17. Wahlperiode

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Ina Czyborra (SPD)

vom 24. September 2013 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 09. Oktober 2013) und **Antwort**

Gendermainstreaming und -budgetting-Kompetenz im öffentlichen Dienst als Grundlage gendersensibler Verwaltung und gendergerechten Zugangs zu öffentlichen Leistungen und öffentlichen Räumen

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Kleine Anfrage wie folgt:

Die gewünschten Daten liegen nicht für alle Fachrichtungen vor und müssten bei den einzelnen zuständigen Verwaltungen abgefragt werden. Daher erfolgt in der für die Beantwortung der Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Frist eine beispielhafte Darstellung für den im Zuständigkeitsbereich der Senatsverwaltung für Inneres und Sport liegenden nichttechnischen Verwaltungsdienst, den Polizeivollzugsdienst sowie den Vollzugsdienst der Berliner Feuerwehr.

1. In welcher Form sind Gendermainstreaming und Genderbudgetting Inhalte der Ausbildung für den öffentlichen Dienst?

2. In welchen Ausbildungsgängen wird in welchen Senatsverwaltungen und Ausbildungsstätten Genderkompetenz und Diversity-Kompetenz gelehrt? Sind diese Ausbildungsinhalte für alle verbindlich oder nur fakultativ?

3. Gibt es Ausbildungsgänge, in denen Genderkompetenz gar kein Ausbildungsgegenstand ist, wenn ja welche und mit welcher Begründung?

Zu 1 bis 3.: Im Rahmen der dualen Ausbildung für den nichttechnischen Verwaltungsdienst (Verwaltungsfachangestellte) nimmt die Verwaltungsakademie Berlin (VAk) als Bildungsdienstleister die Aufgabe der fachtheoretischen "dienstbegleitenden Unterweisung" des "Lernortes Betrieb" wahr. Die Aufgaben des "Lernortes Schule" werden in ministerieller Verantwortung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft von den für den Ausbildungsberuf zuständigen Oberstufenzentren wahrgenommen. An beiden Lernorten der dualen Ausbildung werden in dem für die Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit im Bereich der mittleren Funktionsebene des nichttechnischen Verwaltungsdienstes erforder-

lichen Umfang die genannten Querschnitts-Themenfelder in die ausbildungsrelevanten Fachgebiete einbezogen.

Im Rahmen der Ausbildung werden den Nachwuchskräften der Berliner Polizei in allen Laufbahnen die rechtlichen Grundlagen sowie Aspekte des Gendermainstreaming und der Diversity – Kompetenz vermittelt. Die Themen sind Bestandteil diverser Unterrichtseinheiten. Der Vollständigkeit halber ist auch der Vorbereitungsdienst im feuerwehrtechnischen Dienst zu erwähnen. Gender-Aspekte fließen in die Ausbildung bei der Berliner Feuerwehr- und Rettungsdienst-Akademie im Rahmen des „Ethik-Unterrichts“ und der Ausbildung im „Umgang mit Menschen im Einsatz“ ein. Es gibt keinen Ausbildungsgang, in dem Genderkompetenz kein Ausbildungsgegenstand ist.

4. Welche Qualifikationen in Hinsicht auf Gendermainstreaming, Genderbudgetting und Diversity-Kompetenz werden in den Fachhochschulstudiengängen vermittelt? Sind diese Studienangebote fakultativ oder Pflichtveranstaltungen?

5. Gibt es Studiengänge für den öffentlichen Dienst, in denen es keine Studienangebote im Bereich Genderkompetenz gibt, wenn ja welche und mit welcher Begründung?

Zu 4. und 5.: Für den Polizeivollzugsdienst kann beispielhaft Folgendes beantwortet werden:

Gendermainstreaming und Diversity-Kompetenz werden nicht explizit vermittelt, sondern sind integrale Bestandteile des modular aufgebauten Bachelorstudiengangs gehobener Polizeivollzugsdienst an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Module wie Grund- und Menschenrechte, sozialwissenschaftliche Grundlagen, Führung und Personalmanagement sowie Verhaltenstraining vermitteln den Auszubildenden die entsprechenden Kompetenzen. Dabei handelt es sich um Pflichtmodule.

6. Wie wird sichergestellt, dass das Lehrpersonal in den Ausbildungsgängen auf dem neuesten Stand der Entwicklung von Gendermethodik ist?

Zu 6.: Die nebenamtlichen bzw. freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten in den Ausbildungslehrgängen an der VAK werden in jährlich durchgeführten Fachworkshops über die aktuellen Entwicklungen informiert. Im Rahmen der Feedbackerhebung wird die Berücksichtigung von Gender-Aspekten im Unterricht erhoben. Das Lehrpersonal für die Ausbildung der Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes ist generell verpflichtet, Lehrinhalte auf der Basis aktueller Rechtsprechungen und Methoden zu vermitteln und sich entsprechend fortzubilden.

7. Welche Fortbildungsangebote im Bereich Gender-Budgeting und Gender-Mainstreaming für welche Tätigkeitsfelder gibt es im öffentlichen Dienst Berlins aufgeschlüsselt nach Senatsverwaltungen?

Zu 7.: Von der VAK wurden in den vergangenen Jahren bzw. werden aktuell im Kontext Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Fortbildungsveranstaltungen zu folgenden Themen angeboten:

- Zielgruppen Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
 - Gender Mainstreaming (Grundlagen)
 - Implementierung von Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung
 - Praxiskurs: Gender Budgeting
 - Praxiskurs: Gender Budgeting in der Zuwendungspraxis
 - Gender Check
 - Verwaltungssprache verständlich, wirkungsvoll und gendergerecht formulieren
 - Frauensprache – Mönnersprache
- Zielgruppe Dozentinnen und Dozenten bzw. Traineeinnen und Trainer:
 - Genderkompetentes Coaching bei der Berliner Polizei
 - Diversity- und Genderkompetenz für Traineeinnen und Trainer
 - Workshop „Gender Mainstreaming“ für Haushaltsdozentinnen bzw.-dozenten
- Zielgruppe Regierungsinspektorinnen und Regierungsinspektoren auf Probe:
 - Kunden- und Dienstleistungsorientierung
 - Faktoren der Dienstleistungskompetenz: Gender Mainstreaming und Interkulturelle Kompetenz

Darüber hinaus bietet die Verwaltungsakademie in den Jahren 2013 und 2014 ein genderorientiertes Einzelcoaching für Führungskräfte der Berliner Polizei in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Gleichstellung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen an. Im Rahmen dieses genderbezogenen Coachings werden weibliche und männliche Führungskräfte des höheren Dienstes der Polizei Berlin (Polizeivollzugsdienst und Verwaltungsdienst der BesGr. A 14 bis A 16) für die Wahrnehmung ihrer Führungstätigkeiten professionell beraten und qualifiziert.

Die Landespolizeischule bietet zudem in ihrem Fortbildungskatalog ein Reihe von Kursen und Seminaren an, die – wie in der Ausbildung – sich nicht explizit mit der „Gender- Thematik“ befassen. Seminare und Trainings wie „Diversion“ , „Kommunikation für Führungskräfte“ u.a. vermitteln ausreichende „Gender- Kenntnisse“.

8. Wer nimmt diese Fortbildungen wahr (Männer/Frauen), ist das Angebot gemäß der Nachfrage ausreichend und wie wird für die Teilnahme geworben, bzw. welche Anreizsysteme gibt es?

Zu 8.: 73% der Teilnehmenden der unter 7. genannten Veranstaltungen an der VAK waren Frauen, 27 % waren Männer. Das Angebot überstieg insgesamt die Nachfrage, es wurden nicht alle angebotenen Veranstaltungsthemen und alle Teilnahmeplätze in Anspruch genommen. Die Veranstaltungen werden im Rahmen der Veröffentlichung des Angebots der Verwaltungsakademie über Inter-/Intranet, gedrucktes Programmheft und ggf. gesonderte zielgruppenbezogene Veranstaltungshinweise beworben.

9. Ist die Genderkompetenz relevant im Rahmen der Personalentwicklung?

10. Wie wird die Qualität dieser Angebote sichergestellt?

Zu 9. und 10.: Die VAK sichert die Qualität ihrer Angebote u.a. durch eine kontinuierliche Analyse des thematischen und quantitativen Bedarfs in den Behörden, durch eine anforderungsorientierte Auswahl und Qualifizierung der Dozentinnen und Dozenten sowie durch eine systematische Evaluation der Veranstaltungen.

Wie bei den Ausbildungslehrgängen wird auch in der Fortbildung im Rahmen des Veranstaltungsfeedbacks die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei den Teilnehmenden erfragt.

Im Personalentwicklungskonzept der Berliner Polizei sind die gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie die Aspekte des Frauenförderplans berücksichtigt. Ziele wie Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sind festgeschrieben. Das Personalentwicklungskonzept ist als Geschäftsanweisung für alle Dienstkräfte bindend.

Berlin, den 13. November 2013

Frank Henkel
Senator für Inneres und Sport

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 09. Dez. 2013)