erreichen sollen.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

Die bisherige Steuerung der Ressourcen hat sich im Prozess bewährt. Umsteuerungen sind derzeit nicht notwendig.

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen stellt im Rahmen des Gender Budgets die Ausgaben für das Themenfeld Soziale Stadt, für die Ausbildungsförderung von Frauen durch den Baufachfrau e. V. und für die Ehrung durch die Schinkelmedaillen dar wie auch sämtliche Ausgaben für die Beschäftigten der Senatsverwaltung und für ihre Fortbildung. Dabei haben sich grundlegende Erkenntnisse bestätigt.

Es zeigte sich, dass für eine gendergerechte Mittelverwendung durch die Verwaltung eine Ziel- und eine Zielgruppenbestimmung erforderlich ist, auf deren Grundlage Beteiligungsverfahren oder Umfragen erfolgen können. Insbesondere mit Beteiligungsverfahren hängt zusammen, dass eine bessere Qualität von Arbeitsergebnissen erzielt und somit eine höhere Wertschöpfung erreicht wird. Ergebnisse, die in solchen Verfahren entstehen, sind meist nachhaltiger und sie sind besser umsetzbar als Planungen ohne Zielgruppenbeteiligung. Durch das verbesserte Planungs- oder Handlungsergebnis findet eine zusätzliche Wertschöpfung statt, die auch ggf. erfolgte Mehrausgaben im Planungsprozess rechtfertigen kann.

Im Einzelnen werden in diesem Einzelplan folgende Gender Budgets dargestellt:

Titel mit Gendererläuterungen				Anmerkungen	
mit erhobenem Geschlechterverhältnis		mit Zielsetzung und Steuerung	ohne Zielsetzung und Steuerung, (nicht erforderlich)	ohne Zielsetzung und Steuerung (nicht möglich)	
Kapitel; Titel	Betrag in 2016 in T €				
alle Kapitel; Titel Hgr 4	sämtliche Personal- ausgaben	auf Grundlage des Frauenförderplans			planmäßige Beschäftigte
alle Kapitel; 525 11 525 36 525 01	sämtliche Ausgaben für Fortbildung	siehe das Gender Budget auf der folgenden Seite			Fortbildung
1200; 68123	94	siehe das Gender Budget zum Kapitel 1200			Ehrungen und Preise
1240; 68569 89368	60 26.920	siehe die Gender Budgets zum Kapitel 1240			Baufachfrau e.V Soziale Stadt

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

a) Werden in der Senatsverwaltung genderpolitische Globalziele formuliert?

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für die 18. Legislaturperiode

In der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen wird derzeit das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm für die 18. Legislaturperiode erarbeitet (GPR III). Ein besonderer Fokus liegt in dieser Legislaturperiode auf der Formulierung von genderpolitischen Zielen in Bereichen des Städtebaus, des internen Wissensmanagements und Fortbildungsprozessen.

Zugleich kann eine erfolgreiche Bilanz zur Umsetzung des vorangegangenen GPR gezogen werden. Insbesondere die Fachtagung Stadt der Zukunft – Stadt der Vielfalt 2013 kann als wichtiger Beitrag zur Verankerung von genderpolitischen Zielvorstellungen in der Verwaltung gelten. Weiterhin wird positiv über die Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorgaben in städtebaulichen Wettbewerben bilanziert. Weiteres kann im zweiten Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm nachgelesen werden.

2. Frauenförderplan 2013-2018

Mit dem Frauenförderplans 2013-2018 werden in der ehemaligen Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt vier konkrete Maßnahmenfelder für die Personalentwicklung definiert, deren Umsetzung einer jährlichen Evaluation unterliegt. Der Frauenförderplan für die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen wird 2018 neu aufgestellt.

3. Leitlinien zur Bürgerbeteiligung

Auf Grundlage eines Senatsbeschlusses vom April 2017 wird die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern in Berlin gestärkt. Dazu werden zunächst Leitlinien der Bürgerbeteiligung (LLBB) gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern entwickelt. Deren Ziele sind:

1. Die kommunalen Mitgestaltungsmöglichkeiten der Bevölkerung werden in transparenter Form strukturiert.
2. Prinzipien von Bürgerbeteiligung werden formuliert und Beteiligungsmöglichkeiten sichergestellt.

Es sollen einige wenige Prinzipien für Beteiligungsverfahren beschrieben werden, damit sie in gut erkennbaren Formaten und klar strukturiert durchgeführt werden können.

3. Transparenz wird hergestellt (z.B. über www.mein.berlin.de)

Um mehr Beteiligung zu ermöglichen, ist der Zugang zu Informationen unabdingbar. Mit der Plattform [mein.berlin.de](http://www.mein.berlin.de) ist eine Ausgangsbasis für eine umfassende internetbasierte Informationsquelle vorhanden, die auch die Beteiligungsverfahren selbst unterstützt. Im Rahmen der Erarbeitung der Leitlinien soll daher eine Festlegung getroffen werden, über welche Projekte und Prozesse wie kommuniziert wird.

4. Verbindlichkeit schaffen.

Der Entscheidungsprozess über die Frage, ob und wenn ja, welche Art von Beteiligung durchgeführt wird, soll transparent gemacht, auf der Grundlage einheitlicher Kriterien entwickelt und öffentlich kommuniziert werden.

4. Genderpolitische Themenhefte

Als zentrales Ergebnis der Fachtagung Stadt der Zukunft – Stadt der Vielfalt konnten acht thematische Broschüren zu genderpolitischen Grundlagen des Verwaltungshandelns entwickelt werden. Sie greifen viele der Zukunftsthemen Berlins auf und zeigen den Mehrwert einer an Gender und Diversität orientierten Stadt- und Quartiersentwicklung. Die Themenhefte „Chancengleichheit, Planung, Beteiligung“, „Vielfalt fördern: der Beitrag von Stadtentwicklungs- und Wohnungspolitik“, „Vielfalt fördern durch Gender und Diversity gerechte Planung von neuen Wohnquartieren“, „Öffentliche Freiräume gleichberechtigt nutzen“ und „Integrationspotential Wohnen“ können als besonders relevante genderpolitische Zielformulierungen für die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen gelten.

b) In welchen Politikbereichen werden Ziele formuliert?

1. Stadtentwicklungsplan Wohnen 2030

Der StEP Wohnen definiert Leitlinien und Ziele und gibt Strategien und Maßnahmen für ihre Umsetzung vor, wovon einige als besonders genderrelevant hervorzuheben sind:

- allgemeine Leitlinien zur Unterstützung der sozialen und funktionalen Mischung und die Förderung von Vielfalt der Quartiere
- das Ziel, mehr Angebote an urbanem, gartenbezogenem Wohnen in Berlin bereitzustellen, um die Rand- und Umlandwanderung einzudämmen
- fördern von speziellen Angeboten für alters-, familien-, studierenden- und behindertengerechtes Wohnen
- das Leitbild einer kinder- und familiengerechte Stadt durch die Absicherung ausreichend sozialer und grüner Infrastruktur

c) bei welchen Titeln werden im Haushalt 2018/2019 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?

Durch die weitere Implementierung von Gender Mainstreaming in Wettbewerbsverfahren werden Mittel dieser Titel gendergerechter verwendet.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

a) Mit welchen Projektstrukturen zur Bearbeitung der genderpolitischen Zielstellungen wird ggf. gearbeitet?

1. Durchführung von Wettbewerbsverfahren zu Städtebau, Architektur und Freiraum

Bauliche Vorhaben zur Schaffung neuer sozialer Infrastrukturen, von Wohn- und Freiraum gestalten die Lebensqualität aller Berlinerinnen und Berliner. Ihre Bedarfe bilden sich in spezifischen Anforderungen an die integrierte Stadtentwicklung ab und stellen zentrale Kriterien in Wettbewerbsverfahren dar. Die frühzeitige Berücksichtigung der vielfältigen Nutzungsgruppen in der ressortübergreifenden Planung soll weiter durch zielgruppendiffizierte und gleichstellungspolitische Qualitätsstandards gefördert werden. Eine Maßnahme hierfür ist die

zunehmende Beteiligung des Fachfrauenbeirates in Ausschreibung und Durchführung von Wettbewerben.

b) Mit welchen institutionalisierten Prozessstrukturen sollen die Ziele erreicht werden?

1. Personalgewinnung und –entwicklung

Sowohl die Stellenausschreibungen, als auch Auswahlverfahren und Weiterbildungen werden unter gendergerechten Aspekten und Vorgaben durchgeführt. Weiterhin werden frauenspezifische Belange innerhalb des Hauses durch die Frauenvertreterin und die Frauenversammlung artikuliert und gesichert.

2. Fachfrauenbeirat

Der Fachfrauenbeirat der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen und der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz berät zu Chancengleichheit und Vielfalt in Zusammenhang mit integrierter Stadtentwicklung. Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen wird in Fragen aus dem gesamten Aufgabenspektrum beraten. Im Mittelpunkt steht die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Nutzungsinteressen von Frauen. Das Gremium trifft sich regelmäßig und arbeitet sowohl beratend für verschiedenste Anfragen aus den Fachbereichen als auch eigeninitiativ.

3. Design for All

Zur Qualifizierung der Mitarbeitenden wird ein Fortbildungsmodul angeboten, das in internen Workshops Fähigkeiten und Kenntnisse zur Umsetzung von Vorschriften zur Barrierefreiheit vermittelt. Unter dem Konzept „Design for All“ werden den Teilnehmenden darüber hinaus verschiedene Kenntnisse zu gender- und diversitygerechter Bedarfsermittlung, Planung und Entwicklung sowie erlebter Sicherheit näher gebracht.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

- Welche ressourcenrelevanten Umsteuerungen werden aktiv vorgenommen?
- Welche finanzwirksamen Maßnahmen sollen ggf. in der Haushaltswirtschaft umgesetzt werden?
- Was sind die wichtigsten beispielhaften Entscheidungen?

Mit dem prognostizierten Bevölkerungswachstum Berlins gehen einige notwendige finanzwirksame Maßnahmen einher. In besonderem Maße trifft dies auf den verstärkten Wohnungsneubau zu. Die Investitionen hier fließen in die nachträgliche Erschließung zentraler Flächen, dem Ausbau von vorhandenem Bestand und der Entwicklung neuer Wohngebiete. Dabei werden Ressourcen eingesetzt, die bezahlbaren Wohnraum sichern, barrierefreies Wohnen unterstützen und die Vielfalt der Bewohnenden in den Quartieren erhalten sollen.

Diese Vorgaben beinhalten auch eine Weiterentwicklung der sozialen Infrastrukturen und des ÖPNV für die entstehenden Wohnungen. Unter diesen Leitlinien eingesetzte Ressourcen kommen damit einem vielfältigen und diversen Spektrum an Nutzerinnen und Nutzern zugute.

Die wesentlichen Maßnahmen und finanziellen Mittel umfassen:

Vorbereitung und Entwicklung von Wohnungsbauprojekten, veranschlagt im Kapitel 1240, Titel 54005, 54608, 89382, 89384, 89385, 97109

Begrenzung der Mieten im sozialen Wohnungsbau veranschlagt im Kapitel 1295 Titel 68127

Zuführung an das Sondervermögen Wohnraumförderfonds Berlin (SWB), veranschlagt im Kapitel Titel 1295 88402

Zuführung an das Sondervermögen Wohnraumförderfonds Berlin (SWB) zur Förderung von Genossenschaften, veranschlagt im Kapitel 1295 Titel 88405.

Dazu kommen die Mittel der Maßnahmen der Sozialen Stadt im Kapitel 1240.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe hat aufbauend auf den in den Bezirken und Senatsverwaltungen gewonnenen Erkenntnissen und Erfahrungen in einem kontinuierlichen Prozess neben der von der Arbeitsgruppe Gender Budgeting geforderten Analyse der Hauptgruppen 6 und 8 bereits seit 2013 auch für Fortbildungen sowie Dienstreisen der Beschäftigten Genderdaten erfasst, die aus Titeln der Hauptgruppe 5 finanziert werden. Genderrelevante Aussagen zu den Fortbildungen und Dienstreisen wurden anhand von tabellarischen Übersichten erstmals im Doppelhaushalt 2016/2017 in den Allgemeinen Erläuterungen des Einzelplans 13 unter - D. Gender Budgeting getroffen, eine entsprechende Fortsetzung dieser Darstellung erfolgt im Doppelhaushalt 2018/2019.

Das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Dienstreisen ist nicht in jedem Fall ausgewogen, da fachbezogene Erwägungen und Anforderungen des Aufgabengebietes bei der Auswahl der Dienstreisenden eine Rolle spielen. Aus diesem Grund ist von einer Steuerung des Geschlechterverhältnisses abzusehen.

Bei den Fortbildungen fällt die stark ausgeprägte Dominanz der weiblichen Teilnehmenden auf. Für die Ableitung eines Handlungsbedarfes in Bezug auf das vorliegende Ungleichgewicht darf das prozentuale Verhältnis von weiblichen und männlichen Dienstkräften in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe nicht außer Acht gelassen werden. Im Jahr 2016 betrug der Anteil an weiblichen Dienstkräften 65 %, somit waren knapp über ein Drittel der Beschäftigten Männer. Dieses geschlechterspezifische Verhältnis spiegelt sich tendenziell in Bezug auf die Teilnahme an den Fortbildungen wider. Daher wird die Einleitung von Steuerungsmaßnahmen weiterhin als nicht erforderlich erachtet.

In den letzten Jahren wurde zudem die Analyse im Hinblick auf die Nutzung innerhalb der zweiten Nutzerebene, insbesondere bei den Titelerläuterungen der Zuwendungstitel der Hauptgruppen 6 und 8, der Obergruppen 68 und 89 ausgedehnt und qualifiziert. Diese Analyse ist integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

Mittlerweile geht bundesweit fast jede dritte Neugründung eines Unternehmens von Frauen aus (Stand 2015). Dabei werden 2/3 der Unternehmen in Teilzeit oder als Nebenerwerb gegründet. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe begleitet diese positive Entwicklung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen sowie Gewerbegründungen selbstständiger Frauen im Rahmen ihrer gleichstellungspolitischen Aktivitäten. Hier sollen qualifizierte gründungsinteressierte Frauen informiert, motiviert und vernetzt werden. Die Erfolge werden öffentlichkeitswirksam kommuniziert.

Die Steigerung der gendergerechten Teilhabe wird durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe aktiv durch gezielte Förder- und Weiterbildungsprogramme im Rahmen des Europäischen Sozialfonds sowie Veranstaltungen, wie z.B. den Berliner Unternehmerinnentag, forciert und flankiert. Diese aktive Steuerung von Ressourcen innerhalb genderpolitischer Globalziele gehört zum Selbstverständnis eines modernen und zielgerichteten Verwaltungshandelns. Darüber hinaus werden - nicht nur programmdurchführende - Zuwendungsempfänger bei Förderungen neben der Erhebung von Daten angehalten, gezielt

te Steuerungsmaßnahmen zum geschlechtergerechten Handeln anzuwenden, wenn dies adäquat und durchführbar erscheint.

Die Ziele der Politikbereiche werden in den Gender-Erläuterungen zu den Kapiteln, insbesondere in der Wirtschafts-, Innovations- und Technologiepolitik, formuliert. Dabei zeigen die Erläuterungen zu den Kapiteln Schwerpunkte des erhobenen Datenmaterials im Hinblick auf gleichstellungspolitische Wirkungen, aber auch Grenzen der Einflussmöglichkeiten, insbesondere bei der Förderung in infrastrukturellen Bereichen der Wirtschaftsförderung, auf.

Für die Titel des Einzelplans 13, bei denen sich Handlungsspielräume eröffnen, werden kontinuierlich die bereits in den Vorjahren festgelegten genderpolitischen Zielvorstellungen und Steuerungsmaßnahmen anhand der aktuellen Genderdaten überprüft und ggf. angepasst. Allerdings ist dabei zu beachten, dass bei unternehmensbezogener und wirtschaftsinfrastruktureller Förderung eine genderspezifische Steuerung naturgemäß Beschränkungen unterliegt. So muss z. B. bei den Förderentscheidungen im Rahmen der Innovationsförderung die Zielsetzung, Innovationen auf dem Weg zur Marktreife und - einföhrung zu begleiten, im Vordergrund stehen.

Bei Fördermaßnahmen mit Personenbezug ist dagegen der Gestaltungsspielraum größer und es lassen sich in ihrer Gesamtheit Erfolge verbuchen. So hat sich beispielsweise im Rahmen der Förderung des Schülerprojektes JUNIOR durch direkte Ansprache von Schülerrinnen durch das Lehrpersonal der weibliche Anteil von 45 % in 2014 auf 52 % in 2016 erhöht.

Im Rahmen der Genderanalyse wird in Einzelfällen für die Bewertung des jeweils vorhandenen Geschlechterverhältnisses hinsichtlich seiner Ausgewogenheit eine geeignete Bezugsgröße einbezogen, um Fehlinterpretationen zu vermeiden.

So ist im Zusammenhang mit der Technologieförderung eine solche Herangehensweise unerlässlich. Bei der Technologieförderung von Unternehmen werden überwiegend die geschaffenen/zu schaffenden Arbeitsplätze und deren Aufteilung auf Frauen und Männer erfasst. Es ist festzustellen, dass im Rahmen solcher Fördermaßnahmen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Eine Spiegelung der erhobenen Daten an dem Geschlechterverhältnis bei den Absolventinnen und Absolventen der MINT-Fächer (Mathematik, Ingenieur-, Natur- und Technikwissenschaften) hat gezeigt, dass das augenscheinlich unausgewogene Verhältnis zwischen Frauen und Männern tendenziell dem Geschlechterverhältnis der einbezogenen Bezugsgröße entspricht.

Für alle neu im Doppelhaushalt 2018/2019 veranschlagten Maßnahmen insbesondere zum Themenschwerpunkt „Digitalisierung“ wird eine Prüfung dahingehend erfolgen, ob sich ein Genderbezug herstellen lässt. Eine Erhebung von Genderdaten soll dann ggf. ab dem Jahr 2018 vorgenommen werden.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe ist als ständiges Mitglied in der Arbeitsgruppe Gender Budgeting sowie ihren Unterarbeitsgruppen vertreten. Die Teilnahme an den Treffen der Arbeitsgruppen macht eine aktive Beteiligung an der Erarbeitung von konzeptionellen und strategischen Grundlagen für eine ständig weiterzuentwickelnde Implementierung des Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung möglich. Für die Umsetzung in Bezug auf den Einzelplan 13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe - hat der regelmäßig in den Arbeitsgruppen stattfindende Austausch von Erkenntnissen und Erfahrungen zwischen den Vertreterinnen und Vertretern aus der Hauptverwaltung und den Bezirken wichtige Impulse geliefert und lässt auch für die Zukunft Synergieeffekte erwarten.

Die genderpolitischen Zielstellungen als Ergebnis der AG Gender Budgeting werden bilateral zwischen dem Haushaltsreferat und den Beauftragten für den Haushalt der einzelnen Fach-

abteilungen erörtert und konkretisiert. Die Beauftragten für den Haushalt kommunizieren die Ergebnisse innerhalb der umzusetzenden Abteilungen und bereiten Genderdaten für das Haushaltsreferat auf.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

Wie bereits vorab ausgeführt, betrachtet die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe die Gender Budgeting Analyse als fortlaufenden Prozess. Steuerungsmaßnahmen wurden und werden auch weiterhin bei Fördermaßnahmen unter der Voraussetzung der Steuerbarkeit dann ergriffen, wenn Erkenntnisse über ein Ungleichgewicht im Geschlechterverhältnis zu verzeichnen war bzw. ist. Aus diesem Grund mussten wie bisher auch im Doppelhaushalt 2018/19 keine finanzwirksamen Entscheidungen getroffen werden.

Senatsverwaltung für Finanzen

A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen

- Welche optionalen Titel werden zusätzlich einer Analyse unterzogen?
- Welche weiteren Ausgabefelder werden analysiert?
- Welche Titel werden gegenüber dem Haushalt 2016/2017 zusätzlich analysiert oder ggf. nicht mehr in die Analyse einbezogen?

A 1. Fortbildungen (Titel 52501)

Es wurden geschlechterbezogen die Anzahl der Teilnahmen an Fortbildungen außerhalb der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) ohne Zahlungen sowie die Verteilung der haushalterischen Kosten auf die Geschlechter ermittelt.

Ziel der Genderbetrachtung ist, dass die Anzahl der Teilnahmen sowie die aufgewendeten Haushaltssmittel der Frauenquote entsprechen.

Senatsverwaltung für Finanzen – Stamm und LHK:

2016	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer	84	39	123
	68,3 %	31,7 %	
Kosten der Fortbildung außerhalb der VAK in 2016	23.010,33 €	12.675,71 €	35.686,04 €
anteilige Kostenverteilung in %	64,5 %	35,5 %	

In der SenFin und der LHK betrug die Frauenquote 2016 zum Stichtag 30.06.2016 59,6%. Im Jahre 2015 nahmen ca. 56% Frauen an Fortbildungen teil. Die dafür aufgewendeten Haushaltssmittel entsprechen dem im Verhältnis Männer zu Frauen.

Im Jahre 2016 lag die Teilnahmequote von Frauen an Veranstaltungen außerhalb der VAK bei ca. 68%. Die anteilig aufgewendeten Haushaltssmittel lagen geringfügig darunter.

Finanzämter:

2016	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer	41	33	74
	55,4 %	44,6 %	
Kosten der Fort- bildung außerhalb der VAk in 2016	7.060,44 €	5.681,74 €	12.742,18 €
anteilige Kosten- verteilung in %	55,4%	44,6%	

In den Finanzämtern lag die Frauenquote im Jahre 2016 bei 65,8%.

Die Kostenverteilung auf die Geschlechter entsprach dem Verhältnis der Teilnahmequoten. Legt man jedoch als Vergleichsgröße die Frauenquote zugrunde, kann festgestellt werden, dass mehr Männer an Fortbildungen teilnahmen und verhältnismäßig mehr Mittel in Anspruch genommen haben, als das ihrer Repräsentanz entspricht.

Gesamt 2016 SenFin, LHK und Finanzämter:

2016	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer	125	72	197
	63,5%	36,5%	
Kosten der Fort- bildung außerhalb der VAk in 2016	30.070,77 €	18.357,45 €	48.428,22 €
anteilige Kosten- verteilung in %	62,1%	37,9%	

Für das Gesamtressort lässt sich der Tabelle entnehmen, dass die Anzahl der Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen außerhalb der VAk und die Gesamtkosten höher sind als die der Männer. Es lassen sich keine signifikante Unterschiede in der Kostenverteilung erkennen, die in etwa dem Verhältnis der Teilnahmen der Geschlechter entspricht.

A 2 Durchführung von Dienstreisen (Titel 52703):

In dem Bericht für den vorangegangenen Haushalt war das Ziel formuliert: „Frauen sollen künftig vermehrt die Chance wahrnehmen, in überörtlichen Gremien Verantwortung für das Land Berlin zu übernehmen“. Darüber sollte die Quote der Dienstreisen in den Jahren 2015 und 2016 Auskunft geben.“

Außerdem sollten bestehende Ungleichheiten erkannt werden. Daher sind für die Jahre 2015 und 2016 die Fallzahlen für Dienstreisen geschlechtsspezifisch ermittelt worden.

	2015			2016		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
SenFin Ltg.	25	18	7	22	15	7
VD	35	21	14	32	14	18
ZDL	19	17	2	22	21	1
Abt. I	22	11	11	32	14	18
Abt. II	50	33	17	36	26	10
Abt. IV	25	12	13	15	5	10
LHK	7	6	1	11	4	7
Gesamt	183	118	65	170	99	71

Nach den Erhebungen ist zu verzeichnen, dass in den Jahren 2015 und 2016 wesentlich mehr Männer als Frauen an Dienstreisen teilnahmen, obgleich die Frauenquote bei SenFin bei ca. 60% liegt. Eine Erklärung dafür ist, dass Frauen in den hohen Besoldungs- bzw. Tarifgruppen immer noch unterrepräsentiert sind und von diesen Beschäftigten verhältnismäßig mehr Dienstreisen wahrgenommen werden.

Dienstreisen liegt immer ein dienstliches Erfordernis zugrunde z. B. in überörtliche Gremien, als Prozessvertretung außerhalb Berlins oder in Facharbeitskreisen.

Die Inanspruchnahme von Dienstreisen richtet sich grundsätzlich sowohl nach den fachlichen Anforderungen der betroffenen Arbeitsgebiete als auch nach den übertragenen Funktionen. Eine Gremientätigkeit ist jedoch auch zur Förderung der Gleichstellung (vgl. hierzu auch den LGG-Bericht) geeignet. So sollte bei der Benennung einer Gremienmitgliedschaft der Genderaspekt eine Rolle spielen. Obgleich die Abrechnung der Dienstreisen gesetzlich geregelt ist und u.a. von deren Dauer und dem Ort der Reise abhängig ist, sollen künftig die Reisekosten getrennt nach Geschlechtern erhoben werden.

Angenommen wird aber, dass die Kostenverteilung sämtlicher Dienstreisen für die geschlechtsspezifische Betrachtung und Steuerung nur eingeschränkt aussagefähig ist.

A 3. Kapitel 1531, Titel 63201 Ersatz von Verwaltungsausgaben an Länder

Bezugnehmend auf den Bericht aus dem vergangenen Haushalt sollte eine umfassendere Datengrundlage für bedarfsgerechte Maßnahmen zur Beseitigung ggfs. bestehender Ungleichheiten und zur Förderung aufgebaut werden. Darin heißt es "Insbesondere der Ausbildungsbereich liegt hinsichtlich der geschlechtergerechten Betrachtung verstärkt im Fokus".

Für das Jahr 2016 wurden geschlechterbezogen die Anzahl der Einstellungen in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst – Steueranwärter/innen) und der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst – Finanzanwärter/innen) sowie die Höhe der für die Ausbildung entstandenen, an das Land Brandenburg zu entrichtenden Kosten ermittelt.

In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt betrug der Anteil der Frauen an den Einstellungen rund 56 %, in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt rund 48 %.

Von den aufgewendeten Haushaltsmitteln entfielen auf weibliche Auszubildende der Laufbahnguppe 1, zweites Einstiegsamt rund 58 % der Kosten und auf Studentinnen der Laufbahnguppe 2, im ersten Einstiegsamt rund 46 %.

Die prozentuale Verteilung der Einstellungszahl sowie auch der Ausbildungskosten in der Laufbahnguppe 2, erstes Einstiegsamt auf die Geschlechter liegt nur geringfügig auseinander. In der Laufbahnguppe 1, zweites Einstiegsamt ist der Anteil der Frauen sogar etwas höher als der der Männer.

Aufgrund der gleichmäßigen Geschlechterverteilung in der Ausbildung der Berliner Steuerverwaltung wird die Einleitung von Steuerungsmaßnahmen als nicht erforderlich erachtet.

Es soll zukünftig darauf verzichtet werden, eine geschlechtsspezifische Datenermittlung vorzunehmen.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung genderpolitische Globalziele formuliert?
- In welchen Politikbereichen werden Ziele formuliert?
- Bei welchen Titeln werden im Haushalt 2018/2019 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?

Grundsätzlich sind geschlechterspezifische Fragestellungen innerhalb der Fachabteilungen zu beachten. Daher wird in jedem Anforderungsprofil für Führungskräfte Genderkompetenz gefordert.

Die Gleichstellungspolitischen Zielstellungen finden in dem in Abstimmung befindlichen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm III ihren Niederschlag.

Außerdem wird ein neuer Frauenförderplan für die Jahre 2017- 2022 erarbeitet. Um die Unterrepräsentanzen in den (wenigen) Besoldungs- und Entgeltgruppen auszugleichen, werden konkrete Zielvorgaben, die sich an den Ausscheidenzahlen orientieren, festgelegt.

1. Die Qualifizierungs- und Personalentwicklungsplanung wird so ausgerichtet, dass Chancengleichheit gewährleistet ist. In der SenFin finden eigens für Frauen konzipierte Fortbildungskurse statt, um Frauen in der beruflichen Weiterentwicklung zu fördern. Die Senatsverwaltung für Finanzen regt die weiblichen Dienstkräfte kontinuierlich zur Nutzung der vielfältigen Fortbildungsmöglichkeiten an, insbesondere durch Aufruf im Beschäftigtenportal und im Auskunft- und Informationssystem der Finanzämter (AIS).
2. Die Senatsverwaltung für Finanzen achtet bereits im Ausschreibungs- und Auswahlprozess auf eine Gleichberechtigung der Geschlechter.
3. Die konsequente Weiterentwicklung von Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von sonstigen Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gehören zu einer nachhaltigen Strategie der Gleichstellung.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

- Mit welchen Projektstrukturen zur Bearbeitung der genderpolitischen Zielstellungen wird ggf. gearbeitet?
- Mit welchen institutionalisierten Prozessstrukturen sollen die Ziele erreicht werden?

Die internen genderpolitischen Zielstellungen werden jährlich im Rahmen der Gleichstellungskonferenz festgelegt.

zu 1.

Weiblichen Dienstkräften wird insbesondere durch individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen, die von den Führungskräften ausgehen, zentral angebotenen Beratungsgesprächen sowie mit eigens für die Zielgruppe Frauen konzipierten Inhouse-Fortbildungen eine Förderung in Richtung Gleichstellung ermöglicht. So sind z. B. mehrfach Inhouse-Seminare zu den Themen Umgang mit Konflikten im Team, Gewaltprävention, Stärkung der Resilienz und Worklife-Balance angeboten worden.

Im wiederholt durchgeführten KompetenzPLUS-Programm (K+) sowie im Führungskräftepool der Finanzämter (FK-Pool) erhalten weibliche Dienstkräfte die Möglichkeit, sich gezielt auf die künftige Führungsrolle vorzubereiten bzw. vorhandene Führungskompetenzen zu erweitern. Die Programme haben das Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Die Teilnahme ist freiwillig. In den zwei Durchgängen waren 10 Frauen und 7 Männer vertreten.

In den Finanzämtern haben 14 Frauen und 11 Männer die Qualifikation wahrgenommen.

Regelmäßige Mentoring-Programme geben den K+/FK-Pool-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern die Möglichkeit sich mit erfahrenen Führungskräften auszutauschen und dadurch eine persönliche Förderung zu erreichen.

Weiterhin wird von angebotenen Hospitationsmöglichkeit rege Gebrauch gemacht.

Im Rahmen von Stichtagsbeurteilungen wird ein geschlechterbezogener Beurteilungsspiegel erhoben, um die hausweite Einhaltung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes in Bezug auf die Leistung von Frauen zu überprüfen.

zu 2.

Bereits bei der Erstellung von Anforderungsprofilen, die u.a. die Grundlage jeder Personalauswahl sind, muss sichergestellt sein, dass diese geschlechtsneutral formuliert und die Stellenanforderungen nicht durch persönliche Eigenschaften der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers überlagert werden. Genderkompetenz ist bei der Senatsverwaltung für Finanzen regelmäßiger Bestandteil in Anforderungsprofilen von Führungskräften aller Ebenen.

Bei Ausschreibungstexten und Auswahlprozessen sind zwingend die gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Vorgaben zu beachten, so dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden und eine Auswahl ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt. Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt ausgewählt, soweit im entsprechenden Amt eine Unterrepräsentanz besteht. Führungskräfte werden zu Gleichstellungsaspekten regelmäßig geschult und durch die Abteilung Verwaltungsmanagement und Dienstleistungen beraten und unterstützt. Bei strukturierten Auswahlverfahren wird darauf geachtet, dass die wertenden Beobachterinnen bzw. Beobachter geschlechterparitätisch besetzt sind.

zu 3.

SenFin und LHK

Die Senatsverwaltung für Finanzen einschl. der Landeshauptkasse Berlin ist seit August 2011 im Rahmen des audit Beruf und Familie durch die audit berufundfamilie gGmbH zertifiziert.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird wie bisher auch das Angebot zur Inanspruchnahme von Belegplätzen sowie zur Kurzzeit- und Ferienbetreuung von Kindern sichergestellt. Der im Mai 2013 abgeschlossene Kooperationsvertrag zwischen der Senatskanzlei und der Fröbel Berlin GmbH besteht weiterhin. Die beiden Kindertagesstätten, bei denen Belegplätze in Anspruch genommen werden können, decken sowohl die Randzeitenbetreuung als auch die Kurzzeitbetreuung (Ferienbetreuung, bei unvorhergesehenen Ereig-

nissen) ab. Im Kitajahr 2017 werden drei Belegplätze in Anspruch genommen, weitere Bedarfe für 2018 und 2019 liegen bereits vor. Die Anpassung der Anzahl der Belegplätze an den tatsächlichen Bedarf erfolgt durch die Senatskanzlei.

Seit September 2014 steht den Dienstkräften mit Kindern zudem ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung.

Darüber hinaus bietet die Senatsverwaltung für Finanzen die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Telearbeit an. Zum Stichtag 30.06.2017 nutzen ca. 20 % aller Beschäftigten dieses Angebot.

Seit November 2013 verfügt die Senatsverwaltung für Finanzen über ein Beschäftigtenportal. Über eine personalisierte Startseite werden Neuigkeiten und Veränderungen zentral bereitgestellt. Das Auffinden von relevanten Informationen ist bedeutend vereinfacht. Zudem reicht ein Klick, um sich für hausinterne Seminare und Fortbildungen anzumelden. Ebenso wird die Urlaubsplanung und –genehmigung papierlos abgewickelt. Mithilfe des Beschäftigtenportals hat sich eine individuelle, horizontale Vernetzung gebildet und es wird eine themenspezifische Kommunikation durch virtuelle Gruppenräume ermöglicht. Freigestellte Dienstkräfte können über die Nutzung des elektronischen Personalausweises den Zugang zu hausinternen Informationen erhalten.

LVwA

Das LVwA hat bereits zwei Auditierungsprozesse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Jahren 2010 bis 2015 erfolgreich durchlaufen. Auf eine weitere Reauditierung wurde durch Beschluss des Ausschusses AGM/ASA verzichtet, da keine nennenswerten Fortschritte mehr durch die Tätigkeit des externen Auditors Hertiestiftung erkennbar waren.

Begleitet von zwei umfangreichen Dienstkräfte-Befragungen, denen im Herbst 2017 eine dritte folgt, wurden zu verschiedenen Handlungsfeldern diverse behördenspezifische Maßnahmen entwickelt, die es den Dienstkräften ermöglicht, Beruf und Karriere einerseits und das Leben in der Familie z.B. mit der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen andererseits in einer gesunden Balance zu bewältigen. Die Maßnahmen werden kontinuierlich qualitätsgesichert und fortentwickelt.

D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?

- Welche ressourcenrelevanten Umsteuerungen werden aktiv vorgenommen?
- Welche finanzwirksamen Maßnahmen sollen ggf. in der Haushaltswirtschaft umgesetzt werden?
- Was sind die die wichtigsten beispielhaften Entscheidungen?

Die Betrachtungen zur Steuerung der Ressourcen in den Ausgabettiteln Fortbildung und Dienstreisen sollen fortgeführt werden. Im Kapitel 1531, Titel 63201 sollen keine geschlechtsspezifischen Betrachtungen mehr erfolgen, da hieraus keine steuerungsrelevanten Informationen gewonnen werden können. Eine Fortführung des Auditierungsverfahrens mit der audit berufundfamilie Service GmbH für die SenFin und LHK ist beabsichtigt.