

Senatsverwaltung für Finanzen
II B – H 1120-1/2017-11-5

Berlin, den 05. September 2019
(920) 2118
juergen.adelsberger@senfin.berlin.de

An die

Vorsitzende des Hauptausschusses

1903 B

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Auflage Nr. 14 zum Haushalt 2018/2019 (Gender Budgeting)
hier: **Bericht zu den Ersten Lesungen (Hauptverwaltung)**

rote Nummern: 0537

Vorgang: 19. Sitzung des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 14. Dezember 2017 (Drs 18/0700) und 12. HA-Sitzung am 13. September 2017 – Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen vom 29.08.2017 (Hauptverwaltung);
52. HA-Sitzung am 04.09.2019 – Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen vom 22.08.2019 (Senatsverwaltung für Finanzen vorab)

Das Abgeordnetenhaus hat in Nr. 14 seiner Ermächtigungen, Ersuchen, Auflagen und sonstigen Beschlüsse aus Anlass der Beratung des Haushaltsplans von Berlin für die Haushaltjahre 2018 und 2019 – Auflagen zum Haushalt 2018/2019 – Folgendes beschlossen:

„Die Senatsverwaltungen und die Bezirke haben im Rahmen der Haushaltsaufstellung 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

Fréderic Verrycken
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 Haushaltsmittel auf Bürgerinnen und Bürger wirken.

Ein treibender und strukturgebender Faktor 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 2020/2021 sind Mittel für Prämierungen und für Umsetzungen von Konzepten vorgesehen, um weitere praktische Anwendungsmöglichkeiten zu präsentieren. Um die bisher im Wettbewerb unterrepräsentierte Hauptverwaltung stärker einzubinden, sollten erfolgreiche Wettbewerbsbeiträge aus Bezirken die fachliche Grundlage bieten, die Zusammenarbeit der Senatsverwaltungen und Bezirke in den jeweiligen Fachbereichen zu stärken.

Um die geschlechtssensitive Betrachtung in allen Phasen des Haushaltskreislaufs selbstverständlicher zu machen 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).

Auch die Möglichkeit der Einflussnahme und Steuerung mit Hilfe der Gender-Informationen im Rahmen der parlamentarischen Haushaltsberatungen kann stärker 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 Haushaltsmitteln 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 weiterhin vor der Herausforderung, mittels fortgesetzter Kommunikation aus der Wahrnehmung als „Extra“ oder „Sonder-“ oder „Projekt“ herauszukommen und so zum impliziten Bestandteil des Verwaltungshandelns 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 Haushaltsgütern 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 Aufstellungsrundschreiben zum Haushalt vorgegeben.

4. Vereinbarte Struktur des Verfahrens

Nachdem mittlerweile in vielen Bereichen (Titeln und Produkten) geschlechtssensitive 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 Aufstellungsroundschreiben 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 770 Buchungsstellen (= Kapitel/Titel) mit einem Volumen von rd. 5.793 Mio. Euro die relevanteste Titelgruppe dar. Seit dem Aufstellungsroundschreiben 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 eingeordnet 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 115, mittlerweile durch das Produktänderungsverfahren 127 von 459 externen Produkten einer gendersensiblen Betrachtung unterzogen. Hier wird auch auf eine qualitative Verbesserung der Erläuterungen durch Ziele und Steuerungsmaßnahmen gesetzt. Für den Nutzen der erhobenen Daten wird nochmals auf Nr. 2 verwiesen.

II. Individuelle Berichte der Senatsverwaltungen

Senatskanzlei (Stamm):

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

- Welche optionalen Titel/Produkte werden zusätzlich einer Analyse unterzogen?
- Welche weiteren Ausgabefelder werden analysiert?
- Welche Titel/Produkte werden gegenüber dem Haushalt 2018/2019 zusätzlich analysiert oder ggf. nicht mehr in die Analyse einbezogen?

Neben der Analyse der Beschäftigtenstruktur in Teil E der Allgemeinen Erläuterungen zu Einzelplan 03 wird der Titel 52703 – Dienstreisen analysiert.

Titel 52501 – Aus- und Fortbildung – und

Titel 54010 – Dienstleistungen, letzterer in Bezug auf die Bereitstellung von Kita-Betlegplätzen

werden nicht mehr analysiert, weil hier die Bedarfsdeckung im Vordergrund steht.

Titel 68123 – Ehrungen, Preise – wird gemäß der Verpflichtung der SKzI im Gleichstellungsrechtlichen Rahmenprogramm III neu analysiert.

Bei den Zuschusstiteln werden

Titel 68207 – Zuschuss an die Deutsche Film- und Fernsehakademie,

Titel 68324 – Zuschüsse an die Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH,

Titel 68535 – Zuschüsse für Maßnahmen zur Förderung des Europagedankens, hier Europäische Akademie Berlin e. V., und

Titel 68569 – Sonstige Zuschüsse für konsumtive Zwecke im Inland, hier Deutsches Institut für Urbanistik,
analysiert.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatskanzlei genderpolitische Globalziele formuliert?
- In welchen Politikbereichen oder Produktbereichen werden Ziele formuliert?
- Bei welchen Titeln/Produkten werden im Haushalt 2020/2021 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?

Im Koalitionsvertrag wird ausgeführt, dass die Gleichstellung von Frauen entscheidend sei für den sozialen Zusammenhalt und die Zukunft Berlins. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in allen Lebensphasen seien Bedingungen für ein selbstbestimmtes Leben aller Geschlechter. Voraussetzung dafür seien die eigenständige Existenzsicherung aller Frauen und die paritätische Beteiligung und Mitbestimmung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Daran fühlt sich auch die Senatskanzlei gebunden.

Senatskanzlei

Im Jahr 2018 wurde für die Senatskanzlei ein für sechs Jahre angelegter Frauenförderplan erarbeitet, der alle zwei Jahre fortgeschrieben wird. Er enthält allgemeine Vorgaben des LGG, senatskanzleiinterne Regelungen sowie Maßnahmen, um bestehende Unterrepräsentanzen in den nächsten Jahren weiter abzubauen.

	w	m
Abteilungsleitung	4	3
Referatsleitung	10	19

Stand: 01.06.2019

Die Senatskanzlei unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der beruflichen Weiterentwicklung durch geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Aufstiegslehrgänge, Führungskräftenachwuchs-Schulungen). Bei Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese in Ausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Zudem liegt der Fokus verstärkt auf der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen (z. B. mobiles Arbeiten, Gesundheitsmanagement) sowie der Schaffung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege (z. B. Kita-Belegplätze, Kids-Box).

Zuschussempfänger

Aus dem Bereich des Referates I C wird überwacht, dass das Medienboard und die DFFB Gleichstellungsbelange beachten. Insbesondere das Medienboard ist bei der Gleichstellung im Rahmen der Fördermöglichkeiten aktiv.

Alle Zuschussempfänger haben mehr weibliche als männliche Beschäftigte und – so weit erhoben – mehr weibliche als männliche Teilnehmer.

Besondere Steuerung durch Gender Budget ist daher nicht erforderlich.

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?

Siehe oben zu B.

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?

Siehe oben zu B.

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 in den Erläuterungen zu Titel 68520 – Zuschüsse an Universitäten. Entsprechende genderpolitische Ziele sind in den Hochschulverträgen und im Charitévertrag 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 in den Erläuterungen zu Titel 68520 – Zuschüsse an Universitäten. Entsprechende genderpolitische Ziele sind in den Hochschulverträgen und im Charitévertrag verankert.

Gegenüber dem Haushalt 2018/2019 sind weder Titel zusätzlich analysiert noch nicht mehr in die Analyse einbezogen worden.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung/im Bezirk 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 im Koalitionsvertrag, 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. Die aktuelle Förderperiode des Berliner Chancengleichheitsprogramms endet am 31.12.2020; die Richtlinien für eine neue Förderperiode werden aktuell erarbeitet.

- 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 2020/2021 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 in den Erläuterungen zu Titel 68520 – Zuschüsse an Universitäten. Entsprechende genderpolitische Ziele sind in den Hochschulverträgen und im Charitévertrag verankert.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

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

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm soll auch über 2020 hinaus fortgeführt. An der Humboldt-Universität zu Berlin ist eine Geschäftsstelle installiert, die das Programm durchführt.

Daneben beteiligt sich Berlin am Bund-Länder-Professorinnenprogramm III. Aktuell kann noch keine Aussage zur Höhe der bereitgestellten finanziellen Mittel getroffen werden, da die Antrags- und Entscheidungsphase noch nicht abgeschlossen ist.

Im Professorinnenprogramm II (Vorgänger) lag der finanzielle Umfang für die Jahre 2013 bis 2017 bei insgesamt 150 Mio. Euro. Die Förderung erfolgt auch im Professorinnenprogramm III für Erstberufungen von Frauen auf W2- und W3-Stellen; 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.

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?

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. 2% ihrer Zuschüsse bzw. insgesamt ca. 32 Mio. Euro nach Gleichstellungs- und Diversitätsindikatoren vergeben.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Sekretariat der KMK)

Im Sekretariat der KMK sind aufgrund des bestehenden Geschlechterverhältnisses – 2018: 76 % weibliche Beschäftigte, 24 % männliche Beschäftigte – keine aktiven Maßnahmen zur Verschiebung des Geschlechterverhältnisses oder weitergehende Analysen vorgesehen.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter dominiert derzeit bis einschließlich Referentenebene, auf Leitungsebene ist das Verhältnis ausgeglichen. Lediglich auf Abteilungsleiter- und Referatsleiterebene überwiegt derzeit der Anteil männlicher Beschäftigter (Stand 2018: 2 weibliche VZÄ und 4 männliche VZÄ auf Abteilungsleiterebene, 11 weibliche VZÄ und 13 männliche VZÄ auf Referatsleiterebene). Das Verhältnis auf Referatsleiterebene hat sich jedoch bereits 2019 wieder leicht zugunsten weiblicher VZÄ verändert.

Darüber hinaus erscheint eine Analyse einzelner Titel, wie sie auch im Haushaltsplan für die Hauptgruppen 6 und 8 vorgesehen ist, im Falle des Sekretariats der KMK nicht sinnvoll. Bei den Titeln der Hauptgruppe 6 handelt es sich um Ausgabenersätze bzw. durchlaufende Mittel sowie Zuwendungen an die so genannten gemeinsam (Ländergemeinschaft) finanzierten Einrichtungen. Über die Empfänger sowie die Höhe von Zuwendungen, die aus Titel 68569 gewährt werden, entscheidet nicht das Sekretariat, sondern die Kultusministerkonferenz (KMK) und die Finanzministerkonferenz (FMK).

Bei den Mitteln des Titels 68594 handelt es sich um durchlaufende Mittel aufgrund Finanzierungsbeschlüssen (KMK, MPK). Investitionen (Hauptgruppe 8) tätigt das Sekretariat allenfalls bei größeren (Ersatz-)Beschaffungen von Geräten, technischen Einrichtungen, Ausstattungen. Diese Ausgaben erfolgen nicht geschlechterspezifisch; insoweit kann von einer Aufteilung entsprechend des Geschlechterverhältnisses der Beschäftigten ausgegangen werden. Fortbildungsmaßnahmen (Titel 52501 und 52511) erfolgen nach betrieblichen Erfordernissen, insofern kann auch hier von einer Aufteilung entsprechend des Geschlechterverhältnisses aller Beschäftigten ausgegangen werden. Ansonsten enthält der Haushalt des Sekretariats vorwiegend Mittel, die für den allgemeinen Dienstbetrieb erforderlich sind (Mieten, Nebenkosten etc.), d.h. es besteht kein nennenswerter Spielraum für eine Steuerung von Ausgaben nach genderspezifischen Aspekten.

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 und zur Ermittlung kreativer Wettbewerbsideen wurde der Wettbewerbsaufruf 2019 mit einem gänzlich neuen Ansatz an die Beschäftigten übermittelt:

Die bisherigen jährlichen Aufforderungsschreiben in die Abteilungen und die Sonderbehörden blieben weitgehend unbeachtet. Deshalb sollten die Beschäftigten nun selbst durch einen kurzen Flyer angesprochen und um Wettbewerbsideen gebeten werden. Dabei wurde an das persönliche Engagement und die Kreativität der Beschäftigten appelliert und auch um Ideen gebeten, die sich eben nicht nur aus den üblichen Dienstabläufen ergeben.

In dem Wissen, dass die Arbeitsbelastung in nahezu allen Bereichen des Ressorts außerordentlich hoch ist, wurde geprüft, wie Beschäftigte, deren Wettbewerbsidee tatsächlich zu einer Prämierung unseres Hauses führt, eine besondere Würdigung erfahren können. Tatsächlich erfordern der Entwurf und die spätere Umsetzung einer Projektidee einen hohen persönlichen Einsatz der Beschäftigten neben der regulären Arbeitsaufgabe. Aus diesem Grund wurde den Beschäftigten die Möglichkeit der Würdigung im Rahmen einer Leistungsprämie am Jahresende aufgezeigt.

Im Ergebnis konnten allerdings auch mit diesem Ansatz keine Projektideen zum Gender Budgeting im Ressort Inneres und Sport ermittelt werden. Es wurde deutlich, dass auch ein monetärer Anreiz nicht ausreicht, das Thema bei den Beschäftigten voranzutreiben. Die Rückmeldungen machten vor allem deutlich, dass an der Thematik zwar ein grundsätzliches Interesse besteht, jedoch die allseits hohe Arbeitsbelastung eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Gender Budgeting oder sogar die Entwicklung von Wettbewerbsideen derzeit schlichtweg nicht zulässt.

Das Thema Gender Budgeting wird im Haus dennoch regelmäßig kommuniziert. Weitere Aktivitäten zur Verbesserung der Akzeptanz sind vorgesehen und werden mittelfristig in Angriff genommen.

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 Haushaltplanentwurf ergebenden Erläuterungen hinaus. Die Maßnahmen orientieren sich an den Richtlinien der Regierungspolitik mit dem Schwerpunkt der Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung.

a) Diversity Management in der Berliner Polizei

Die in den vergangenen Jahren durchgeführten Maßnahmen der strategischen Frauенförderung im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter werden fortwährend durch den Bereich SE Pers C 12 - Diversity Management - weitergeführt, evaluiert und weiterentwickelt. Die in die Polizei Berlin implementierten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter zielen darauf ab, mehr Frauen in die Polizei Berlin einzustellen, den

Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und für alle Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Konkret wurden bzw. werden folgende Maßnahmen in der Polizei Berlin durchgeführt:

- Das Thema Frauenförderung wurde als behördenweites Leitthema in die Zielvereinbarung 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.
- Fortbildungsangebote für Führungskräfte aller Führungsebenen zur Sensibilisierung für das Thema Frauenförderung und Stärkung der sozialen Kompetenzen.
- Führungskräftefortbildung für Nachwuchsführungskräfte des gehobenen Dienstes (FFB II) zur Sensibilisierung für das Thema Frauenförderung.
- Angebot 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).
- Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms III wurden im Juli diesen Jahres durch die Polizei Berlin zur Durchführung eines Gender-Trainings für Führungskräfte der Besoldungsgruppen A 12 - A 13S zur Entwicklung und Förderung der sozialen Führungskompetenz und des Führungsverhaltens bei der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung Finanzmittel beantragt.
- 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.
- Einrichtung formeller Netzwerke für Frauen des gehobenen und des höheren Dienstes in den örtlichen Dienststellen (Direktionen 1, 2, 3, 4, 5, 6, Einsatz, Landeskriminalamt, Behördenleitung).
- Jährliche Durchführung von Führungskräftetagungen für Frauen des höheren Dienstes unter Beteiligung der Amts- und Direktionsleiter.
- Erstellung und regelmäßige Aktualisierung des innerbehördlichen Frauenförderplans nach dem LGG mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen. Der in diesem Jahr aktualisierte Frauenförderplan 2019 hat hierzu folgende vier Hauptziele:
 - Ziel 1: Werbung und Einstellung – Entwicklung von Maßnahmen, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils bei der Einstellung führen.
 - Ziel 2: Kommunikation – Gezielte Personalgespräche zum Erkennen von Potenzialen und Förderbereitschaft.

- Ziel 3: Personalentwicklungsmaßnahmen – Nachweisliche Förderung von Frauen.
- Ziel 4: Beförderung – Transparente Anwendung der Beförderungsoptionen für Frauen.
- Seit 2012 erfolgt eine umfassende Erfolgs- und Wirkungskontrolle aller Maßnahmen des Frauenförderplans.
- Regelmäßige Anpassung der Infobroschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Rahmen des LGG.
- Die Polizei Berlin führte im Jahr 2018 (aus eigenen Haushaltsmitteln) eine Auditierung mit der „berufundfamilie Service GmbH“ durch. Ziel der Auditierung und der daraus resultierenden Zielvereinbarung ist es, mit der Umsetzung der Ziele eine lebensphasenorientierte Personalpolitik zu führen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Seit Beginn 2019 befindet sich die Polizei Berlin in der Umsetzungsphase der vereinbarten Ziele. Eine Re-Auditierung durch die „berufundfamilie Service GmbH“ ist für das Jahr 2022 geplant.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Polizei Berlin mit einer Vielzahl an Maßnahmen bestrebt ist, eine Gleichstellung unter genderrelevanten Aspekten voranzutreiben und insbesondere die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

b) Dienstkleidung für weibliche Beschäftigte der Berliner Feuerwehr

Für die Berliner Feuerwehr ist es, wie in den vergangenen Jahren bereits geschehen, auch weiterhin wichtig und selbstverständlich, genderpolitische Ziele durch gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern (Gleichstellung) im Rahmen des Gender Budgeting zu verwirklichen, so dass es bei der Planung und Umsetzung des Haushalts keine Geschlechterdiskriminierung gibt.

Beispielhaft ist hier zu nennen, dass bei der Beschaffung von Dienstkleidung der stetig zunehmende Anteil an weiblichen Dienstkräften bedarfsgerechte Berücksichtigung findet. Das geschieht sowohl für die Berufsfeuerwehr als auch für die Freiwillige Feuerwehr.

Für die Haushaltss Jahre 2017 bis 2019 wurden Blusen, normale Bürodienstkleidung, Badeanzüge usw. beschafft. Das machte einen Kostenrahmen von insgesamt ca. 42.500,- € aus.

c) 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 u.a. Schulungen und Workshops. So wurden in 2018 Veranstaltungen zum Thema *Selbstbewusstes*

Auftreten in schwierigen Situationen und Selbstbehauptung und Abgrenzung angeboten. Bei der Planung und Durchführung von dienstlichen Veranstaltungen werden insbesondere auch genderpolitische Aspekte (geeignet auch für Teilzeitkräfte etc.) berücksichtigt. Darüber hinaus ist es den Führungskräften im LABO ein Anliegen, die Beschäftigten im Allgemeinen für die Thematik zu sensibilisieren, was u.a. darin zum Ausdruck kommt, dass in allen Anforderungsprofilen die Diversity-Kompetenz als Aspekt des Sozialverhaltens mit aufgenommen wurde.

d) Landeskommission Berlin gegen Gewalt (LK)

Die LK ist das Landespräventionsgremium der Stadt Berlin, gegründet im Jahr 1994 durch Beschluss des Senats von Berlin auf Grundlage des Endberichts der unabhängigen Kommission zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt in Berlin. Kernziel ist Prävention gegen Gewalt auf der Basis empirisch zusammengetragener und bewerteter wissenschaftlicher Erkenntnisse ressortübergreifend für die gesamte Stadt zu koordinieren. Genderziele der Geschäftsstelle der LK sind:

1. Die Gewaltprävention für allen Bürgerinnen und Bürger in ihrer Verschiedenheit und unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Einkommen, Alter, Gesundheit, kulturellem Hintergrund, religiöser oder sexueller Orientierung sicherzustellen.
2. Die Zielgruppen der Gewaltprävention näher zu bestimmen und sie an den Unterschieden zwischen dem Gewaltverhalten von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen in ihrer Unterschiedlichkeit auszurichten.
3. Den Zugang zu Maßnahmen der Gewaltprävention und des Opferschutzes gemäß ihrer Gewaltbelastung und Gewalterfahrung zwischen den Geschlechtern in ihrer Unterschiedlichkeit zu ermöglichen.
4. Bei der Untersuchung von Gewaltphänomenen und Entwicklung von Präventionsstrategien Sichtweisen der unterschiedlichen Geschlechter in ihrer Verschiedenheit einzubeziehen und bei Veranstaltungen, Kampagnen und Wettbewerben abzubilden.

Vier Maßnahmen werden hierfür umgesetzt:

- Mit dem „Berliner Monitoring Jugendgewaltdelinquenz“ wird die Gewaltentwicklung quartiersspezifisch erfasst um die Analyse von Gewalt- und Kriminalitätsproblemen und ihre Prävention zu gewährleisten.
- Präventionskonzepte und das Erfahrungswissen werden durch die Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention allgemein zugänglich. Durch eine Bestandsaufnahme, die insbesondere die sozial-räumlichen gewaltpräventiven Strategien, Projekten, Maßnahmen der verschiedenen Senatsverwaltungen (z. B. Quartiersmanagement/Soziale Stadt) aufzeigt, um Synergien von sozial-räumlichen Konzepten der Gewalt- und Kriminalitätsprävention zu ermöglichen.
- Präventionsräte oder vergleichbare Arbeitsgremien werden in allen Berliner Bezirken eingerichtet um Konzepte zur Umsetzung sozialräumlicher Gewalt- und Kriminalitätsprävention zu entwickeln und umzusetzen.
- Mit der Entwicklung von Modellprojekten und im Rahmen von Landesprogrammen aufgrund von Abgeordnetenhaus- und Senatsbeschlüssen werden ausschließlich spezifische Maßnahmen der Gewaltprävention umgesetzt. Für den Berichtszeitraum sind dies die kiezbezogene Gewalt- und Kriminalitätsprävention (Mittelübertragung an die Bezirke) und das Berliner Landesprogramm Radikalisierungsprävention und Deradikalisierung (eigene Projekte).

Da die Maßnahmen der Senatsverwaltungen, die in der LK vertreten sind, in ihren Berichtsteilen abgebildet werden, wird hier ausschließlich die allgemeine Koordinierungsarbeit, die Landesprogramme und Modellprojekte der LK dargestellt:

Urbane Sicherheit: Kiezorientierte Gewalt- und Kriminalitätsprävention

In Berlin hat die Belastung mit Jugendgewalt in 2017 und 2018 leicht abgenommen, so dass sich diese nach einem leichten Anstieg in 2016 wieder auf dem Niveau aus dem Jahr 2015 eingependelt hat. Differenziert nach der geschlechtsspezifischen Entwicklung zeigt das Berliner Monitoring Jugendgewaltdelinquenz, dass

- die Gewaltbelastung bei den Jungen zwischen 2007 und 2018 deutlich und anhaltend zurückgegangen ist, die Gewaltbelastung der Mädchen ebenfalls, wenngleich – anders als bei den Jungen – im Jahr 2018 eine Zunahme zu verzeichnen ist.
- Unabhängig davon sind die Jungen nach wie vor stärker mit Gewalt belastet: Während im Jahr 2018 rund 2,7 % der Jungen eines Rohheitsdelikts verdächtigt wurden, traf dieses lediglich auf 0,7% der Mädchen zu. Das heißt – anders gewendet – dass Jugendgewalt nach wie vor Jungengewalt ist.

Differenziert nach einzelnen Deliktformen zeigt sich, dass Jungen häufiger körperliche Gewalt ausüben, Mädchen hingegen bei Gewaltformen, die auf der Beziehungsebene (so z. B. Mobbing) ansetzen, häufiger auffällig werden als Jungen.

Jugendgewalt ist multifaktoriell bedingt: Sie ist in erster Linie von individuellen und familiären Faktoren abhängig, wie z. B. dem Miterleben von häuslicher Gewalt, dem familiären Klima oder auch Erfahrungen von sozialer Benachteiligung. Aber auch das Quartier, in dem Jugendliche aufwachsen, übt Einfluss auf ihr Verhalten und ihre Entwicklung aus. Neben individuellen Faktoren spielen hierbei insbesondere die kontextuell-situativen Merkmale der Nachbarschaft eine wichtige Rolle bei der Prävalenz von Gewalt.

Bestimmte Männlichkeits- oder Weiblichkeitssideale sowie geschlechtsspezifische Rollenerwartungen sind entscheidende Faktoren, die die Ausübung von Gewalt begünstigen oder verhindern. Wie diese ausgestaltet sind, hängt nicht nur von der Familie ab, sondern auch von Schule, Wohnumfeld und Freunden ab. Zudem zeigen verschiedene Studien, dass sowohl Zugang als auch Nutzung öffentlicher Räume geschlechtsspezifisch strukturiert ist. Während sich Jungen im öffentlichen Raum oftmals sehr sichtbar und selbstverständlich bewegen, ist dies bei Mädchen deutlich weniger häufig der Fall: Mädchen und junge Frauen meiden insbesondere solche öffentlichen Räume, die von ihnen als unsicher wahrgenommen werden.

Für eine gelingende Gewaltprävention ist insofern entscheidend, dass

- eine individuelle Entwicklungsförderung geschlechterreflektierend stattfindet, das heißt, dass die zum Teil spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse von Mädchen und Frauen in den jeweiligen Angeboten anerkannt und gefördert werden (im Sinne eines umfassenden Empowerments), dass darüber hinaus aber auch
- geschlechtersensible Angebote für Jungen bzw. Väter angeboten werden, in denen es thematisch z. B. um das Erlernen von gewaltfreien Handlungsalternativen oder das Infrage stellen gewaltlegitimierender Männlichkeitsnormen geht sowie

- Zugang und Nutzung öffentlicher Räume geschlechtergerechter gestaltet wird, in dem Mädchen und junge Frauen gestärkt werden, sich öffentliche Räume anzueignen.

Geschlechterreflektierende Angebote in der Gewalt- und Kriminalitätsprävention stärken!

Ein Ziel der kiezorientierten Gewalt- und Kriminalitätsprävention ist es, Angebote und Projekte auszubauen, die einen geschlechterreflektierenden Ansatz verfolgen, d.h. die zum einen spezielle Maßnahmen für Mädchen oder junge Frauen anbieten, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Mädchen eingehen (so z. B. Selbstverteidigungskurse oder Bastelnachmittage). Zum anderen wird auch die Qualifizierung von Multiplikator/innen gefördert. Ein Augenmerk wird in diesem Bereich auch auf die Prävention häuslicher Gewalt gelegt, insbesondere auf verschiedene Beratungsangebote für Eltern, Mütter und/oder Väter.

Herstellung von Gendergerechtigkeit, insbesondere im Hinblick auf Zugang und Nutzung öffentlicher Räume!

Ein weiteres Ziel der kiezorientierten Gewalt- und Kriminalitätsprävention ist es, Angebote und Maßnahmen zu stärken, die einen geschlechtergerechteren Zugang zu öffentlichen Räumen sicherstellen. Hierbei geht es zum einen darum, Mädchen und junge Frauen darin zu unterstützen, sich öffentliche aktiv Räume anzueignen; zum anderen werden baulich-räumliche Maßnahmen gefördert, mit deren Hilfe so genannte Räume beseitigt werden können, die aus verschiedenen Gründen (Vermüllung, wenig Beleuchtung etc.) von Mädchen und Frauen zu bestimmten Tages- oder Nachtzeiten gemieden werden.

Zahlen aus Projekten oder Maßnahmen der Kiezorientierten Gewalt- und Kriminalitätsprävention

Eine erste, kurSORISCHE ÜBERSICHT DER 2019 IM LANDESPROGRAMM KIEZORIENTIERTEN GEWALT- UND KRIMINALITÄTSPRÄVENTION GEFÖRDERTEN PROJEKTE ZEIGT, DASS IN FAST ALLEN BEZIRKEN ANGEBOTE UND MAßNAHMEN FINANZIERT WERDEN, DIE ANGEBOTE IM SINNE DER OBER SKIZZIERTEN ZIELSETZUNGEN UMSETZEN (SIEHE TABELLE 1).

EINE SYSTEMATISCHE ANALYSE DER GEFÖRDERTEN PROJEKTE IM RAHMEN DER KIEZORIENTIERTEN GEWALT- UND KRIMINALITÄTSPRÄVENTION STEHT NOCH AUS; ES HANDELT SICH HIERBEI UM EINE ERSTE AUFLISTUNG, DIE KEINEN ANSPRUCH AUF VOLLSTÄNDIGKEIT ERHEBT.

Tabelle 1: Bezirk, Projektname und Fördersumme (2019, in Euro)

Bezirk	Projektname	Förder- summe in €
Charlottenburg-Wilmersdorf	Projekt Kinderrechte und häusliche Gewalt	20.500,00
Mitte	Für starke Mädchen und junge Frauen im Kiez, ein Angebot für Mädchen und Frauen im Bereich Gesundbrunnen	25.000,00
	Aufklärung zum Thema häusliche Gewalt, ein Angebot für Mädchen und Frauen in Mitte	16.000,00
	Wir gegen Gewalt - Ein Theaterprojekt für Frauen gegen Gewalt in der Gesellschaft	7.500,00
Neukölln	Spielplatz für Alle	58.925,00

Bezirk	Projektnname	Förder- summe in €
Pankow	„Ich bin stark“ - offenes Angebot zur Stärkung von Mädchen	30.000,00
Reinickendorf	Beratung für Frauen, die von häuslicher Gewalt bedroht oder betroffen sind	32.800,00
	Jungenarbeit in JFE. Umfangreiche inhaltliche Auseinandersetzung mit dem großen Themenfeld "Gewalt". Kombiniert wird gewaltpräventive Bildungsarbeit mit künstlerischer Arbeit. Die teilnehmenden Jungen werden zu "Multiplikatoren" im Kiez.	15.000,00
	Beratung und Unterstützung für getrennt lebende Familien bei der Gestaltung von Umgängen zur Verhinderung von Gewalt	13.000,00
	Schutz der Kinder vor elterlicher Gewalt. Beratung und Unterstützung von Frauen und Familien.	15.900,00
	“one billion rising” Tanz gegen Gewalt an Mädchen und Frauen	10.000,00
	Wanderausstellung "Echt krass" zur Prävention sexualisierter Gewalt	2.300,00
	Gruppenarbeit für Mädchen im Alter von 8- 12 sowie 12- 16. Selbstverteidigung, Kommunikationstraining zur Gewaltfreien Kommunikation, Stärkung der sozialen Kompetenzen im Umgang mit Konflikten und Gewalt in der Peergroup, der Familie sowie im öffentlichen Raum (A04, Projektfonds)	10.000,00
Steglitz-Zehlendorf	Zoom Girls, Mitternachtssport, Beratung, Fokus auf Mädchen* im öffentlichen Raum sowie ZOOM SZ und MoWo (Mobiles Wohnzimmer)	Keine Angabe
Treptow-Köpenick	Selbstverteidigungsprojekt zur Stärkung von Mädchen mit dem Mädchenarbeitskreis	Keine Angabe

Schwerpunkt Gewaltprävention in und um Schule

Körperbezogene Kinder- und Jugendgewalt ist auch im Schulkontext überwiegend männlich geprägt. Diese Aussage gilt nicht nur für die Ausübung von Gewalt, sondern ebenfalls für die Schädigung durch Gewalt. Jungen sind besonders oft Opfer von Gewalt, die von anderen Jungen ausgeübt wird.

Ziele sind:

- 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.
- Unterrichtenden durch den Orientierungs- und Handlungsrahmen Gewaltprävention ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem auf verschiedenen Alters- und Niveaustufen an dem Zusammenhang zwischen Rollenerwartungen und Konfliktlösungsstrategien gearbeitet werden kann.
- Durch das Beschäftigen mit geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen und geschlechtstypischem Konfliktverhalten die eigene Person in der Schnittstelle zum sozialen Umfeld erleben, einordnen können, respektvoll agieren und in Konflikten konstruktiv und gewaltfrei reagieren zu können.

Die Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention zog zur Erfassung der Beteiligung an Gewaltvorfällen am Tatort Schule verschiedene Statistiken heran - die Verlaufsstatistik

der Berliner Polizei, die im Rahmen des Hilfe- und Unterstützungsverfahrens der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie generierte Statistik zu Not- und Gewaltvorfällen an Berliner Schulen und die Statistik der Unfallkasse Berlin.

Die Auswertung der Meldezahlen erfolgte u. a. unter dem Genderaspekt. Gefragt wurde jeweils von wem welche Art von Gewalt ausgeht und welche Faktoren das Risiko für das Ausüben schulischer Gewalt erhöhen. 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.

Die in den Berichten benutzte gegenderte Sprache erzeugt zunächst den Eindruck, dass es sich gleichermaßen um Täter und Täterinnen bei den erfassten Rohheitsdelikten handeln würde. Die vorgestellten Zahlen jedoch schlüsseln die prozentuale Beteiligung der Geschlechter auf.

Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention

1. Abschlussbericht der Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention (2013 – 2018) „Gewaltprävention an Schulen“ Die über fünf Jahre erfassten Größenverhältnisse zwischen der Beteiligung von männlichen und weiblichen Tatverdächtigen bleiben relativ stabil, sie liegen bei ca. 87% gegenüber 13%.
2. Berliner Monitoring Jugendgewaltdelinquenz Vierter Bericht 2017 „Kiezorientierte Prävention: Situationsanalysen für die Berliner Bezirke“
3. Berliner Monitoring Jugendgewaltdelinquenz Fünfter Bericht 2019 Hier lautet einer der zentralen Befunde: Die Zahl der gemeldeten Rohheitsdelikte an Schulen ist auch weiterhin in der Geschlechterverteilung weitgehend stabil, sie verschieben sich zuletzt sogar weiter zuungunsten der männlichen Schüler.

Orientierungs- und Handlungsrahmen „Gewaltprävention“

Der von der LK für den Berlin-Brandenburger Rahmenlehrplan in Ergänzung zu Teil B der übergeordneten Themen erstellte Orientierungs- und Handlungsrahmen Gewaltprävention formuliert zur Erreichung der Zielkompetenz „Gewaltfrei leben und handeln“ elf Kernkompetenzen und die jeweiligen dazugehörigen Standards. Bei der Kernkompetenz „Die eigene Rolle reflektieren“ wird ausdrücklich die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen aufgeführt, da sie als wesentliche Komponenten des Konfliktverhalten beeinflussen. Dass zugewiesene Geschlechterrollen und die daraus erfolgenden Rollen-anforderungen sowohl Auslöser von Konflikten sein können als auch verschiedene Konfliktlösungs-strategien bedingen, sollen Schülerinnen und Schüler erkennen können und befähigen, kritisch mit diesen Rollenerwartungen umgehen zu können.

Opferschutz und Cybergewalt

Laut Polizeilicher Kriminalstatistik Berlin (PKS) 2018 waren 74 % aller Tatverdächtigen männlich und 26 % weiblich. Im Zusammenhang mit bestehenden oder ehemaligen

Partnerschaften waren 78,9 % der Opfer eines Deliktes gegen die Freiheit oder körperliche Unversehrtheit Frauen, 21,1 % Männer. Sowohl die PKS als auch die zuvor beispielhaft aufgeführten Projekte und Kampagnen verdeutlichen, dass Frauen und Männer Täter/in und Opfer sein können. Damit stellen sie bereits eine Zielgruppe von ausgewogenen, gewaltpräventiven Maßnahmen der LK dar. Ziel ist es, diese Ausgewogenheit in weiteren ressortübergreifenden Maßnahmen (beispielsweise mit SenGPG, SenJustVA, SenBJF sowie der Polizei Berlin) zu verstetigen bzw. auszuweiten.

Cybergewalt

Kampagne „WEHR DICH. Gegen Cyberstalking“

- Mit der Kampagne „WEHR DICH. Gegen Cyberstalking“ hat die LK im Jahr 2018 in einer berlinweiten Plakat-, Postkarten-, Social-Media-Kampagne die Öffentlichkeit für diese spezielle Form von Cybergewalt, von der überwiegend Frauen betroffen sind, sensibilisiert und aufgeklärt.
- In einem modern gestalteten Magazin und einer zusätzlichen Notfallkarte werden betroffene Frauen umfangreich informiert.
- Zusätzlich sind Polizei, Justiz und Fachberatungsstellen mit dem Material ausgestattet worden, um bei Anzeigen und Beratungen gezielte Unterstützung leisten zu können.
- Einzelne Bundesländer haben bereits Elemente der Kampagne übernommen.

Häusliche Gewalt

Fachtag „Gewalt gegen Männer in Beziehungen – von der Scham zur Hilfe!“

- Die LK hat am 09.10.2018 gemeinsam mit dem WEISSEN RING e. V. und der Opferhilfe Berlin einen Fachtag zur „Gewalt gegen Männer in Beziehungen – von der Scham zur Hilfe!“ durchgeführt. Hier wurde nicht nur thematisiert, dass auch Männer Opfer häuslicher Gewalt sein können, sondern es wurden auch stereotype Vorstellungen auf den Prüfstand gehoben und über den Umgang mit männlicher Betroffenheit gesprochen.
- Der WEISSE RING e. V. hat das Ergebnis des Fachtages an seine Akademie überreicht, um das Gewaltphänomen dort wissenschaftlich zu erforschen.
- Nach Vorlage dieser wissenschaftlichen Ergebnisse werden weitere präventive Schritte geplant.
- Die für den Bereich der Häuslichen Gewalt zuständige SenGPG ist gebeten worden, geeignete Hilfen für gewaltbetroffene Männer in das bestehende Hilfesystem zu integrieren.

Projekt „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“

- Im Jahr 2018 hat die LK ein Projekt des Vereins „Aufbruch Neukölln“ finanziell unterstützt. Das Vereinsmitglied Kazim Erdogan hat eine Väter- und Männergruppe gegründet, die über die Grenzen Berlins bekannt geworden ist, weil dort intensiv über eine neue Väterrolle, die Frage der Ehre und einen respektvolleren Umgang in der Familie gesprochen wird (Vermeidung Häuslicher Gewalt).
- In einer großen Aufklärungsinitiative sind die Männer in ihrem Kiez und an vielen öffentlichen Plätzen mit der Botschaft (und entsprechenden Beuteln) an die Öffentlichkeit gegangen „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“.

Radikalisierungsprävention

Das Berliner Landesprogramm Radikalisierungsprävention wurde 2015 vom Senat beschlossen und richtet sich an eine Zielgruppe, die im Kontext von religiös begründetem Extremismus agiert. Zentrale Zielsetzung des Landesprogramms ist wirksame Prävention gegen Radikalisierung sowie die Deradikalisierung bereits radikalisierter Jugendlicher und junger Erwachsener durch die Förderung entsprechender Initiativen, Projekte und Maßnahmen, sowie die Herstellung eines funktionierenden Netzwerkes mit in diesem Bereich berlin- und bundesweit tätigen Akteuren*innen. Das Landesprogramm ist ein innovatives Projekt, welches sich stets weiterentwickelt und an neue Entwicklungen anpasst.

Das Landesprogramm gestaltet Projekte insofern gendersensibel, in dem die Projekte mit niedrigschwellingen Angeboten für alle Zielgruppen erreichbar gemacht werden. Die Zielgruppe unterscheidet sich jedoch von der Betroffenheit und ist unterschiedlich im Extremismus vertreten. Der Anteil männlicher Jugendlicher die Radikalisierungstendenzen aufweisen oder bereits in den Extremismus abgeglitten sind, ist höher als Mädchen und Frauen. Darüber hinaus sind die Betroffenen nicht heterogen in ihrer Altersstruktur. Daraus ergibt sich, dass auf verschiedenen Ebenen unterschiedliche Zielgruppen betroffen sind und auch geschlechtsspezifische bzw. zielgruppenspezifische Angebote initiiert werden, um die unterschiedlichen Zielgruppen entsprechend zu erreichen.

Genderpolitische Ziele

- Gleichberechtigte Teilhabe von weiblichen und männlichen Teilnehmern sicherstellen
- Gleichberechtigte Informationskenntnis zu den Angeboten des Landesprogramms von Frauen und Männern
- Gleichberechtigter Zugang zu den Angeboten des Landesprogramms
- Wahrnehmung der Bedarfe und Herausforderungen von Mädchen und Frauen und Anpassung der Programme an die entsprechenden Bedarfe für gelingende Präventionsarbeit

Instrumente

- Niedrigschwellige Angebote
- Erhebung des Anteils der geschlechtsspezifischen Verteilung (Gender) der Projektzielgruppe
- Genderspezifische und gendersensible Ansprache- Konzepte zur Erreichung der Zielgruppe
- Genderspezifische Angebote im Prozess der Prävention und Deradikalisierung (z. B. durch weibliche Pädagoginnen im Angebotsportfolio)
- Nicht-diskriminierende und gendersensible Sprache in der Formulierung der Angebote
- Fortlaufende Begleitung der Projekte
- Auswahl von Trägern und Personal mit Gender- und Diversity-Kompetenz

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 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.

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
2. Implementierung von Gender- und Gleichstellungspolitik in der Ausbildung der Referendarinnen/Referendare mit dem Kammergericht (Ausbildungsbehörde)
3. budgetorientierte Gender-Analyse bei der Vergabe von Zuwendungen im Bereich des Verbraucherschutzes und der Landesantidiskriminierungsstelle
4. Verwendung einer gendersensiblen Sprache
5. Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV)
6. Handlungsfeld LSBTI
7. Förderbereich Demokratie und Prävention

Zu 1.:

Im Rahmen der **LADS-Akademie** bietet die Abteilung VI regelmäßig Fortbildungen und Schulungen zur Förderung einer Kultur zur Wertschätzung von Vielfalt an. In den Diversity-Grundlagentrainings wird Gender als eine wichtige Diversity-Dimension selbstverständlich mit angesprochen. Zusätzlich zu den allgemeinen Diversity-Trainings wurde im Jahr 2019 sowohl ein Training zum Thema „Sexismus am Arbeitsplatz“ als auch ein Training zum Thema „Gender und Antifeminismus“ sehr erfolgreich umgesetzt.

Darüber hinaus führt die LADS vielfältige Maßnahmen durch, die zur schrittweisen Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit einschließlich einer gendersensiblen Sprache sowie zum Abbau von Diskriminierung und Sexismus beitragen, bei denen allerdings keine budgetbezogenen Gender-Daten erhoben. Dazu gehört u. a. die Kampagne „Diskriminierung hat viele Gesichter“. Die Auswirkungen der Maßnahmen auf Personen verschiedener Geschlechtszugehörigkeit werden jedoch regelmäßig einer inhaltlichen Analyse unterzogen

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.:

Im Rahmen der Etablierung von Gender Budgeting hat die Berliner Landeskommission als höchstes Steuerungsgremium im März 2007 die Ausdehnung von Gender Budgeting auf Zuwendungen beschlossen.

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

Im Bereich Verbraucherschutz soll im Doppelhaushalt 2020/21 der Titel 68461 „Förderung der Umsetzung der Ernährungsstrategie“ neu aufgenommen werden. Die gleichstellungspolitischen Aspekte sollen bei der Erarbeitung der Ernährungsstrategie berücksichtigt werden.

Weiterhin 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.) statt.

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 der bisherigen Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und 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 trans- und intergeschlechtliche Menschen weitgehend erreicht. Unterschiede in den Nutzungszahlen zwischen weiblichen und männlichen Personen werden einer weiteren Analyse und Steuerung unterzogen.

Wegen der engen Verschränkung der Förderung einzelner Zielgruppen aus dem LSBTI-Spektrum mit übergreifenden thematischen Schwerpunktsetzungen wie z. B. zu lesbischer Sichtbarkeit, Intersektionalität oder Inklusion sowie der Nutzung von Projekten durch verschiedene Zielgruppen, sieht eine angemessene Genderbudgetierung hier grundsätzlich vor, dass die eingestellten Mittel im Förderbereich LSBTI spezifisch zielgruppenbezogen als auch handlungsfeldbezogen eingesetzt werden. Bei den Zu- schüssen LSBTI und IGSV sind Projekte demnach mit folgenden Zielgruppenausrichtungen identifizierbar:

- LSBTI
- Lesben
- Lesben und transgeschlechtliche Menschen
- Schwule
- Intergeschlechtliche Menschen
- Trans- und intergeschlechtliche Menschen

Ferner richten sich zahlreiche Angebote nicht nur an die Zielgruppen im Kontext LSBTI, sondern an die Mehrheitsgesellschaft. Hier mit dem Schwerpunkt Aufklärung und Sensibilisierung. Dazu zählen Projekte verschiedener Träger, die sich überwiegend an die allgemeine Öffentlichkeit, bzw. an junge Menschen und pädagogische Fachkräfte richten.

Darüber hinaus ist bei der Analyse der Daten und hinsichtlich eines gezielten Ressourceneinsatzes zu berücksichtigen, dass jene zuwendungsgeförderten Projekte, deren Angebote sich an **LSBTI Geflüchtete** richten, einen höheren Anteil an männlichen Nutzenden aufweisen. Dies mag der Tatsache geschuldet sein, dass der Anteil an männlichen gegenüber weiblichen Geflüchteten insgesamt höher liegt und sich somit entsprechend auf die Nutzendenstatistik auswirkt.

Die im Haushaltsplanentwurf dargestellten Genderbudgeting-Angaben stellen die Verteilung der Nutzerinnen und Nutzer der Angebote analog der Geschlechterkategorien dar und sind entsprechend der oben dargestellten Systematik bzw. Differenzierung zu interpretieren.

Zu 4.:

Geplant ist außerdem eine Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Sprache in der Berliner Verwaltung zur angemessenen Ansprache und sprachlichen Berücksichtigung trans- und intergeschlechtlicher Menschen, die mit der Maßgabe verbunden ist, die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern weiterhin zu gewährleisten.

Zu 5.:

In 2020/21 wird ein wichtiger Schwerpunkt in der Förderung von Maßnahmen liegen, die zur Erreichung der Zielstellungen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) beitragen. „Lesbische Sichtbarkeit“, „Intersektionalität“ und „Inklusion“ gehören zu den thematischen Schwerpunkten der IGSV und werden somit die Ausrichtung der fachlich begründeten Mittelvergabe und den gezielten Ressourceneinsatz wesentlich mitbestimmen. Ein ausgewogenes Genderbudgeting wird hierbei selbstverständlich angestrebt.

Zu 6.:

Im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR III) werden im Handlungsfeld LSBTI Maßnahmen umgesetzt, deren Ziel es ist, die Sichtbarkeit lesbischer Lebensentwürfe über öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zu verbessern. Hierfür und lobt die für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zuständige Senatsverwaltung alle zwei Jahre, aus Anlass des internationalen Tages der lesbischen Sichtbarkeit am 26. April, einen Preis aus. Der „Berliner Preis für Lesbische* Sichtbarkeit“ wurde erstmals am 02.07.2018 vergeben und wird ab 2020 mit 5.000 EUR dotiert sein. Zudem wurde im Hinblick auf die IGSV in 2018 ein neues Projekt 'Lesbisch. Sichtbar. Berlin' in die Zuwendungsförderung aufgenommen, dessen Ziele u.a. der Aufbau einer Dialogplattform und Allianzenbildung sowie Vernetzung bestehender lesbischer* Initiativen sind, um so die Vielfalt lesbischer Lebensentwürfe und Lebenswelten innerhalb und außerhalb der LSBTI Community sichtbarer zu machen. Ein Output des Projekts wird zudem eine Zusammenstellung von Maßnahmenvorschlägen für zivilgesellschaftliche Organisationen sowie die Berliner Verwaltung zur Verbesserung Lesbischer* Sichtbarkeit sein.

Hinweis: Aus klarstellenden Gründen wird bei dem Begriff Lesbe*/Lesbische* der sog. Gender-Star (Sternchen) verwendet, um Mehrfachzugehörigkeiten, Abweichungen sowie unterschiedliche Haltungen gegenüber dem Begriff „Lesbe“ noch deutlicher sichtbar zu machen. Dies dient auch der Herstellung von intersektionalen Sichtbarkeiten, z. B. hinsichtlich Beeinträchtigungen, Trans*hintergründe, von Rassismus Betroffener, ethnischer Herkunft, sozialen Status, Religion, Alter etc.

Zu 7.:

Für den Förderbereich **Demokratieförderung und Prävention** wird die Nutzung der Angebote durch weibliche und männliche Menschen dokumentiert.

Im „**Landesprogramm Demokratie. Vielfalt. Respekt. Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus.**“ ist eine unter Geschlechtergesichtspunkten ausgewogene Einbeziehung von Schülerinnen und Schülern resp. Jugendlichen sowie die Problematisierung spezifischer Geschlechterrollenbilder integraler Bestandteil der Kooperation mit Schulen und der Jugendhilfe. Die Gesamtanalyse der Sachberichte für 2018 zeigt, dass es erneut weitgehend gelungen ist, die Zielgruppen in einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis zu adressieren. Gleiches gilt für das **Förderprogramm zur Islamismusprimärprävention** und der Prävention von antimuslimischem Rassismus. Auch hier weist die Gesamtauswertung der Sachberichte für 2018 ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aus.

In der Einzelbetrachtung der Sachberichte des Förderbereiches zur Islamismusprimärprävention und der Prävention von antimuslimischem Rassismus weisen vereinzelte Projekte ein starkes Ungleichgewicht des Geschlechterverhältnisses auf. Dies liegt einerseits daran, dass einzelne Projekte gezielt junge Frauen und Mädchen adressieren. Hier steht das Empowerment junger Musliminnen im Vordergrund und eine Ausweitung des Angebots an männliche Teilnehmende wäre für die Erreichung des Projektziels hinderlich. Weiterhin gibt es Projekte, die sich mit ihren Angeboten an Geflüchtete, speziell an Teilnehmende in Willkommensklassen, richten. Hier zeigt sich ein nicht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zugunsten männlicher Teilnehmer. Dies ist mit einer Dominanz männlicher Teilnehmer in den Willkommensklassen zu begründen.

Wiederkehrende Unterschiede in den Nutzerzahlen zwischen weiblichen und männlichen Menschen innerhalb einzelner Projekte im „Landesprogramm Demokratie. Vielfalt. Respekt. Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus.“ als auch im Landesprogramm zur Islamismusprimärprävention und der Prävention von antimuslimischem Rassismus, die sich nicht unmittelbar aus dem Projektziel ergeben, werden einer weiteren Analyse und Steuerung unterzogen.

Zahlen zu Menschen, die nicht unter die Geschlechtszuordnung „männlich“ oder „weiblich“ fallen werden in beiden Förderprogrammen des Förderbereichs Demokratieförderung und Prävention bisher nicht erhoben und nur von einzelnen Projekten proaktiv zugeliefert. Dies soll ab 2020 für beide Förderprogramme ausgeweitet werden. Die Projekte werden ab 2020 mit den Zuwendungsbescheiden aufgefordert, in ihren Sachberichten bei den Angaben zum Geschlecht der Nutzer ihrer Angebote neben „männlich“ und „weiblich“ auch die Angabe „divers“ zurückzumelden.

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 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 Ziel-setzung und Steuerung, (nicht erforderlich)	ohne Ziel-setzung und Steuerung (nicht möglich)	
Kapitel; Titel	Betrag in 2018 in T €			
alle Kapitel Hgr 4	sämtliche Personalausgaben	auf Grundlage des Frauenförderplans		planmäßige Beschäftigte
2507: 52511	Ausgaben für Fortbildungen für die verfahrens-unabhängige IuK-Technik	siehe das Gender Budget auf der folgenden Seite		Fortbildung
alle Kapitel: 52536 52501	Ausgaben für Fortbildung	siehe das Gender Budget auf der folgenden Seite		Fortbildung
0710: 54018 68456 68495	3.474	siehe das Gender Budget zum Kapitel 0710		freiwilliges ökologisches Jahr
0730: 52115 54045 54080 54081 54220 67101 68213 68235 68365 72018 89102	997.587	siehe das Gender Budget zum Kapitel 0730, das zudem Mittel aus weiteren Einzelplänen darstellt, die den ÖPNV finanzieren		öffentlicher Personennahverkehr

0750: 68203 68614 89145 89374	27.588	siehe beim Gender Budget zum Kapitel 0750			Betrieb und Entwicklung von Grünflächen durch Grün Berlin GmbH
0750: 68123	15	siehe beim Gender Budget zum Kapitel 0750			Ehrungen und Preise

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- a) Werden in der Senatsverwaltung/im Bezirk genderpolitische Globalziele formuliert?

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Wesentliche Globalziele für die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz sind im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 18. Legislaturperiode genannt. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Implementation von Gender-Mainstreaming Ansätzen in der Freiraumplanung und der Verkehrsentwicklung sowie der fachlichen Begleitung der Entwicklung des Mobilitätsgesetzes hinsichtlich der Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeitsaspekten.

2. Frauenförderplan 2019-2025

Im Frauenförderplan der SenUVK für die Jahre 2019 – 2025 werden auf Grundlage der Analyse von Beschäftigtenstruktur sowie bereits eingeführten Personal- und Entwicklungsmaßnahmen neue Zielvorgaben in der Personalplanung und Stellennachbesetzung festgelegt um langfristig Geschlechterungleichheiten abzubauen. Den definierten Zielen (u.a. Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur, Förderung von Diversity und Gleichstellung, Frauenförderung) werden unterschiedliche empfohlene Maßnahmen zugeordnet. Mit dieser Neufassung des Frauenförderplans ist vorgesehen, alle zwei Jahre eine erneute Analyse anhand der aktuellen Beschäftigtenzahlen sowie eine Evaluierung der empfohlenen Maßnahmen durchzuführen.

- b) In welchen Politikbereichen oder Produktbereichen 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 (insbesondere von Familien, Familien

in Pflegearbeit, Alleinerziehenden, Älteren, großen 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; dies ist auch für den aktuell gültigen NVP 2019-2023 der Fall. In mehrstufigen Verfahren und unterschiedlichen Foren wurden zielgruppenspezifische Bedarfsanalysen erstellt, die als Grundlage für die Verkehrsplanungen dienen. Diese wurden durch speziell auf die Frage zielgruppenspezifischer Mobilitätsanforderungen ausgerichtete Marktforschung unterstellt. Ferner enthält das Planwerk für die Neuregelung der gesetzlichen Vorschriften zur Mobilitätsgewährleistung viele Ansätze, mit denen genderpolitische Ziele implementiert werden. Beispielsweise war auch der Beteiligungsprozess in der Erarbeitung des Mobilitätsgesetzes, in dem bereits in einer frühen Entwurfsphase ein Gender-Check durchgeführt wurde.

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 Bürger*innenbeteiligung dar, weil 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 interessierten Bürger*innen an der Umsetzung der ersten prioritären Maßnahmen des EPP gearbeitet. Insbesondere ist es die Einrichtung des Beteiligungsmodells Tempelhofer Feld mit den öffentlichen Instrumenten „Feldforum“, „Feldkoordination“, Werkstätten und einer unterstützenden Geschäftsstelle, die die zukünftige Zusammenarbeit von Bürger*innen, Verwaltung und Politik befördert. Die Geschäftsstelle ist in der Abteilung Klimaschutz, Naturschutz und Stadtgrün der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz 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 Bürger*innen, der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz und der landeseigenen Grün Berlin GmbH.

3. Verbesserung der grünen Infrastruktur

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

- c) Bei welchen Titeln/Produkten werden im Haushalt 2020/2021 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?

Im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt wurden folgende Titel neu im Rahmen des Gender-Budgets der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz aufgeführt:

Kapitel	Titel	Bezeichnung
0750	52115	Umgestaltungsmaßnahmen zur barrierefreien Gestaltung von Bushaltestellen
0750	67101	Ersatz von Ausgaben
0750	72018	Verbesserung der Umsteigebeziehungen im ÖPNV

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

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

1. Nutzungsmonitoring Grün Berlin

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz hat gemeinsam mit der landeseigenen Grün Berlin GmbH ein gendergerechtes Monitoringkonzept für die Nutzung der von der Grün Berlin 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 landeseigenen 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 unzureichenden 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. Hierfür wurden alternative Mobilitätskonzepte im Rahmen einer vorbereitenden Studie geprüft. Der Fokus liegt dabei 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 die sich verändernden 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 2018 durchgeföhrten Besucher*innenbefragung sowie Nichtnutzer*innenbefragung fließen in den Arbeitsprozess zur Erstellung des integrierten Entwicklungskonzeptes ein. Zusätzlich wird im III. Quartal 2019 ein Bürger*innenbeteili-

gungsmodul vorbereitet. Ziel ist es, allen Gästen ein verbessertes Angebot beim Besuch des Britzer Gartens zu ermöglichen. Das Entwicklungskonzept als strategische Grundlage für die weiteren Planungsschritte wird im IV. Quartal 2019 finalisiert.

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. Diese Vorgaben werden jetzt in der Vorbereitung des durchzuführenden Internationalen Wettbewerbes berücksichtigt. Ab voraussichtlich 2021 sind für die Flächenkulisse Planungswettbewerbe vorgesehen.

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

1. Personalgewinnung und -entwicklung

Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Fortbildungen werden in der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz unter gendergerechten Aspekten und Kriterien durchgeführt.

Der im Jahr 2019 etablierte und ab 2020 viermal im Jahr tagende Personalentwicklungsausschuss wird sich genderbezogene Themen sowie die Berufung einer Gender-Beauftragten zum Auftrag machen.

Frauenspezifische Belange innerhalb des Hauses werden durch die Einbindung der Frauenvertreterin in alle personellen Vorgänge und organisatorischen Prozesse gesichert auch im Rahmen der jährlichen Frauenversammlung.“ artikuliert.

2. Fachfrauenbeirat

Der gemeinsame 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 kann dabei in Fragen aus dem gesamten Aufgabenspektrum wie Freiraumplanung, Verkehr und Klima- bzw. Umweltschutz beraten werden. Beispielsweise hat der Fachfrauenbeirat die Senatsverwaltung bei der Entwicklung des Mobilitätsgesetzes beraten.

Grundsätzlich begleitet der Fachfrauenbeirat Ziele, Prozesse und Ergebnisse in den Themenfeldern der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz. Im Mittelpunkt steht dabei die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Nutzungsinteressen von Frauen. Das Gremium trifft sich regelmäßig und arbeitet sowohl beratend für verschiedene Anfragen aus den Fachbereichen als auch eigeninitiativ.

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 erhöhten Mittel für den Nahverkehrsplan für die Jahre 2019-2023 werden auch für eine gendergerechte Ausweitung und Verbesserung des Angebotes aufgewendet.

Für die gendergerechte und barrierefreie Qualifizierung des Britzer Gartens sind im Entwurf für den Doppelhaushalt 2020/2021 zusätzliche Mittel vorgesehen.

Diese beiden Projekte können als stellvertretend für eine Vielzahl ressourcenrelevanter Steuerung und finanzwirksamen Entscheidungen der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz 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 gegenderten Besucher*innenzahlen und Titel der Einzelförderung mit gegenderten 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

Jurys und Beiräte, die die Förderempfehlungen aussprechen, werden bereits seit Jahren durchschnittlich mindestens zu 50 % mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil in den Beiräten und Jurys variiert zwischen 50 und 60 %. In 2016 waren es 54 %, in 2018 insgesamt 51 %.

Bei der Besetzung der Gremien von Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts stieg der Frauenanteil von 42 % in 2016 auf 45 % in 2018.

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

Seit 2010 / 2011 werden von über 70 im CiK-System (Controlling institutionell geförderter Kultureinrichtungen) erfassten Berichtseinheiten bei ca. 64 die Besucherzahlen nach Geschlecht erfasst. Die gegenderten 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 2019 sind gesonderte Mittel innerhalb des „Künstlerinnenprogramms“ i. H. v. rd. 407 Tsd. Euro (Titel 68610 Teilansatz: 52 Tsd. Euro, Titel 68303 Teilansatz: 210 Tsd. Euro, Titel 68119 Teilansatz: 145 Tsd. Euro) für die Förderung von Einzelkünstlerinnen und frauenspezifisch arbeitenden Gruppen veranschlagt. Zudem wurde bereits 2018 der alle zwei Jahre verliehene Hannah-Höch-Förderpreis für Künstlerinnen um 10 Tsd. Euro bei Titel 68123 aufgestockt, weshalb sich die insgesamt zur Verfügung stehende Summe im „Künstlerinnenprogramm“ auf 417 Tsd. Euro belief.
- 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 2020/2021 eine weitere Aufstockung des jährlichen Etats für das „Künstlerinnenprogramm“ um rd. 35 Tsd. Euro auf rd. 442 Tsd. Euro ab 2021 (Titel 68610 Teilansatz: 52 Tsd. Euro, Titel 68303 Teilansatz: 245 Tsd. Euro, Titel 68119 Teilansatz 145 Tsd. Euro) zuzüglich 10 Tsd. Euro für den Hannah-Höch-Förderpreis für Künstlerinnen (Teilansatz Titel 68123) im Zweijahresrhythmus ab 2020 angestrebt.

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 2018/2019 zusätzlich analysiert oder ggf. nicht mehr in die Analyse einbezogen?

Nach der erstmaligen Veröffentlichung von Gender-Daten im Haushaltsplan 2018/2019 im neuen Kapitel 09 30 - Pflege – sind keine weiteren Titel bzw. Produkte hinzugekommen.

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) III aus, welches vom Senat am 08.05.2018 beschlossen wurde. Die Weiterentwicklung der Instrumente des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting als Grundlage jeden Verwaltungshandelns sind Bestandteil der Maßnahmenpläne.
- Als zentrale politische Handlungsfelder des GPR III wurden Bildung, Existenzsichernde Beschäftigung, Demografischer Wandel, Soziale Gerechtigkeit und Integration festgelegt, die Bezug auf das Konzept der Lebenslaufperspektive nehmen. Damit sind Übergangsphasen im Leben von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern gemeint, an denen Entscheidungen für den weiteren Lebensverlauf getroffen werden. Die im Maßnahmenteil des aktuellen GPRs beschriebenen gleichstellungspolitischen Vorhaben der SenGPG umfassen Programme und Aktivitäten u.a. zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege und die Unterstützung für pflegende Angehörige, der Einrichtung eines Traumanetzes zur Behandlung und Verarbeitung von Gewaltfolgen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Unterstützung für Alleinerziehende, zur Förderung und Beratung von Existenzgründerinnen, zur Entgeltgerechtigkeit, 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 zum Schutz vor Gewalt für geflüchtete Frauen.

- Im Bereich der beruflichen Erstausbildung werden speziell Fördertatbestände entwickelt, um in Berufen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, einen Ausgleich herzustellen.

Geschlechtsdifferenzierte Daten werden im Haushaltsplan 2018/2019 bei folgenden Titeln erhoben:

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

Folgende Produkte sind genderpolitisch relevant:

77942	Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung Lehre
77946	Förderprogramme im Anti-Gewalt-Bereich
77950	Förderprogramme für besondere Projekte der beruflichen Qualifizierung
77954	Soziokulturelle Förderprogramme
79131	Ministerielles Geschäftsfeld/ Sicherung d. Versorgung best. Zielgruppen
79121	Ministerielles Geschäftsfeld / Gesundheitsförderung
80263	Ministerielles Geschäftsfeld / Integriertes Gesundheitsprogramm
80559	Pflege Senioren

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 Zuwendungsmittel 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 Rah-

men 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.
- Einrichtung des „Runden Tisches Berlin – Gesundheitsversorgung bei häuslicher und sexualisierter Gewalt“, mit dem die „WHO-Leitlinien zum Umgang mit Gewalt in Paarbeziehungen und mit sexueller Gewalt gegen Frauen“ umgesetzt werden sollen. Wichtigste Ziele sind
 - o bestehende Lücken und Defizite zu bearbeiten und zu schließen;
 - o inhaltliche Standards für Interventions- und Versorgungsmaßnahmen zu formulieren;
 - o Schnittstellen zum Kinderschutz zu identifizieren;
 - o das Thema in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Gesundheitsberufe zu verankern und
 - o ein „förderliches Umfeld“ für die Zusammenarbeit und Prävention zu schaffen.
- Die neue „Berliner Strategie zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen“ enthält Lösungsansätze, um die gesundheitliche und pflegerische Versorgung in Berlin zu verbessern. Dabei geht es einerseits um die Sicherung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Pflegebedürftigen, andererseits um die Stärkung von pflegenden Angehörigen, den Erhalt ihrer Pflegefähigkeit und die Sicherung gegen Gesundheits-, Erwerbs- und Armutsrisiken. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen so weiter zu entwickeln, dass sich auch in Zukunft möglichst viele für die gesellschaftlich wichtige Übernahme der Pflege zu Hause entscheiden (können). Da es mehrheitlich Frauen sind, die neben ihrer Berufstätigkeit Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen, kommt die Unterstützung von pflegenden Angehörigen sowie die Schaffung besserer Rahmenbedingungen, insbesondere bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, damit insbesondere Frauen zu Gute und mildert ihre Mehrfachbelastung ab.
- Beim Aufbau eines Monitorings des Gesundheitszieleprozesses „Gesund älter werden“ wird ein besonderes Augenmerk auf die Differenzierung nach Geschlecht und Altersgruppen gelegt (s. a. Webseite der Senatsverwaltung unter <https://www.berlin.de/sen/gesundheit/service/gesundheitsberichterstattung/>);
- Die zielorientierte Gender-Budgeting-Analyse wird fortgesetzt; Gender-Budgeting-Prozesse werden verstärkt im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit dargestellt (s. a. Webseite der Senatsverwaltung unter <https://www.berlin.de/sen/frauen/gleichstellung/gender-budgeting/>);
- Weiterentwicklung von Sozial – und Diversitykompetenz als Kernkompetenz im neuen Basis-Anforderungsprofil für Führungskräfte und Untersetzung mit verbindlichen Anforderungen;
- Fortsetzung des Qualifizierungsprogramms „Kompetenz Plus“

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 beschriebenen Maßnahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms III sowie die vorstehend aufgeführten Instrumente unterliegen im Rahmen der Qualitätssteuerung und Zielerreichungsbewertung auch einer fortlaufenden Überprüfung der erreichten genderpolitischen Zielsetzungen. Insoweit erfolgt in diesem Rahmen auch eine Analyse und Bewertung ggf. bestehender Umsteuerungserfordernisse.

Beispielhaft sei die Fortführung der Kampagne „Gleichstellung gewinnt – Kulturwandel in Unternehmen“ und dem neuen Schwerpunktthema „Frauen in Führung“ genannt, der quantitative und qualitative Ausbau der Hilfeangebote im Bereich häusliche Gewalt (z. B. durch Schaffung weiterer Frauenhausplätze) oder die Erweiterung der Netzwerke/ Anlaufstellen für Alleinerziehende auf alle zwölf Bezirke.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

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

- Welche optionalen Titel/Produkte werden zusätzlich einer Analyse unterzogen?
Welche weiteren Ausgabefelder werden analysiert?
Welche Titel/Produkte werden gegenüber dem Haushalt 2018/2019 zusätzlich analysiert oder ggf. nicht mehr in die Analyse einbezogen?
- Die Erhebung von Gender-Informationen konnte gegenüber der Haushaltsaufstellung 2018/19 nicht ausgeweitet werden, da keine Titel bzw. Ausgabefelder hinzugekommen sind, bei denen eine Erhebung für sinnvoll erachtet wird.

Eine quantitative Ausweitung auf bisher nicht analysierte Titel ist nicht beabsichtigt, da beispielsweise die Steuerungsmöglichkeiten zur Beeinflussung des Verhaltens der Besucherinnen und Besucher bzw. Teilnehmerinnen und Teilnehmer stark beschränkt sind und weitere detailliertere, titelspezifische Genderanalysen keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn erbringen.

Unabhängig davon wird eine qualitative Ausweitung durch Zielbildung und Steuerungsmaßnahmen angestrebt.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung/im Bezirk genderpolitische Globalziele formuliert?
In welchen Politikbereichen oder Produktbereichen werden Ziele formuliert?
Bei welchen Titeln/Produkten werden im Haushalt 2020/2021 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?
- Die dem Bildungsbereich in weiten Teilen zufallende Neutralitätsverpflichtung steht einer geschlechterspezifisch differenzierten Zielsetzung in vielen Bereichen 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 Globalziele formuliert.
- In spezifischen Bereichen, in denen der Anteil an männlichen oder weiblichen Auszubildenden dominiert, wird versucht den Anteil des gering vertretenden Geschlechts zu erhöhen. Ein Beispiel ist das OSZ Bautechnik, in dem durch Genderanalyse des Titels 67101 (Ersatz von Ausgaben) im Kapitel 1021 ein Anteil an weiblichen Auszubildenden von nur 16 % belegt werden kann. Ein weiteres Beispiel ist bei Titel 68427 (Zuschüsse für Familienbildungsmaßnahmen) im Kapitel 1041 zu finden, in dem der Anteil an Vätern bei nur 20 % liegt.
- Im Bereich der pädagogischen Fachkräfte bildet die Verstärkung der Gender-Diversity-Kompetenz einen Schwerpunkt und die Förderung einer geschlechterreflektierten und vorurteilsbewussten Pädagogik in der schulischen und beruflichen Bildung und auf den unterschiedlichen Bildungsstufen.

- Die Schulen erhalten weitere Orientierungs- und Handlungsrahmen für die übergreifenden Themen, insbesondere Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming), Bildung zu Akzeptanz von Vielfalt (Diversity) und Sexualerziehung/Bildung zu sexueller Selbstbestimmung.
- 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.
- Im Jugend- und Familienbereich 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, bei 15 %. 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.
- Im Zusammenhang mit Kinderschutz ist ebenfalls keine Steuerung nach genderpolitischen Aspekten möglich. Im reaktiven Kinderschutz richten sich die Angebote nach den Gefährdungspotentialen für die jeweiligen Kinder und Jugendlichen. Der Anteil an männlichen Kindern und Jugendlichen im Bereich der Schutzmaßnahmen liegt in der Regel höher. Aus den gleichen vorgenannten Gründen ist im Zusammenhang mit dem Berliner Notdienst Kinderschutz (Kapitel 1043) ebenfalls keine Steuerung nach genderpolitischen Aspekten möglich.
- 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“ haben beispielsweise Erhebungen ergeben, dass mehr Mütter als Väter (80:20) die Angebote annehmen. Um die gleichberechtigte Teilhabe zu erreichen, gibt es ein männerspezifisches Angebot zur geschlechtsbewussten Erziehung.
- Die Fort- und Weiterbildung im Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB), Kapitel 1051 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 zu 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.

- 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 frökhkindlichen 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?

- Mit welchen Projektstrukturen zur Bearbeitung der genderpolitischen Zielstellungen wird ggf. gearbeitet?
Mit welchen institutionalisierten Prozessstrukturen sollen die Ziele erreicht werden?
- 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 pädagogischen Arbeit erreicht wurden. Im Zusammenhang mit dem Wirkungscontrolling werden – falls erforderlich – steuerungsrelevante Ziele zur Umsteuerung mit dem Träger vereinbart.
- Die Programmentwicklung im SFBB 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 Geschlechterverteilung (über 80 – 90 % Frauen) in den pädagogischen Berufen hat zu diversen Initiativen geführt, den Anteil von Männern in den Erziehungs- und Sozialberufen zu erhöhen. Die Entscheidung zur Berufswahl wird versucht, durch „Offensiven“ und Werbungen in den Schulen und Kindertageseinrichtungen,

aber auch durch Boys-Days, Schulpraktika u. ä in sozialen Einrichtungen zu beeinflussen. Die Umsetzung der Zielvorstellung „Mehr Männer in die Erziehungsberufe“ hat im Haushaltspolitik z. Zt. noch keinen Niederschlag gefunden.

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?
- Der Ansatz für die Förderung des Sports (Kapitel 1010, Titel 68419) wurde im Haushaltspolitik 2020/21 auf 1.610.000 € in 2020 und auf 1.622.000 € in 2021 erhöht, um die bildungs- und sportpolitische Entwicklung von Projekten und Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verbesserung der frühkindlichen und schulsportlichen Angebotsstruktur ausbauen zu können. Der Teilansatz für das Schulschwimmen, Kapitel 1010, Titel 54053, erhöht sich von 120.000 € auf 222.400 € in 2020 bzw. auf 224.800 € in 2021. Dadurch können die Maßnahmen zur Senkung der Nichtschwimmerquote bei den Schülerinnen und Schülern an den Berliner Grundschulen weiterhin ausgebaut werden.
- Der Ansatz für Aus- und Fortbildung (Kapitel 1010, Titel 52501) wurde im Haushaltspolitik 2020/2021 für das Jahr 2020 insgesamt auf 2.215.000 € und für das Jahr 2021 auf 2.337.000 € erhöht, um Maßnahmen bedarfsgerecht fortführen bzw. ausbauen zu können.
- Das Gesamtkonzept „Inklusive Schule Berlin“ wird weiterhin schrittweise umgesetzt. Schwerpunkte der Arbeit im jetzigen und im kommenden Doppelhaushalt sind die Etablierung der Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungscentren, die Steigerung der Anzahl der Inklusiven Schwerpunktschulen, die Entwicklung einer lernbegleitenden Diagnostik, die Etablierung 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 Haushaltspolitik 2020/2021 geschaffen.
- Ein besonderer bildungspolitischer Schwerpunkt bildet die Begabungsförderung (Kapitel 1010, Titel 52520). 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 Maßnahmen zur Sprachbildung und -förderung sowie zur interkulturellen Öffnung (Kapitel 1010, Titel 52519) 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 außerschulische Sprachförderung (Sprachcamps, Vorbereitung von Abschlüssen) und Demokratiebildung. Außerdem werden im Kapitel

1010 bei dem Titel 68569 Mittel für „Fit für die Schule Lerngruppen“ (Teilansatz 17) und „Ferienschulen“ (Teilansatz 12) bereitgestellt. Damit wird eine Verstetigung von bewährten Maßnahmen des Masterplans für Integration und Sicherheit erzielt.

- Bei allen Maßnahmen werden die Genderpolitischen Ziele verfolgt.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

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

- Welche optionalen Titel/Produkte werden zusätzlich einer Analyse unterzogen?
- Welche weiteren Ausgabefelder werden analysiert?
- Welche Titel/Produkte werden gegenüber dem Haushalt 2018/2019 zusätzlich analysiert oder ggf. nicht mehr in die Analyse einbezogen?

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.

Mit dem Haushaltsplan 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 Ressorts. Hierzu zählen u. a.

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

Im Ergebnis wurden für viele der Titel bereits im HPL 2016/2017 nicht nur die geschlechtsdifferenzierten Nutzungsdaten – das „Ist“ samt der rechnerischen Ressourcenverteilung in € dargestellt, sondern auch der Versuch unternommen, das gleichstellungspolitische Soll zu beschreiben.

Für die Titel, für die bereits im HPL 2016/2017 für 2016 ein angestrebtes Geschlechterverhältnis (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 Haushaltsplanes 2020 und 2021 werden die GB-Erläuterungen in gleicher Weise fortgeschrieben.

Geschlechtssensitive Daten zum Haushalt im Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) werden derzeit ausschließlich für die verpflichtende genderpolitische Ana-

lyse der Beschäftigtenstruktur erhoben. Es ist geplant, entsprechende Daten mit Beginn des Haushaltsjahres 2020 im Kapitel 1171 zu erheben und zwar für die Titel 42701 (Sprachmittlerhonorare), 68406 (Zuwendungen) sowie geeignete Titel aus dem Bereich Transferkosten.

Das LAF hat im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms III, externe Unterstützung für die Umsetzung des Projektes „Untersuchung der geschlechterspezifischen Förderungs- und Betreuungsstrukturen unter Berücksichtigung des interkulturellen Hintergrunds von Geflüchteten“ in der Geschäftsstelle Gleichstellung (SenGPG) beantragt. Schwerpunkte der geplanten Maßnahme sind u. a. das Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung/im Bezirk genderpolitische Globalziele formuliert?
- In welchen Politikbereichen oder Produktbereichen werden Ziele formuliert?
- Bei welchen Titeln/Produkten werden im Haushalt 2020/2021 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?

Die SenIntArbSoz richtet ihre gleichstellungspolitischen Ziele insbesondere nach dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) III 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 Minijob? –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 frauentypischen 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 im Rahmen des Berliner Ausbildungsplatzprogramms.

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 Sonderatbestand“ aufgenommen.

Bei den nachfolgenden Titeln des Kapitel 1120 sind Migrantinnen und Migranten bzw. Menschen mit Migrationshintergrund die Zielgruppe:

1. Kapitel 1120 Titel 68410:

Der Anteil der Nutzerinnen soll auf dem bestehenden Niveau gehalten werden.
Folgendes Geschlechterverhältnisses wird als angemessen angestrebt
Für 2020: mindestens 50% Nutzerinnen
Für 2021: mindestens 50% Nutzerinnen
keine Steuerungsmaßnahmen

2. Kapitel 1120 Titel 68411:

Förderung der Chancengleichheit / gleichberechtigte Teilhabe
Gleichberechtigte Aktivierung und Partizipation von Frauen und Männern
und Mädchen und Jungen unter Berücksichtigung besonderer Förderbedarfe
Folgendes Geschlechterverhältnis wird als angemessen angestrebt
Für 2020: 65 % weiblich, 35 % männlich
Für 2021: 65 % weiblich, 35 % männlich
Steuerungsmaßnahmen: Veränderung bei den Projektzielen vereinbaren: durch Öffentlichkeitsarbeit mehr Migrantinnen ansprechen

Beim nachfolgenden Titel des Kapitel 1120 sind geflüchtete Menschen, Vertriebene sowie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund die Zielgruppe:

- Kapitel 1120 Titel 68412:

Gleichberechtigte Partizipation und Nutzung der Angebote durch Frauen und Männern sowie die besondere Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedarfe bei Flüchtlingen
Folgendes Geschlechterverhältnis wird als angemessen angestrebt
Für 2020: mindestens 50 % weiblich
Für 2021: mindestens 50 % weiblich
Steuerungsmaßnahmen: Veränderung bei den Projektzielen vereinbaren: durch Öffentlichkeitsarbeit mehr Frauen ansprechen

Beim nachfolgenden Titeln des Kapitel 1120 sind Junge Migrantinnen und Migranten die Zielgruppe:

- Kapitel 1120 Titel 68495:

Berufsbezogene Sprachförderung für geflüchtete Menschen Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit
Folgendes Geschlechterverhältnis wird als angemessen angestrebt
Für 2020: 40 % weiblich, 60 % männlich
Für 2021: 40 % weiblich, 60 % männlich
Steuerungsmaßnahmen: Zur Zielgruppe gehören erfahrungsgemäß mehr Männer als Frauen an.
Veränderung bei den Projektzielen vereinbaren: durch Öffentlichkeitsarbeit mehr Mädchen/Frauen ansprechen

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?

Im Infrastrukturförderprogramm Stadtteilzentren (IFP STZ) als Teil des Rahmenfördervertrages mit der LIGA der freien Wohlfahrtspflege ist die Umsetzung des Querschnittsziels gendergerechte Weiterentwicklung verpflichtender Bestandteil der Angebotsplanung. Damit einher geht die Verpflichtung für die Träger, dafür Sorge zu tragen, dass das Handeln der Mitarbeitende der Stadtteilzentren maßgeblich von den Inhalten des Gender Mainstreaming bestimmt ist. Voraussetzung für die Planung und Durchführung von Projekten sowie Angeboten ist es, auf die genderspezifisch geprägten Lebensbereiche der weiblichen und männlichen Besucher der Stadtteilzentren einzugehen.

Für die Stadtteilzentren als gesamtstädtische Infrastruktur, 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.

Der im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung von den Trägern vorzulegende Sachbericht weist Aussagen zu Entwicklungslinien in diesem Segment aus. Im zusammenfassenden Jahressachbericht 2016 ist festzustellen, dass die Angebote der Stadtteilzentren von rd. 2/3 weiblichen Geschlechts genutzt werden. Die Nutzung von Bürgern männlichen Geschlechts liegt beim Vorjahresstand und ist gegenüber früheren Jahren zumindest nicht rückläufig.

Gegengesteuert wurde hier in den letzten Jahren gezielt durch vermehrte Angebote in Themenfeldern, die männliche Besucher interessieren, wie z.B. Fahrradreparaturwerkstätten und sportliche Betätigung. Inwieweit hier Veränderungen erzielt werden, ist erst im Rahmen der künftigen Berichtsauswertung überprüfbar. Insgesamt wird darauf verwiesen, dass im Rahmen einer sinnvollen sozialräumlichen Analyse und bestmöglichen Projektumsetzung jedes Stadtteilzentrum gezielt Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger, unabhängig von Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit etc. aufgreifen muss.

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 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 Ausgaben für die Beschäftigten der Senatsverwaltung und für ihre Aus- und Fortbildung.

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 2018 in T €			
alle Kapitel; Titel Hgr 4	sämtliche Personalausgaben	auf Grundlage des Frauenförderplans		planmäßige Beschäftigte
alle Kapitel; 525 11 525 01	Ausgaben für Aus- und Fortbildung	siehe das Gender Budget auf der folgenden Seite		Aus- und Fortbildung
1220; 68123	44	siehe das Gender Budget zum Kapitel 1220		Ehrungen und Preise
1240; 68569 89368	75 19.225	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. Frauenförderplan 2019-2024

Der Frauenförderplan 2019-2024 der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen enthält eine Analyse der Beschäftigtenstruktur mit Überblick über die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Förderung der beruflichen Entwicklung von weiblichen Dienstkräften sowie dem dafür vorgesehenen zeitlichen Rahmen. Ferner wird festgestellt, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Führungsebenen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. die Repräsentanz langfristig gefährdet ist.

Darauf aufbauend erfolgt eine verbindliche Festlegung von Zielvorgaben zum Frauenanteil in den verschiedenen Eingruppierungen. Die Zielvorgaben gelten als Orientierungsrahmen für alle Beschäftigten mit Personalverantwortung, die Frauenvertreterin und den Personalrat.

Ein verbindlicher Ziel- und Maßnahmenplan wird durch jede Organisationseinheit in einem partizipativen Prozess umgesetzt.

Die Ziele gehen weit über die Frauenförderung hinaus und betreffen etwa die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur, Vielfalt, Empowerment durch Fort- und Weiterbildung oder ein geschlechter- und diversitätsbewusstes Gesundheitsmanagement.

Zusammengenommen bilden die verschiedenen Bestandteile ein umfassendes Personalentwicklungs- und Steuerungsinstrument, das der Weiterentwicklung der einzelnen Beschäftigten ebenso dient, wie der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im ganzen Haus.

2. Leitlinien zur Bürgerbeteiligung

Auf Grundlage eines Senatsbeschlusses vom April 2017 wird die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern in Berlin gestärkt. Dazu wurden Leitlinien der Bürgerbeteiligung (LLBB) gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern entwickelt und im Juli 2019 verabschiedet. Beispiele aus anderen Kommunen zeigen, dass Leitlinien der Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung die kommunalen Mitgestaltungsmöglichkeiten der Bevölkerung in transparenter Form strukturieren. Für Berlin wurden Leitlinien zunächst für Projekte und Prozesse der räumlichen Stadtentwicklung erarbeitet.

b) In welchen Politikbereichen werden Ziele formuliert?

1. Bürgerbeteiligung

Folgende Ziele sollen mit Verfahren zur Bürgerbeteiligung erreicht werden:

- Demokratie stärken,
- den Dialog und die Kommunikation zwischen allen Beteiligten erleichtern,
- Beteiligung für bedeutende Vorhaben zur Regel machen und Konflikte moderieren,
- gute Qualität und einen systematischen Ablauf von Beteiligungsverfahren sichern,
- Planungen und bauliche Vorhaben transparenter machen,
- Beteiligung langfristig verankern,
- genügend Ressourcen für Beteiligung einplanen

2. 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:

Wohnen soll bezahlbar bleiben. Der gemeinwohlorientierte Wohnungsneubau ist eine entscheidende Voraussetzung für bezahlbare Mieten. Die Hälfte des erforderlichen Neubaus soll als gemeinwohlorientierter Wohnungsbau entstehen. In diesem Zusammenhang baut der Senat die Wohnraumförderung weiter aus.

Der StEP Wohnen bekennt sich zur Leipzig Charta, und damit zu den Prinzipien der kompakten europäischen Stadt und zum Vorrang der Innenentwicklung. Die Berliner Stadtentwicklung ist auf verkehrsmindernde Siedlungsstrukturen mit Nutzungsmischung und attraktiven Freiräumen und auf Chancengerechtigkeit, also die Möglichkeit zu sozialer Teilhabe, ausgerichtet.

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

Titel zur Stärkung der Bürgerbeteiligung, insbesondere im Kapitel 1210 Titel 53121.

C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?

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

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 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 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

Mit dem Konzept „Design for All“ werden verschiedene Kenntnisse zu gender- und diversitygerechter Bedarfsermittlung, Planung und Entwicklung sowie erlebter Sicherheit nähergebracht.

4. Leitlinien zur Bürgerbeteiligung

Die in den Leitlinien zur Bürgerbeteiligung vorgesehene Strukturen werden aufgebaut.

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?

Vor dem Hintergrund des fortgesetzten Bevölkerungswachstum Berlins gibt es verschiedene finanzwirksame Maßnahmen. 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 BewohnerInnen in den Quartieren erhalten sollen.

Die eingesetzten Mittel kommen 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, 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 1295 Titel 88402 und 88406

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 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 in den Allgemeinen Erläuterungen des Einzelplans 13 unter - D. Gender Budgeting erfasst. In der Tabelle wird deutlich, dass das Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden an Dienstreisen relativ ausgewogen ist. Nichts desto trotz stehen fachbezogene Erwägungen und Anforderungen des Aufgabengebietes bei der Auswahl der Dienstreisenden im Vordergrund.

Gemessen am Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe mit rund 58 % ist deren Teilnahmequote an Fortbildungen mit mehr als zwei Dritteln der Beschäftigten (68 %) überproportional ausgeprägt. Dies bezieht sich sowohl auf die Kursangebote der Verwaltungsakademie als auch auf die kostenpflichtigen Fortbildungen. Vor diesem Hintergrund wird trotz des leicht höheren Ressourceneinsatzes für männliche Beschäftigte bei kostenpflichtigen Fortbildungen, der auf drei kostenintensive Einzelfortbildungen von Männern eines Bereiches zurückzuführen ist und grundsätzlich einen einmaligen Sachverhalt darstellt, derzeit von Steuerungsmaßnahmen abgesehen. Dieses Delta wird jedoch in den kommenden Jahren im Auge behalten, um gegebenenfalls Umsteuerungen vorzunehmen.

Die Analyse der Zuwendungstitel der Hauptgruppen 6 und 8, einschließlich der Obergruppen 68 und 89 unter Gendergesichtspunkten ist inzwischen zu einem integralen Bestandteil des Verwaltungshandelns der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe geworden. Die Aufstellung des Haushaltsplans wird regelmäßig zum Anlass genommen, die vorliegenden Genderdaten zu den einzelnen Titeln vor allem unter qualitativen Aspekten immer wieder neu zu bewerten, um den Gender-Budgeting-Prozess optimieren zu können. Neu hinzugekommene Maßnahmen werden auf ihre Genderrelevanz überprüft, um gegebenenfalls möglichst schnell erforderliche Schritte für eine Genderanalyse einleiten zu können. Die nachfolgenden beiden Beispiele sollen dieses Vorgehen verdeutlichen.

Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH (Berlin Partner) wird seit 2018 aus dem Landeshaushalt finanziert (Kapitel 1320, Titel 68244 – Zuschüsse an die Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH). Die GmbH erhält eine institutionelle Förderung. Im Entwurf des Haushaltsplans für die Jahre 2020 und 2021 sind erstmalig Angaben zum Gender Budget ausgewiesen. Zielgruppe sind die Beschäftigten bei Berlin Partner. Hier besteht seit Jahren ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei der Besetzung der Fach- und Führungspositionen. Darüber hinaus wird im Rahmen der innerbetrieblichen Personalentwicklung darauf geachtet, dass Frauen an Aufstiegsmöglichkeiten verstärkt partizipieren können.

Dagegen wurde im selben Kapitel der Titel 68606 – Zuschuss an Rennvereine gemäß Rennwett- und Lotteriegesetz – bei der Genderanalyse im Entwurf des Haushaltsplans für die Jahre 2020 und 2021 im Ergebnis einer kritischen Überprüfung der Genderrelevanz nicht mehr berücksichtigt, da ein Nachteilsausgleich zugunsten von Geschlechtergerechtigkeit durch die Rückerstattung der Totalisatorsteuer an die Rennvereine (Vollzug von Bundesrecht durch die Länder) mangels Steuerungsmöglichkeiten weder haushalts- noch genderpolitisch wirken kann.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

Mittlerweile geht bundesweit nahezu jede dritte Neugründung eines Einzelunternehmens von Frauen aus (Stand 2018) – in Berlin sind es mit rund 9.200 Gründungen von insgesamt 31.871 Neugründungen (Einzelunternehmen) etwas weniger (29 %). Dabei werden allerdings 2/3 der Unternehmen in Teilzeit oder als Nebenerwerb gegründet. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe fördert diese Entwicklung im Rahmen ihrer gleichstellungspolitischen, aber auch ihrer allgemeinen wirtschaftspolitischen Aktivitäten, z.B. durch gezielte Information, Motivation und Vernetzung interessierter Frauen. Auch die Vernetzung von Frauen in Führungspositionen als Vorbilder für andere Frauen wird unterstützt.

Die Verbesserung der Teilhabe von Frauen in allen wirtschaftlichen und wirtschaftspolitischen Feldern fördert die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe durch gezielte Förder- und Weiterbildungsprogramme im Rahmen des Europäischen Sozialfonds. Zur Stärkung der gegenseitigen Vernetzung und Information werden spezielle Veranstaltungsformate wie der Berliner Unternehmerinnentag (BUT) und die Unternehmerinnen-Akademie angeboten. Ferner wurden Netzwerktreffen für bestimmte Zielgruppe, z.B. „Women in Tech“ und gezielte Beratungs- und Informationsangebote auf der deGUT etabliert. Zur stärkeren Sichtbarmachung und Anerkennung wird seit 2004 die Auszeichnung „Berliner Unternehmerin“ im Rahmen des BUT verliehen. Diese aktive Steuerung von Ressourcen innerhalb genderpolitischer Globalziele gehört zum Selbstverständnis eines modernen und zielgerichteten Verwaltungshandels. Darüber hinaus werden Zuwendungsempfänger bei Förderungen generell neben der Erhebung von Daten dazu angehalten, gezielte Steuerungsmaßnahmen zur geschlechtergerechten Verwendung der Mittel anzuwenden, wenn dies fachlich möglich ist.

Die Genderpolitischen Ziele werden insbesondere in den Politikbereichen Wirtschaft, Betriebe und Innovation in den Gendererläuterungen zu den jeweiligen Kapiteln und Titeln definiert. 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 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 Qualifizierung von Beschäftigten einschließlich dem Wissenstransfer von Hochschulen zu Unternehmen sowie bei der Unterstützung von Gründerwerkstätten (Kapitel 1330, Titel 68368) der Frauenanteil bei den Förderungen in den Jahren 2016 bis 2018 mehr als verdoppelt.

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.

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

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe betrachtet 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 waren bzw. sind. Aus diesem Grund mussten wie bisher auch im Doppelhaushalt 2020/2021 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 2018/2019 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) sowie die Verteilung der 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 Landeshauptkasse:

2018	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer	70	37	107
	65,4 %	34,6 %	100 %
Kosten der Fort- bildung außerhalb der VAk in 2018	20.426,23 €	18.289,53 €	38.715,76 €
anteilige Kosten- verteilung in %	52,8 %	47,2 %	100 %

In der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) und der Landeshauptkasse (LHK) betrug die Frauenquote unter den Beschäftigten im Jahr 2018 ca. 60 % (Stichtag: 30.06.2018).

Im Jahr 2018 lag die Teilnahmequote von Frauen an Veranstaltungen außerhalb der VAk bei ca. 65 %. Die dafür aufgewendeten Haushaltssmittel sind bei den Frauen absolut höher, quotal aber niedriger und entsprechen nicht dem Teilnahmeverhältnis Männer zu Frauen.

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

Finanzämter:

2018	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer	203	150	353
	57,51 %	42,49 %	100 %
Kosten der Fortbildung außerhalb der VAk in 2018	34.573,65 €	36.983,19 €	71.556,84 €
anteilige Kostenverteilung in %	48,32 %	51,68 %	100 %

In den Finanzämtern lag die Frauenquote im Jahre 2018 bei 64,9 %.

Die Kostenverteilung auf die Geschlechter entsprach nicht dem Verhältnis der Teilnahmequoten. Fortbildungen außerhalb von Berlin sind kostenintensiver. Wesentlich mehr Männer als Frauen haben Fortbildungen, beispielsweise an der Bundesfinanzakademie in Brühl, wahrgenommen. Dies hat zur Folge, dass trotz der geringeren Teilnehmeranzahl mehr Mittel für Männer in Anspruch genommen wurden.

Landesverwaltungsamt Berlin

2018	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer	46	20	66
	69,7 %	30,3 %	100 %
Kosten der Fortbildung außerhalb der VAk in 2018	6.528,39 €	3.316,59 €	9.844,98 €
anteilige Kostenverteilung in %	66,3 %	33,7 %	100 %

Im LVwA Berlin lag die Frauenquote bei den Beschäftigten im Jahre 2018 bei 66,7 %.

Im Jahr 2017 nahmen ca. 58 % Frauen an Fortbildungen teil. Die dafür aufgewendeten Haushaltssmittel lagen unter dem Verhältnis Männer zu Frauen. Im Jahr 2018 lag die Teilnahmequote von Frauen an Veranstaltungen außerhalb der VAk bei ca. 70 %. Die anteilig aufgewendeten Haushaltssmittel lagen geringfügig darunter.

Gesamt 2018 SenFin, LHK, LVwA und Finanzämter:

2018	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl	319	207	526
Teilnehmerinnen/ Teilnehmer	60,6 %	39,4 %	100 %
Kosten der Fort- bildung außerhalb der VAk in 2018	61.528,27 €	58.589,31 €	120.117,58 €
anteilige Kosten- verteilung in %	51,2 %	48,8 %	100 %

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. Trotz einer höheren Teilnahmequote von Frauen im Verhältnis zu den Männern, lagen die dafür anteilig aufgewendeten Haushaltmittel niedriger und entsprechen nicht ganz dem Verhältnis Männer zu Frauen.

A 2 Durchführung von Dienstreisen (Titel 52703):

Für die Jahre 2017 und 2018 wurden die Fallzahlen für Dienstreisen geschlechtsspezifisch ermittelt:

SenFin	2017			2018		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Leitung	36	25	11	37	25	12
Abt. VD	30	14	16	33	15	18
ZDL	28	27	1	19	17	2
Abt. I	38	21	17	53	31	22
Abt. II	46	36	10	54	37	17
Abt. IV	46	27	19	75	36	39
LHK	4	2	2	7	3	4
Gesamt	228	152	76	278	164	114

Nach den Erhebungen ist zu verzeichnen, dass in den Jahren 2017 und 2018 wesentlich mehr Männer als Frauen an Dienstreisen teilnahmen, obgleich die Frauenquote

bei SenFin bei ca. 60 % lag (Stand: 31.12.2018). Dienstreisen liegt immer ein dienstliches Erfordernis zugrunde z. B. in überörtlichen 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 weiterhin 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.

B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung/im Bezirk genderpolitische Globalziele formuliert?
- In welchen Politikbereichen oder Produktbereichen werden Ziele formuliert?
- Bei welchen Titeln/Produkten werden im Haushalt 2020/2021 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 aktuellen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm III ihren Niederschlag.

Außerdem wurde ein neuer Frauenförderplan für die Jahre 2017- 2023 erarbeitet, der am 06.11.2017 in Kraft getreten ist. Um die (wenigen) Unterrepräsentanzen in den 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 regelmäßig 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. teils mehrfach Inhouse-Seminare zu den Themen „Fit für Führung“, „Resilienz“, „Nein sagen muss manchmal sein“ und zum Thema „Networking“ angeboten worden. Letzteres dient der Vorbereitung zur Umsetzung der im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm III beschriebenen Maßnahme zur Durchführung eines behördensübergreifenden Frauennetzwerkes.

Im wiederholt durchgeführten KompetenzPLUS–Programm (K+) sowie im Führungskräftepools 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 drei Durchgängen des KompetenzPLUS–Programms waren 13 Frauen und 12 Männer vertreten (SenFin einschl. LHK). In den Finanzämtern haben insgesamt 34 Frauen und 19 Männer am Führungskräftepools teilgenommen.

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 Hospitationsmöglichkeiten 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 erhalten zu Gleichstellungsaspekten regelmäßig Schulungsangebote und

werden 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.

Die Senatsverwaltung für Finanzen einschließlich der Landeshauptkasse Berlin ist seit August 2011 im Rahmen des „audit berufundfamilie“ durch die audit berufundfamilie Service GmbH zertifiziert. Die letzte Reauditierung erfolgte im Oktober 2017 mit Abschluss der 3. Zielvereinbarung.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird, wie bisher auch, das Angebot zur Inanspruchnahme von Belegkitaplätzen sichergestellt. Der im Mai 2013 abgeschlossene Kooperationsvertrag zwischen der Senatskanzlei und der Fröbel Berlin GmbH besteht weiterhin. 2018 wurde das Angebot von anfänglich zwei Kindertagesstätten auf sämtliche Kitas der Fröbel-Gruppe in Berlin ausgeweitet. Für das Kitajahr 2018 konnten drei der gemeldeten neun Bedarfe gedeckt werden. Im Kitajahr 2019 stand für jede Behörde nur ein Belegplatz zur Verfügung, da das Belegplatzkontingent durch Fröbel nicht noch einmal erhöht wurde und ein Großteil der Plätze bereits belegt ist. Für 2020 liegen bereits weitere Bedarfe vor. Darüber hinaus bietet die Senatsverwaltung für Finanzen die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Telearbeit. Zum Stichtag 30.06.2019 nutzen ca. 28,4 % aller Beschäftigten dieses Angebot.

Seit November 2013 verfügt die Senatsverwaltung für Finanzen über ein Beschäftigtenportal. Dieses beinhaltet unter anderem Seiten zum „audit berufundfamilie“, welche 2018 überarbeitet wurden. Es findet eine regelmäßige Aktualisierung der Seiten zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ statt. Ferner liegen Broschüren als Informationsmaterialien bereit. Spezielle Themen werden im Beschäftigtenportal auf der Startseite angekündigt. Zudem besteht die Möglichkeit sich über das Beschäftigtenportal zu Inhouse-Schulungen anzumelden.

2018/2019 wurde im Rahmen des Projektes „Teams im demografischen Wandel“ eine Orientierungshilfe für Führungskräfte erstellt. Sie soll insbesondere Führungskräften mit Blick auf den demografischen Wandel im Umgang mit den unterschiedlichen Lebenswelten und Lebenswirklichkeiten jüngerer und älterer Beschäftigter Hinweise und Handlungsempfehlungen geben. Im Vorfeld der Erstellung der Orientierungshilfe fanden Workshops statt. Dabei wurden die Teilnehmenden vier Lebenswelten, wie zum Beispiel die der Berufseinstiegerinnen und -einstieger oder die mit der Betreuung von Angehörigen betrauten Beschäftigten, zugeordnet. In den einzelnen Lebenswelten wurde unter anderem auf die verstärkten Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf die zeitliche bzw. örtliche Flexibilität eingegangen.

Im Rahmen der 2. Zielvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich SenFin verpflichtet, Workshops für Führungskräfte zum Thema „familienbewusstes Führen“ anzubieten. Dieses Ziel besteht in der 3. Zielvereinbarung fort. Ziel der Workshops ist ein einheitliches Verständnis von den Anforderungen an ein familienbewusstes Führungsverhalten und die Definition von Standards der Umsetzung. Im Herbst 2019 finden Workshops mit der unteren Führungsebene - den Koordinatorinnen und Koordinatoren - statt. Nach erfolgreicher Durchführung der Workshops für die untere Führungsebene sind im Jahr 2020 Workshops für die mittlere Führungsebene - die Referatsleitungen - geplant. Die Veranstaltung für die oberste Leitungsebene soll im Anschluss erfolgen.

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. Eine Fortführung des Auditierungsverfahrens mit der audit berufundfamilie Service GmbH für die SenFin und LHK ist beabsichtigt.