

Fortschreibung des
Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms
des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg

– GPR 2017 – 2019 –



Foto: Bina Engel

Liebe Hamburgerinnen und Hamburger,

wir leben in Zeiten, in denen wir noch immer für viele gleichstellungspolitische Ziele kämpfen müssen. Gleichzeitig geht es immer mehr darum, die zum Teil über Jahrzehnte und mühsam errungenen Erfolge zu verteidigen.

Gleichstellung wird nach wie vor sehr unterschiedlich stark akzeptiert. Und es gibt sehr unterschiedliche Auffassungen darüber, ob und inwieweit Gleichstellung erreicht ist, je nach Geschlecht, Bildung und Milieu. Es ist noch nicht Allgemeingut, dass Gleichstellungspolitik gestaltende Politik für alle Geschlechter ist, vielmehr wird sie noch als Reparatur- und Subventionspolitik und häufig auch als ungerecht wahrgenommen.

Gleichstellungspolitik wird nie „fertig“ sein. Sie ist und bleibt ein ständiger Prozess. Mit der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms wollen wir ein Zeichen nach innen und nach außen setzen: Gleichstellungspolitik betrifft alle Aspekte unserer Gesellschaft.

Anliegen dieser Fortschreibung ist auch, sich den neuen beunruhigenden Tendenzen in der Gesellschaft entgegenzustellen und für bisherige gleichstellungspolitische Errungenschaften zu streiten.

Eine umfassende Gleichstellung ist jedoch nur zu erreichen, wenn Geschlechterfragen nicht allein von einigen Experten und insbesondere Expertinnen in möglichst abgeschlossenen Zirkeln bearbeitet werden, sondern zu den Arbeitsaufgaben aller Verantwortlichen auf allen Ebenen und in allen Politik- und Verwaltungsbereichen gehören. Eine sinnvolle Gleichstellungspolitik kann weder auf den ressortspezifischen noch auf den ressortübergreifenden Blick verzichten.

Es ist eine große Herausforderung, die aktuellen (gesetzlichen) Rahmenbedingungen in den unterschiedlichen Lebensbereichen an unser heutiges Verständnis von Gleichstellung anzupassen. Denn immer noch bestimmt das Geschlecht häufig den Platz in der Gesellschaft: bei der Wahl des Berufs, bei den Chancen auf dem Arbeitsmarkt, den Aufstiegsmöglichkeiten in der Wirtschaft oder auch im Öffentlichen Dienst.

Es bleibt daher unser Ziel, die gerechte Teilhabe aller Menschen in jeder Lebensphase selbstbestimmt und eigenverantwortlich zu ermöglichen.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm soll Grundlage sein, Gleichstellungspolitik innerhalb von Verwaltung und Politik, aber auch über Bündnisse, Gruppen und meinungsbildende Institutionen voran zu bringen.

Ihre

Katharina Fegebank
Zweite Bürgermeisterin
und Senatorin in der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung

Inhaltsverzeichnis:

Abkürzungsverzeichnis der Behörden	5
A. Gleichstellung als integraler Bestandteil einer modernen Gesellschaft – Weitere Umsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags des Staates in der FHH	6
I. Die Aufgaben und Ziele der Gleichstellung.....	6
II. Standortbestimmung und Handlungsbedarf	7
III. Die Fortschreibung im GPR 2017 und Maßnahmenliste	8
IV. Verfahren und Umsetzung.....	9
1 Workflow	9
2 Lebensverlaufsperspektive.....	9
B. Strukturen der Gleichstellungspolitik und Instrumente der Zielerreichung.....	10
I. Gestaltende Programme	10
1 Hamburger Demografiekonzept.....	10
2 Hamburger Fachkräftestrategie	11
3 Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE).....	12
4 Hamburger Integrationskonzept	12
5 Digitalisierung der Stadt	13
6 Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen in Hamburg (Agenda 2030) 13	
7 UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – Umsetzung.....	14
8 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene15	
8.1 EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene; hier: geschlechtsspezifische Gewalt, Menschenhandel, Art. 22, Art. 23.....	15
9 Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt	16
II. Erhebungsinstrumente	19
III. Nutzung von Recht, Organisation und Verfahren	19
1 Senatsvorlagen, Landesrecht und Bundesrecht	19
2 Förderung der Gleichstellungsorientierung in Organisationen und Abläufen.....	20
3 Förderung der Gleichstellung im Personalwesen der FHH-Organisationen	20
4 Informationsinstrumente	23
5 Zusammenarbeit und Beteiligung	24
5.1 Internationale Zusammenarbeit mit anderen Ländern und Städten	24
5.2 Mit- und Zusammenarbeit auf europäischer, national-föderaler und regionaler Ebene25	
IV. Finanzen und Budget	25
1 Gender Budgeting	25
2 Vergabewesen	26
3 Zuwendungswesen	27

4	Europäischer Sozialfonds (ESF).....	28
IV.	Digitalisierung, Medien und Informationstechnik.....	30
V.	Sprache als Instrument	31
C.	Neue Herausforderungen, Ziele und Vorgehen in den Lebensverlaufszusammenhängen	32
I.	Lebensverlaufphasen	33
1	Kindheit, Jugend, Schule und Ausbildung im institutionellen Kontext.....	34
1.1	Entwicklung in der Familie und im sozialräumlichen Umfeld.....	35
1.2	Kindertagesbetreuung	35
1.3	Gestaltung von freier Zeit in Kindheit und Jugend	36
1.4	Schulbildung.....	37
2	Übergang Schule – Beruf: Berufsorientierung und Ausbildung, Eintritt in den Arbeitsmarkt.....	39
2.1	Studium.....	39
3	Erwerbsleben; abhängige Erwerbsarbeit	42
3.1	Erwerbsbeteiligung; Integration in den Arbeitsmarkt.....	43
3.1.1	Förderung von Frauen und Familien	43
3.1.2	Spezifische Angebote für Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete	46
3.2	Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familien- und Privatleben.....	48
3.2.1	Ausgangslage und Herausforderungen	48
3.2.2	Gleichstellungspolitische Ziele	48
3.2.3	Handlungsschwerpunkte.....	48
3.3	Karriereentwicklung/ Leitende Positionen.....	50
3.3.1	Justiz	50
3.3.2	Wissenschaft.....	51
3.3.3	Forschung und Lehre	51
3.3.4	Öffentlicher Dienst (s. auch Kapitel B III.).....	53
3.3.5	Wirtschaft und Unternehmen	55
3.4	Allgemeine Weiterbildung (insbesondere Volkshochschule).....	56
3.5	Erwerbseinkommen.....	57
3.6	Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	58
4	Nacherwerbsphase	59
4.1	Alter	59
4.2	Pflegebedürftigkeit.....	60
II.	Rahmenbedingungen und Gleichstellung in den weiteren lebensweltlichen Kontexten	61
1	Gesundheit.....	61
2	Umwelt	63

3	Stadtentwicklung und Wohnen	63
3.1	Stadtentwicklung	64
3.2	Wohnen.....	64
4	Verkehrsinfrastruktur und Mobilität:	65
5	Soziale Infrastrukturbereiche	66
5.1	Öffentlich-rechtliche Medien	66
5.2	Kultur; Förderung und Bewahrung künstlerischer Produktion	66
5.3	Sport und Freizeit.....	67
5.4	Ehrenamt und Bürgerschaftliches Engagement.....	68
6	Gemeinsame Gestaltung von Staat und Gesellschaft.....	68
6.1	Politik und politisch zu besetzende Institutionen des Staates	69
6.2	Verwaltung, einschließlich der Personalvertretung	69
6.3	Genderrelevante Maßnahmen und Überlegungen im Vollzug	70
6.3.1	Mutter- und Kind-Unterbringung.....	71
6.3.2	Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung	71
6.3.3	Sozialtherapie bzw. sozialtherapeutische Behandlungselemente § 10 Hamburgisches Strafvollzugsgesetz (HmbStVollzG).....	71
7	Hilfe durch den Staat.....	72
7.1	Wohnungslosenhilfe.....	72
7.2	Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten	72
7.3	Psychosoziale Prozessbegleitung	72
8	Wertschätzung und Anerkennung	72

Abkürzungsverzeichnis der Behörden

BA/ BÄ	Bezirksamt/ Bezirksämter
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BGV	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BKM	Behörde für Kultur und Medien
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BUE	Behörde für Umwelt und Energie
BSW	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen
BWFG	Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung
BWVI	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation
FB	Finanzbehörde
JB	Justizbehörde
PA	Personalamt
SK	Senatskanzlei

A. Gleichstellung als integraler Bestandteil einer modernen Gesellschaft – Weitere Umsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags des Staates in der FHH

Als wesentlichen Bestandteil seines Arbeitsprogramms hatte der Hamburger Senat die „Gleichstellung von Männern und Frauen“ im Jahre 2013 zu einem gesellschaftlichen Reformprojekt erhoben und infolgedessen in Form des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR 2013) in die Umsetzung gebracht.

Der dort hinterlegte Maßnahmenkatalog umfasste Vorhaben und Handlungsvorschläge aus allen Fachbehörden und Senatsämtern, die im Hinblick auf eine Sicherstellung, Verbesserung oder Reglementierung gleichstellungspolitischer Belange im Rahmen des behördlichen Wirkens bezogen auf den menschlichen Lebenszyklus für effektiv und realisierbar erachtet worden waren.

Nach der Behörden-Umstrukturierung und Übernahme der verantwortlichen Abteilung als Stabsstelle innerhalb der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung zu Beginn der 21. Legislatur erfolgte im Zuge einer umfassenden behördlichen Abstimmung im Jahr 2016 eine Begutachtung sämtlicher unter dem GPR 2013 subsumierten 162 behördlichen Einzelmaßnahmen.

I. Die Aufgaben und Ziele der Gleichstellung¹

Gleichstellung bedeutet, dass individuelle Lebensentwürfe und Entwicklungspotentiale von jedem Menschen, gleich welchen Geschlechts, in gleichem Maße realisiert werden können und in unterschiedlichen Lebenslagen und Lebensphasen gleiche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird.

„Die Gestaltungsmöglichkeiten im Lebenslauf werden durch Institutionen beeinflusst, die verändert werden können.“ (Drucksache 17/6240 des Deutschen Bundestages, Seite 31) Insoweit kommt den Behörden als öffentliche Institutionen und ausführende Organe politischer Handlungsvorgaben und damit gesellschaftliche Gestaltungsmacht eine besondere Rolle zu, die Vorgaben des Artikels 3 Grundgesetz (GG) zu realisieren.

Die wesentlichen Anforderungen an die Gleichstellung der Geschlechter sind

- die gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Gütern,
- eine adäquate Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung,
- die Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartungen,

¹ Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sich das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm in seinem Ursprung auf Frauen und Männer bezieht. Wo die Möglichkeit bestand, wurde jedoch die neutrale Formulierung „Geschlechter“ gewählt. Die spezifischen Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie von trans*- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI*) finden in dem Aktionsplan des Senats für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt (Drs. 21/7385) besondere Berücksichtigung.

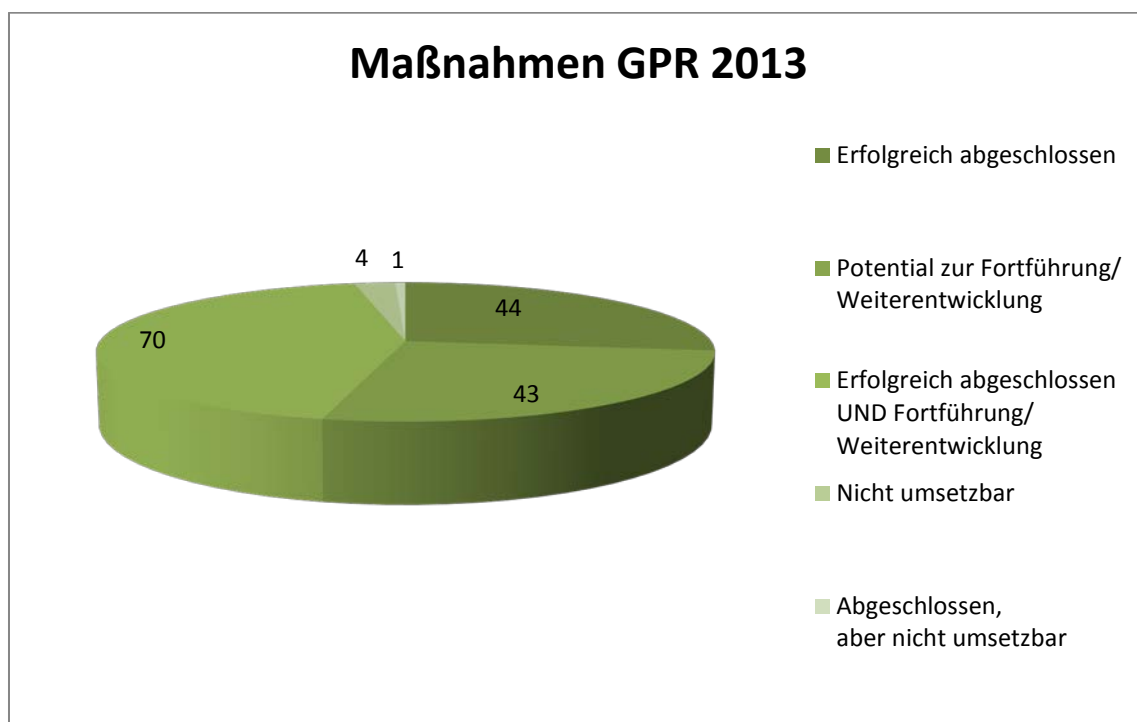
- eine Gestaltung von Struktur und Kultur ohne Geschlechterstereotypen,
- eine ausgeglichene Verteilung von Belastungen sowie
- die geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen.

In diesem Sinne erfolgt nach den Erfahrungen des ersten Durchlaufs im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm 2013 – 2015 (GPR 2013) die strategische Weiterführung in einer modifizierten Fortschreibung des Programms.

II. Standortbestimmung und Handlungsbedarf

Zu Anfang des Jahres 2017 hat der Hamburger Senat den Bericht zum GPR 2013 vorgelegt. Demnach konnten – mit wenigen Ausnahmen – nahezu alle aufgelegten Maßnahmen in den unterschiedlichen politischen Handlungsfeldern aus Sicht der jeweils zuständigen Fachbehörden und Senatsämter mit Erfolg umgesetzt werden.

Bei insgesamt 113 dieser Maßnahmen wurde anschließend die Fortführung durch die jeweils zuständigen Stellen bereits in Betracht genommen bzw. Potential zur Fortführung oder eine Weiterentwicklung gesehen. Vor diesem Hintergrund formiert die Umsetzung des GPR 2013 den ersten richtigen Schritt für einen verbindlichen Handlungsrahmen zu einer Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter in Hamburg. Aber der Weg zum konsequenten Erreichen dieses Ziels ist noch lang, und eine Fortschreibung des Programms unverzichtbar.



(Quelle: Evaluationsbericht GPR 2013)

Da viele Vorschläge, Ansätze und Projekte mit Erfolg und Gewinn für die Adressatinnen und Adressaten abgeschlossen werden oder sich bereits in Form einer Daueraufgabe etablieren konnten, werden größere fachpolitische Programme und die überwiegende Anzahl der Vorhaben aus dem GPR 2013 in ihrem Kern fortgeschrieben. Neue Anregungen sind aufgenommen und verarbeitet worden.

Dabei kommt der Erfolgskontrolle eine wesentliche Bedeutung zu. Denn Geschlechtergerechtigkeit ist mehr als Quote. Die Ausweisung von Gender- und Gleichstellungsindikatoren bei allen Vorhaben des Senats und ein konsequentes Gender-Mainstreaming bei Planung, Durchführung und Evaluierung politischen Handelns fördern Geschlechtergerechtigkeit. Der Hamburger Senat will Gleichstellung messbar machen. Die tatsächliche Wirksamkeit von Maßnahmen muss überprüfbar und abbildbar sein. Dazu gehört auch ein geschlechtergerechtes Finanzmanagement des öffentlichen Haushaltes.

Bereits mit der Umsetzung des GPR 2013 hat die Freie und Hansestadt Hamburg eine exponierte Stellung im Hinblick auf die Bestrebungen mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter im innerdeutschen Städtevergleich erreicht.

Von vornherein zeichnete sich allerdings bereits mit dem GPR 2013 die Notwendigkeit einer prozesshaften Fortführung des Programms ab, das sich immer wieder neu an den gesellschaftlichen Entwicklungen, etwa einer zunehmenden Digitalisierung oder historisch bedingten Ereignissen orientiert.

Der Zuwachs der Zahl von Zufluchtssuchenden seit dem Jahre 2015 stellt die Bundesrepublik und auch das Land Hamburg auf unterschiedlichen Ebenen vor enorme Herausforderungen. Geschlechtergerechtigkeit kommt nicht umhin, gezielt die Mädchen und Frauen der neuen Einwanderungsgesellschaft in den Fokus zu nehmen. Hier müssen unterschiedliche patriarchalisch geprägte Strukturen und Kulturen so zusammengeführt werden, dass eine tatsächliche Inklusion stattfindet und Gleichstellung und gerechte Teilhabe zukünftig auf allen gesellschaftlichen Ebenen möglich und für die nachwachsenden Generationen selbstverständlich wird. Die Erfahrungen der Migrantinnen und Migranten sind so unterschiedlich wie ihre Bedürfnisse. Dieser Aspekt darf nicht unterschätzt werden, weil vor allem Frauen die nächste Generation erziehen. Wenn daher Migrantinnen mit Maßnahmen unterstützt werden, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind, beeinflusst dies die Familien direkt. Frauen sind der Schlüssel für die Familie und für eine gelungene Integration in das Leben in der Freien und Hansestadt Hamburg.

Auch der zunehmenden Gewalt und Gewaltbereitschaft in unserer Gesellschaft – insbesondere Frauen, Mädchen und LSBTI* gegenüber – muss angemessen begegnet werden.

Dementsprechend ist es unabdingbar, den eingeschlagenen Weg zu einer Gleichstellung der Geschlechter konsequent weiter zu gehen, sich möglichst aller aktuell relevanten Themen anzunehmen und, wo es notwendig ist, auch in fachpolitischen Kontexten strukturelle Veränderungen anzugehen.

III. Die Fortschreibung im GPR 2017 und Maßnahmenliste

Das GPR 2017 bezieht sich in der zeitlichen Planung auf eine Zeitspanne bis zum Ende des Jahres 2019.

Ergänzend zu den bereits festgeschriebenen Maßnahmen, deren Fortführung und/oder Weiterentwicklung in Einzelfällen schon durch den Senat beschlossen oder durch die fachzuständigen Stellen zumindest angedacht war (vgl. Anlage zur Drucksache (Drs.) 21/4436), wurde nach der Durchführung themengebundener Workshops und Fachveranstaltungen in der ersten Jahreshälfte des Jahres 2017 die bestehende Maßnahmenliste komprimiert, modifiziert und gleichzeitig um einige, z.T. wesentliche Projekte ergänzt.

Alle Vorhaben des GPR 2017 wurden in Form tabellarischer Übersichten direkt in den Textteil implementiert. Dies verbessert den Überblick über alle Handlungsziele der Fachbehörden und Senatsämter und die entsprechenden laufenden Maßnahmen im GPR 2017.

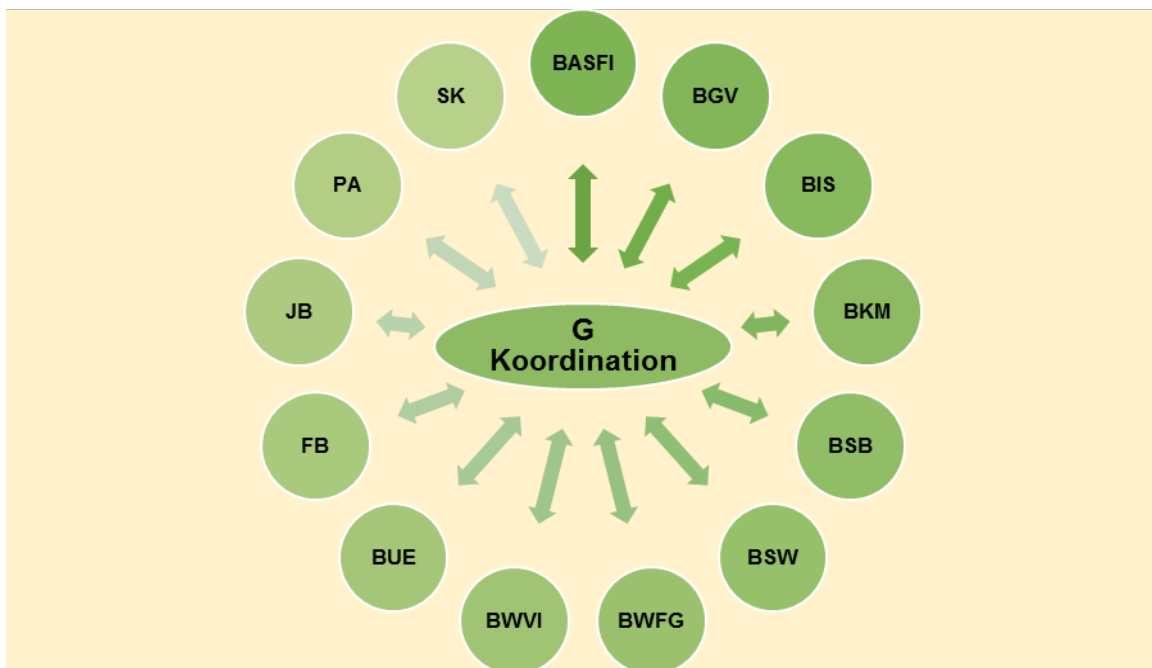
Berechtigte Kritikpunkte am Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm 2013 sowie zusätzliche Anregungen der Behörden- und Interessenvertretungen sind aufgenommen worden.

Aus diesem Grunde wurde für die Fortschreibung ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, die Sinnhaftigkeit unter Gleichstellungsgesichtspunkten sowie Erfolge von Vorhaben in Zukunft angemessen abbilden zu können.

IV. Verfahren und Umsetzung

1 Workflow

Es besteht Einigkeit darüber, dass Gleichstellung als Daueraufgabe weiterhin dezentral umgesetzt werden muss. Die Verantwortung für die Umsetzung entsprechender Vorhaben muss bei den jeweiligen behördlichen Institutionen der Freien und Hansestadt Hamburg liegen. Dabei kommt der Stabstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt für das Land Hamburg eine übergeordnete, koordinierende Rolle zu.



Koordination des Themas „Gleichstellung“ zentral in der Stabstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt

2 Lebensverlaufsperspektive

Die Lebensverlaufsperspektive wird bei der Fortschreibung des GPR 2017 beibehalten. In jedem Leben gibt es „Knotenpunkte“, an denen Entscheidungen getroffen werden, die sich auf die eigene berufliche und privat-familiäre Situation nachhaltig auswirken.

Die Ausrichtung hin zu einer umfassenden Gleichberechtigung der Geschlechter und die Möglichkeit gleichberechtigter Teilhabe erfordert weiterhin die Implementierung

genderspezifischer Aspekte in alle Angebote, Konzepte und Programme, deren Zielgruppen alle Altersklassen der Hamburger Bevölkerung umfassen.

Deshalb stellen auch der Erste und Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung die Lebensverlaufsperspektive in den Mittelpunkt. Zentrales Merkmal der Lebensverlaufsperspektive ist ein Blick „aufs Ganze“ anstelle einer alleinigen Konzentration auf kurzfristige Effekte.

Insoweit müssen neben den einzelnen Lebensabschnitten immer auch die Rahmenbedingungen und Ressourcen, innerhalb derer die Menschen existieren, im Hinblick auf Möglichkeiten einer Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter und gleichberechtigter Teilhabe betrachtet werden.

B. Strukturen der Gleichstellungspolitik und Instrumente der Zielerreichung

Den Entwicklungsprozess einer (neuen) Kultur konsequent gelebter Gleichstellung und gleichberechtigter Teilhabe aller Menschen zu befördern und voranzutreiben, ist Anliegen der vorliegenden Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms.

Der Staat kann alle Optionen ausschöpfen, die eine Entwicklung in Richtung Gleichstellung, und gleichberechtigter Teilhabe fördern und hat prinzipiell dafür zu sorgen, Bedingungen herzustellen, die einen günstigen Nährboden für gleichberechtigte Teilhabe und Gleichstellung bieten.

Wie bereits das GPR 2013 verfolgt auch das GRP 2017 einen strukturellen Ansatz und betont die verfassungsrechtliche Zielsetzung, die Gleichstellung der Geschlechter auch tatsächlich durchzusetzen.

I. Gestaltende Programme

Die gleichstellungspolitischen Leitlinien werden weiterhin in alle zentralen Arbeitsprogrammen (tabellarische Übersicht s. S. 17) integriert.

1 Hamburger Demografiekonzept²

Auf der Grundlage des Handlungsplans „Älter werden in Hamburg – Bilanz und Perspektiven“ hat der Senat 2014 das Demografie-Konzept „Hamburg 2030: Mehr. Älter. Vielfältiger.“ beschlossen (Drs. 20/11107), in dem die Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels bis zum Jahr 2030 zu einem Gesamtkonzept zusammengeführt werden.

Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV), berücksichtigt gleichstellungspolitische Fragestellungen und Herausforderungen im Hinblick auf den demografischen Wandel. Die Grundsätze und Leitlinien des GPR sollen bei künftigen Fortschreibungen des Demografie-Konzeptes einbezogen werden.

² <http://www.hamburg.de/contentblob/4282416/65ab8620b51fc3a5d970b5a3e232b71d/data/download-demografiekonzept-hamburg2030.pdf;jsessionid=28CF490B8DCB8E3C03A8CC4929C41D33.liveWorker2>

2 Hamburger Fachkräftestrategie³

Nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelstages nimmt in Deutschland der Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften zu. Nach Einschätzung der befragten Industrie- und Handelskammern könnte sich der Fachkräftemangel zum mit Abstand größten Geschäftsrisiko entwickeln.⁴

Auch in Hamburg wächst der Bedarf an Fachkräften. So weist der Analysebericht zur Entwicklung der Fachkräftesituation in Hamburg aus dem Jahre 2016 darauf hin, dass der Fachkräftemangel in einigen Branchen bereits heute spürbar ist, wie zum Beispiel in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung.⁵ Gleichzeitig wird – zumindest auf mittlere Sicht – die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung zurückgehen.⁶

Um den Fachkräftebedarf für Hamburg langfristig zu sichern, hat der Hamburger Senat im Sommer 2013 eine umfassende Strategie zur Fachkräftesicherung⁷ verabschiedet und mit der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, dem Unternehmensverband Nord, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Nord, der Arbeitsagentur, Jobcenter team.arbeit.hamburg sowie anderen Hamburger Fachbehörden das „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk“ ins Leben gerufen. Mit dieser Struktur wurde die Voraussetzung für einen kontinuierlichen Dialog aller Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure zur Sicherung von Fachkräften geschaffen.

So wurde in der Fachkräftestrategie verankert, dass alle ihre Maßnahmen und Programmatiken auf deren gleichstellungspolitische Relevanz hin untersucht werden und auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet sind. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist dabei einer der Schwerpunkte im Rahmen der Fachkräftestrategie. Daneben bieten viele weitere der im Rahmenprogramm vorgesehenen gleichstellungspolitischen Vorhaben ein hohes Innovationspotenzial für wirksame Maßnahmen angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs.

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) berücksichtigt regelhaft gleichstellungspolitische Fragestellungen und Herausforderungen im Hinblick auf den Fachkräftebedarf. Im Rahmen der Umsetzung und Evaluation der Fachkräftestrategie werden daher auch weiterhin gleichstellungspolitische Grundsätze und Leitlinien berücksichtigt.

3

<http://www.hamburg.de/contentblob/3987026/3a9333420fcf69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf>

⁴ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (2017): Starke Konjunktur, Fachkräfte fehlen. Ergebnisse der DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern. Frühsommer 2017.

⁵ Siehe Freie und Hansestadt Hamburg (2016): Fachkräftesicherung in der Metropolregion Hamburg. Analysebericht 2016 über relevante Kennzahlen und Prognosedaten.

⁶ Was die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung angeht, zeigen Prognoserechnungen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, dass Hamburg gegenüber anderen Regionen in Deutschland in einer privilegierten Situation ist. Danach deuten die Prognosen darauf hin, dass die Zahl der Erwerbspersonen in Hamburg noch bis Anfang der 2020er-Jahre zunehmen und sich von da an rückläufig entwickeln wird. Dabei wird die Zahl der Erwerbspersonen im Jahr 2035 voraussichtlich nicht – wie noch vor vier Jahren angenommen – unter dem heutigen Stand liegen.

⁷ Siehe Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs (Drs. 20/8154).

3 Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE)⁸

Aufgabe des Rahmenprogramms Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE) ist es, dazu beizutragen, Hamburg als gerechte und lebenswerte Stadt weiterzuentwickeln. Es verfolgt das Ziel, die soziale Kohäsion in der Stadt zu fördern. Quartiere, in denen die Folgen sozialräumlicher Segregations- und Polarisierungsprozesse sich abzeichnen, sollen stabilisiert werden. Dafür sollen die Rahmenbedingungen im Zusammenspiel von Behörden und Bezirksämtern und den Akteurinnen und Akteuren vor Ort entsprechend den spezifischen Anforderungen von Quartieren mit besonderem Entwicklungsbedarf gestaltet werden.

In der Aktualisierung der Globalrichtlinie RISE (zeitlich parallel zur Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms) soll Gleichstellung als Querschnittsthema mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm und dem Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt der FHH verankert werden. Bei der Aufstellung Integrierter Entwicklungskonzepte und der Maßnahmenentwicklung sind die Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming anzuwenden und die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu erkennen und zu berücksichtigen.

Operativ ist bei der Planung einzelner Maßnahmen darauf zu achten, dass die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedürfnisse verstärkt berücksichtigt werden, ohne dabei Rollenzuschreibungen zu verstärken. Besonders wichtig ist dabei auch, dass die gebietsbezogenen Beteiligungsangebote (Beirat und Veranstaltungen) insgesamt so gestaltet werden, dass sie für alle Bewohnerinnen/Bewohner- und Akteursgruppen zugänglich, nutzbar und attraktiv sind.

4 Hamburger Integrationskonzept⁹

Der Senat hat im September 2017 das Hamburger Integrationskonzept „Wir in Hamburg! Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“ (Drs. 21/10281) beschlossen. Hierbei handelt es sich um eine Weiterentwicklung des Integrationskonzepts vom Februar 2013 (Drs. 20/7049). An den zentralen Strategien – Interkulturelle Öffnung der Regelsysteme, Abbau von Diskriminierung und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlich relevanten Lebensbereichen – hält der Senat weiter fest.

Mit der Weiterentwicklung wird das Konzept mit der Erstintegration von geflüchteten Menschen um einen neuen Schwerpunkt ergänzt. Auch der geschlechterbezogenen Darstellung der Integrationsbemühungen wird ein höherer Stellenwert eingeräumt. Insbesondere die Tabellen zu den Teilzielen und Indikatoren weisen jetzt – wo möglich und sinnvoll – in deutlich größerem Umfang nach Geschlechtern differenzierte Angaben aus. Hierzu zählen beispielsweise Kapitel wie die Sprachförderung für Erwachsene, die Bildung an allgemeinbildenden Schulen oder die Arbeitsmarktintegration, in denen Frauen mit Migrationshintergrund zum Teil noch benachteiligt sind. Die formulierten Zielwerte sind für den Zeithorizont 2018 festgelegt.

Das Hamburger Integrationskonzept berücksichtigt somit auch in seiner weiterentwickelten Fassung gleichstellungspolitische Fragestellungen und Herausforderungen. Auf die Grundsätze und Leitlinien des GPR wird dort ausdrücklich verwiesen.

⁸ <http://www.hamburg.de/contentblob/6065500/d9cd0f56a567df21ac61f94bac3aa0d3/data/h-d-p-ausg13.pdf>

⁹ <http://www.hamburg.de/contentblob/128792/6a4c2e9dfbc99ca4da570a88c91916cd/data/konzept.pdf>

5 Digitalisierung der Stadt¹⁰

Ziel des Senats ist es, technische Innovationen für die Entwicklung der Freien und Hansestadt Hamburgs als Digitale Stadt nutzbar zu machen. Der Senat strebt in Hamburg ein Innovationsklima an, das die Entwicklung moderner digitaler Anwendungen und Applikationen befördert und die Vernetzung zwischen den daran beteiligten Unternehmen und Institutionen begünstigt. Der Senat will durch sein Handeln Innovation anregen, ermöglichen und unterstützen.

Eine Strategie Digitale Stadt umfasst mehr als die bisherige E-Government- und IT-Strategie, die sich auf die Effizienzsteigerung der Verwaltung und die Schnittstelle zu bestimmten Gruppen von Verwaltungskunden konzentriert hat. Da sich Wertschöpfungsprozesse in der Wirtschaft ebenso digitalisieren, wie der Alltag der Bürgerinnen und Bürger, ist die Stadt gefordert, diese Entwicklung zu gestalten und zur Steigerung von Lebensqualität und Wirtschaftskraft zu nutzen. Dabei sind gleichstellungspolitische Belange permanent mit zu berücksichtigen.

6 Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen in Hamburg (Agenda 2030)

Für den Hamburger Senat hat nachhaltiges Handeln schon seit vielen Jahren eine hohe Relevanz und Priorität. Die Regierungspolitik orientiert sich kontinuierlich am Prinzip der Nachhaltigkeit. Dieser Weg wird mit dem Senatsbeschluss zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Agenda 2030 mit den Sustainable Development Goals ¹¹) in Hamburg vom 4. Juli 2017 konsequent weiterverfolgt. Neben einer Bestandsaufnahme und Analyse der bisherigen Maßnahmen werden die Themen benannt, an denen in den nächsten Jahren konkret weitergearbeitet werden soll. Die BUE koordiniert den Prozess.¹²

Die Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen und 169 Unterzielen bietet ein Verständnis davon, was nachhaltige Entwicklung und Lebensqualität in einer Stadt wie Hamburg im Jahr 2030 ausmachen kann. Den Städten wird mit dem Ziel Nr. 11 „Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen“ eine zentrale Schlüsselrolle für eine weltweite zukunftsfähige Entwicklung zugewiesen. Der Begriff „inklusive“ bzw. „Inklusion“ wird im Sinne der Agenda 2030 als umfassende Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen verstanden. Inklusion bindet in diesem Sinne alle ein – ungeachtet ethnischer und religiöser Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung.

Die Agenda 2030 räumt der *Geschlechtergleichstellung* einen zentralen Stellenwert ein. Zum einen wird hierfür mit dem Ziel Nr. 5 und seinen Unterzielen ein eigener Zielbereich gesetzt. Daneben werden in der Agenda 2030 zentrale Querschnittsthemen benannt, die in allen Zielen zu berücksichtigen sind. Hierzu zählt in vorderster Linie die Geschlechtergleichstellung. SDG 5 benennt zentrale Aspekte von Gleichstellung. Auch die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie von trans*- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI*) sind Teil einer modernen Gleichstellungspolitik. Gleichstellung ist gemäß der Agenda 2030 integraler, zentraler Bestandteil einer modernen, zukunftsfähigen Gesellschaft.

In der Drucksache 21/9700 wird diese Systematik aufgegriffen: In den vier zentralen Handlungsbereichen, die für die zukunftsfähige Entwicklung der Stadt besonderes relevant sind (*Umwelt und Stadt – Nachhaltige Wirtschafts- und Finanzpolitik – Teilhabe und sozialer*

¹⁰ <http://www.hamburg.de/contentblob/9260384/ed1cb41d024dbef3f62bd9cd834ca838/data/strategie-deutsch.pdf>

¹¹ Nachhaltige Entwicklungsziele

¹² <http://www.hamburg.de/agenda2030/>

Zusammenhalt – Bildung und Wissenschaft) sind zentrale Querschnittsthemen (Gleichstellung, Entwicklungspolitik, Korruptionsbekämpfung, Kunst und Kultur, Digitalisierung) immer angemessen einzubeziehen. Da in allen Handlungsbereichen und vielen SDGs gleichstellungspolitische Aspekte betroffen sind, kann Gleichstellung nicht nur innerhalb eines Handlungsbereichs („Teilhabe und sozialer Zusammenhalt“) thematisiert werden, sondern ist als Querschnittsthema ausnahmslos mitzudenken.

7 UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – Umsetzung¹³

Zurzeit leben in Hamburg etwa 240.000 Menschen mit Behinderungen (Ende 2011: 246.000), davon etwa 129.000 Menschen (Ende 2011: 152.000), die anerkannt schwerbehindert sind.¹⁴ Weitere ca. 18.000 Menschen (Ende 2011: 16.470) sind auf Leistungen der Eingliederungshilfe angewiesen, weil ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.¹⁵ Für die Charakterisierung der Lebenslagen behinderter Menschen sind die wichtigsten Faktoren die Art und Schwere der Behinderung, das primäre soziale Netzwerk und die vorhandene Ressourcen. Dabei ist im Hinblick auf bestimmte Lebenssituationen bekannt, dass behinderte Frauen und Mädchen aufgrund ihres Geschlechts Benachteiligungen und Diskriminierungen erfahren.

Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen bestimmt in § 2, dass zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen und dabei besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig sind. Nach § 6 ist bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderungen Rechnung zu tragen.

Am 13.12.2006 haben die Vereinten Nationen das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Konvention) beschlossen. Es hat zum Ziel, allen Menschen gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme an unserer Gesellschaft zu ermöglichen (Inklusion) und greift dabei ausdrücklich auch geschlechtsspezifische Aspekte auf. Insbesondere verlangt Artikel 6 von allen Trägern öffentlicher Gewalt durch Schutz- und Fördermaßnahmen zu gewährleisten, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können.

Der Senat hat mit seinem Landesaktionsplan die Grundlage für die Umsetzung der UN-Konvention gelegt. Im Handlungsfeld Frauen mit Behinderung legt der Landesaktionsplan dabei den Schwerpunkt auf die allgemeine Sensibilisierung für die Belange und Lebenssituationen von behinderten Frauen, auf Maßnahmen zu deren Schutz vor Gewalt und auf die Verbesserung der Teilhabe an Erwerb und Beschäftigung. Der Aktionsplan ist Ausdruck eines stetig weiterzuführenden Prozesses zur Umsetzung der Konvention und zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Hamburger Politik für Menschen mit Behinderungen, um sukzessive in allen Lebensbereichen und Lebensformen die Belange behinderter Menschen stärker zu berücksichtigen.

¹³

<http://www.hamburg.de/contentblob/3724988/64289618f5a2915454e7e20646a41e06/data/landesaktionsplan-behinderung.pdf>

¹⁴ Ende 2015; Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistik informiert ... Nr. 15/2017

¹⁵ Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Fachcontrolling Amt SI 2016

8 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene¹⁶

Mit der Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ hat der Hamburger Senat am 01.08.2014 einen Schritt vollzogen, den in Deutschland bis zum Sommer 2017 mehr als 60 Kommunen ausgeführt haben. Damit unterstreicht die FHH die Bedeutung dieses Politikfeldes, das bereits im Artikel 3 des Grundgesetzes sowie im Artikel 3 der Hamburger Verfassung verankert ist.

Die 30 Artikel der Europäischen Charta sind darauf ausgerichtet, für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Handlungsansätze für eine Gleichstellungspolitik zu formulieren, um damit allen Menschen die gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbedingungen in einer offenen und toleranten Gesellschaft zu ermöglichen. Basis der Charta ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als Grundrecht, Ziel die Bekämpfung von vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen.

Sie fordert die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen, die Beseitigung von Geschlechterstereotypen sowie die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen.

Mit der Unterzeichnung verpflichten sich die Kommunen klar, die Grundsätze der Gleichstellung anzuerkennen und diese durch konkrete Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit in Form von Aktionsplänen und Programmen zu entwickeln und umzusetzen.

Beispielhaft wird nachfolgend die Befassung mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Menschenhandel (Art. 22, 23) der BASFI beschrieben. Weitere decken sich punktuell mit der Maßnahmenübersicht im D-Teil.

8.1 EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene; hier: geschlechtsspezifische Gewalt, Menschenhandel, Art. 22, Art. 23

In Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist es weiterhin ein besonderes Anliegen des Senats, dass bei der Planung, Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten aufgrund von Gewalterfahrungen und Zwangslagen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Frauen und Männer berücksichtigt werden.

Der Hamburger Senat hat im Februar 2014 das „Konzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege“ beschlossen¹⁷, das die gleichstellungspolitischen Eckpunkte des GPR 2013 berücksichtigt und eine explizite Schwerpunktsetzung auf die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen vornimmt. Der Senat trägt damit der Tatsache Rechnung, dass Frauen überproportional häufig Gewalterfahrungen im sozialen Nahraum machen und bestimmte Gewaltformen eine deutliche geschlechtsspezifische Ausprägung haben. Dies gilt im besonderen Maße auch für geflüchtete Frauen und Mädchen.

¹⁶ http://www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/charta_gleichstellung/Toolkit_Charta_DE.pdf

¹⁷ Bü-Drs. 20/10994.

Das Konzept formuliert dabei Strategien und Maßnahmen, die explizit den Anforderungen von Art. 22 (Geschlechterspezifische Gewalt) und Art. 23 (Menschenhandel) der „Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ entsprechen.

Hierzu gehören insbesondere:

- die Bereitstellung von Hilfsstrukturen für Opfer und die Sicherstellung der Finanzierung und Arbeit einer ausreichenden Anzahl von Frauenhäusern und Fachberatungsstellen,
- die Bereitstellung von Informationen über die Hilfseinrichtungen vor Ort durch staatliche und freie Träger, die Aus- und Fortbildungen der Fachkräfte zum Erkennen und Unterstützen von Opfern ,
- die verbindliche und effizientere Gestaltung der Kooperationen aller Akteurinnen und Akteure sowie
- die Durchführung öffentlichkeitswirksamer Projekt und Kampagnen.

Die Umsetzung des Konzeptes erfolgt im engen Dialog mit Expertinnen und Experten aus der Praxis, Verwaltung, Wissenschaft, den Kammern und Verbänden, um die Kompetenzen noch stärker zu bündeln. Das Konzept wird fortgeschrieben, wobei die Verbesserung des Schutzes von geflüchteten Frauen, Kindern und LSBTI*¹⁸ besonderes berücksichtigt wird.

9 Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt¹⁹

Lesben, Schwule und Bisexuelle und vermehrt auch trans- und intergeschlechtliche Menschen sind in unserer Gesellschaft sichtbarer geworden: Sie kommen häufiger in Filmen oder im Fernsehen vor, Moderator_innen und Moderatoren sowie Politiker_innen und Politiker gehen heute oftmals offen mit ihrer sexuellen Orientierung um. Am 30. Juni 2017 hat der Deutsche Bundestag die Ehe für alle geöffnet und damit gleichgeschlechtliche Lebensformen der heterosexuellen Ehe gleichgestellt. Dennoch erleben Lesben, Schwule und Bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI*²⁰) Ausgrenzung, Ungleichbehandlung und Diskriminierung in der Schule, im Beruf und im Alltag.

Die geschlechtliche Identität und die sexuelle Orientierung sind wesentliche Aspekte der grund- und menschenrechtlich verbürgten Persönlichkeit eines jeden Menschen. Dabei sind auch die Belange von trans- und intergeschlechtlichen sowie von bi- und homosexuellen Menschen selbstverständlicher Teil einer modernen Gleichstellungspolitik.

Mit dem Ziel die Anerkennung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt zu stärken und als Selbstverständlichkeit in unserer Gesellschaft zu verankern, hat der Senat im Januar 2017 einen Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt beschlossen, der das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm insoweit ergänzt (siehe Drs. 21/7485). Der Aktionsplan beschreibt die Ausgangslage, benennt Grundsätze, Leitlinien und Strukturen des Senats sowie konkrete Herausforderungen in einzelnen Handlungsfeldern zur Förderung der Anerkennung vielfältiger Identitäts- und Lebensformen. Der Aktionsplan enthält 90

¹⁸ Drs. 21/2379

¹⁹ <http://www.hamburg.de/contentblob/8080476/1a25022ddb800a8d89fd5616b2b5a654/data/d-broschuere-aktionsplan-fuer-akzeptanz-geschlechtlicher-und-sexueller-vielfalt-.pdf>

²⁰ Das * dient als Platzhalter, um sämtliche Identitätsformen zu berücksichtigen.

Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen.

Mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 zum § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) wird festgestellt, dass die Regelungen des Personenstandsrechts mit den grundgesetzlichen Anforderungen insoweit nicht vereinbar sind, als § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) neben den Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ keine dritte Möglichkeit bietet. Der Gesetzgeber ist nunmehr verpflichtet, bis zum 31. Dezember 2018 eine verfassungsgemäße Regelung herbeizuführen.²¹

Zusammenfassende Übersicht aller Programme:

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
1	Die Gleichstellung der Geschlechter wird in Hamburg politisch befördert und verstetigt.	Das GPR wird weiterhin evaluiert und fortgeschrieben.	Evaluation und Fortschreibung werden regelmäßig vom Hamburger Senat vorgelegt.	Lfd., IV. Quartal 2019	BWFG/ G FF
2	Die Gleichstellung der Geschlechter ist elementarer Bestandteil des Hamburger Demografie-konzeptes.	Gleichstellungs-politische Aspekte finden regelhaft Berücksichtigung im Demografiekonzept und dessen Fortschreibung.	Genderrelevante Aussagen können im Demografiekonzept und dessen Fortschreibung identifiziert werden und weisen eine Entsprechung im GPR 2017 und dessen Fortschreibung auf.	Lfd.	BGV FF
3	Die Gleichstellung der Geschlechter ist elementarer Bestandteil und Ziel der Hamburger Fachkräfte-strategie.	Die Weiterentwicklung und Umsetzung der Fachkräftestrategie erfolgt unter Einbeziehung der gleichstellungs-politischen Leitlinien und Ziele des GPR.	Genderrelevante Aussagen können in der Fachkräftestrategie und deren Weiterentwicklung sowie in Maßnahmen identifiziert werden.	Lfd. bis 2019	BASFI FF
4	Die Instrumente und Verfahren der Gebiets-entwicklung (RISE) sind auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet.	In der Neufassung der Globalrichtlinie wird Gender Mainstreaming verankert.	Die Ziele des Gender Mainstreaming werden bei der Erstellung Integrierter Entwicklungs-konzepte angewendet und bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt.	2017	BSW FF Bezirks-ämter, Fach-behörden
5	Eine geschlechter-sensible	Geschlechterspezifi-sche Maßstäbe, Ziele und Zielwerte der	Geschlechter-spezifische Maßstäbe, Ziele und	2017	BASFI FF

²¹https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html;jsessionid=3D1470A6441A8276E3E81E720FE739BE.2_cid370

	Ausrichtung ist elementarer Bestandteil der Fortschreibung des Integrationskonzeptes.	Integrationspolitik fließen in die Fortschreibung des Integrationskonzeptes und deren Zielformulierungen mit ein.	Zielwerte der Integrationspolitik sind definiert und spiegeln sich in den Handlungsfeldern der Fortschreibung des Integrationskonzeptes.		
6	Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe sind ein zusätzlicher Aspekt der Strategie „Digitale Stadt“.	Ermittlung gleichstellungsspezifischer Potenziale digitaler Lösungen in verschiedenen Lebensbereichen.	Das gleichstellungsfördernde Potenzial digitaler Angebote kann identifiziert und auf dieser Basis in entsprechenden Digitalisierungsvorhaben berücksichtigt werden.	Lfd.	SK FF FB bis Ende 2017 ALLE
7	Das Ziel 5 der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Agenda 2030) ist in Hamburg umgesetzt.	In allen betroffenen Fachbehörden werden geeignete Maßnahmen entwickelt, um die einzelnen Teilziele zu erreichen.	Es gibt ein entsprechendes Arbeitsgremium. Es liegt ein Maßnahmenkatalog vor. Es existiert eine Gender-Checkliste.	Lfd.	BUE FF und BWFG/G BASFI
8	Die gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen des GPR sind Bestandteil des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.	Für den Landesaktionsplan relevante Aspekte aus dem GPR werden in dessen Fortschreibung aufgenommen.	Relevante Aspekte aus dem GPR finden sich in der Fortschreibung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wieder.	2019	BASFI FF
9	Geschlechtsbezogene Implikationen von strukturellen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen sind bekannt und können analysiert werden.	Es werden Daten zu genderspezifischen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen erfasst.	Es liegen genderrelevante Daten aus den Maßnahmen des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vor.	Lfd.	BASFI FF
10	Die 30 Artikel der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene sind in Hamburg umgesetzt.	Die Anliegen der Charta werden in Rahmenprogramme und Aktionspläne implementiert.	GPR 2017, weitere Programme und Handlungskonzepte	Lfd.	Alle
11	Die gleichstellungspolitischen Leitlinien sind Bestandteil der	Grundsätze, Leitlinien des GPR werden bei allen Maßnahmen und Strategien berücksichtigt.	Geschlechtsspezifische sowie weitere relevante Aspekte wie Selbstbestimmung,	2018	BASFI

	Fortschreibung des Handlungskonzeptes zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen und Menschenhandel.		gerechte Teilhabe und Miteinander der Geschlechter finden sich in der Fortschreibung des Handlungskonzeptes.		
12	Die Gleichstellung aller Geschlechter wird in Hamburg politisch befördert und verstetigt.	Der Aktionsplan wird fortgeschrieben.	Die Fortschreibung wird vom Hamburger Senat vorgelegt.	IV. Quartal 2019	BWFG/ G FF

II. Erhebungsinstrumente

Die Prüfung und gegebenenfalls der Ausbau der gleichstellungsrelevanten Datenlage ist Aufgabe der jeweilig fachlich zuständigen Behörden im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Fachaufgaben. Durch Maßnahmen des GPR 2013 wurde die Datenlage in einigen Bereichen bereits verbessert.

Gleichwohl bleibt dies eine laufende Aufgabe. Die BWFG wird in Abstimmung mit den Fachbehörden und dem Statistischen Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein eine Möglichkeit schaffen, die vorhandenen Daten in einem Genderbericht gebündelt darzustellen.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
13	Hamburg verfügt über einen Genderreport.	Für alle Politikbereiche werden geschlechtsdifferenzierte Daten erfasst und in einer Gesamtübersicht generiert.	Es liegt eine umfassende Datenbasis für alle behördlichen Instanzen vor.	Lfd.	Alle ²² FF: BWFG/G

III. Nutzung von Recht, Organisation und Verfahren

1 Senatsvorlagen, Landesrecht und Bundesrecht

Der Senat weist dem Recht weiterhin eine wichtige Funktion zu, gesellschaftlich tradierten Rollenerwartungen an die Geschlechter zu wandeln und gleichstellungspolitische Ziele strukturell zu verankern. Dementsprechend hat er dazu in der Vergangenheit bereits zahlreiche Änderungen der geltenden Gesetze initiiert und untergesetzliches Recht geändert. Beispielhaft zu nennen sind das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz, das Hamburgische Gleichstellungsgesetz, das Hochschulgesetz oder das Hamburgische Richterrechtsgesetz.

Die Prüfung gleichstellungspolitischer Belange vor einer Befassung des Senats nach § 10 a der Geschäftsordnung (GO) des Senats hat sich seit der letzten Berichterstattung weiter etabliert und wird inhaltlich unverändert durchgeführt. Die Prüfung gleichstellungspolitischer Belange wird bei allen Vorlagen, die den Erlass von Gesetzen und Verordnungen betreffen, geprüft.

²² Nutzung der Datenlage des Statistikamt Nord (<http://www.statistik-nord.de/>)

Es ist eine laufende Aufgabe jeder Behörde, in Verfahren und Abläufen gleichstellungspolitische Zielsetzungen weiterhin mitzudenken. Dies gilt insbesondere in Hinblick auf den kontinuierlichen Dialog mit der Wirtschaft, Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft.

2 Förderung der Gleichstellungsorientierung in Organisationen und Abläufen

Für alle Behörden und Senatsämter werden im Personalportal des Intranets der Freien und Hansestadt Hamburg zahlreiche allgemeine und spezielle Informationen zur Gleichstellung bereitgestellt, z.B. zu den gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellung (insbesondere Hamburgisches Gleichstellungsgesetz), zu Gleichstellungsaspekten beim Personalauswahlverfahren, zu Hinweisen für eine geschlechtergerechte Sprache und zum grundsätzlichen Thema Vielfalt.

Um die grundsätzlichen und übergreifenden Informationen zum Thema Gleichstellung zu bündeln, hat die zuständige Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung im Frühjahr 2016 eine zentrale Internetseite erstellt, die fortwährend aktualisiert und verlinkt wird. Weitere Informationen finden sich auf den Intranetseiten einzelner Fachbehörden. Damit wurde ein Wissens- und Beratungsangebot aufgebaut und etabliert, mit dessen Hilfe sich die Behörden und andere staatliche Einrichtungen, aber auch die interessierte Öffentlichkeit bei gleichstellungsorientierten Themen kontinuierlich und umfassend informieren können.

Bei allen Berichten, die dem Senat zur Beschlussfassung und Weiterleitung an die Hamburgische Bürgerschaft vorgelegt werden, sind gesetzmäßig zumindest anteilig genderpolitische Aspekte berührt.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
14	Gleichstellungspolitische Belange sind in sämtlichen Vorlagen für den Hamburger Senat berücksichtigt.	Es wird eine Prüfung gleichstellungspolitischer Belange in allen Vorlagen nach § 10a GO des Senats vor einer Befassung des Senats durch die BWFG vorgenommen.	Für jede Senatsvorlage liegt eine gleichstellungspolitische Stellungnahme vor.	Lfd.	Alle SK BWFG FF
15	Die Grundsätze und Leitlinien der Gleichstellungspolitik spiegeln sich in der Arbeit der Bezirke.	Es wird geprüft, in welcher Weise eine konsequente Gleichstellungspolitik unter Bezugnahme auf das GPR in der bezirklichen Arbeit zur Umsetzung kommen kann.	Konzeptpapier, Vorschlagsliste von Handlungsschritten	2019	FB BWFG

3 Förderung der Gleichstellung im Personalwesen der FHH-Organisationen

Gleichstellungspolitik in der hamburgischen Verwaltung ist die Aufgabe aller Behörden und Ämter; das Personalamt nimmt dabei im Wesentlichen eine beratende und unterstützende Funktion wahr. Dabei wird von dem Grundsatz ausgegangen, dass Gleichstellung integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist und zu einem ganzheitlichen strategischen Personalmanagement gehört. Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) bildet die wesentliche Grundlage gleichstellungspolitischen Handelns aller Behörden und öffentlicher Unternehmen. Intention

des Gesetzes ist die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Um dies zu erreichen, nimmt das HmbGleiG die unterschiedlichen Geschlechter in den Blick, zum Beispiel bei der Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterrepräsentanzen in Führungsfunktionen oder einzelnen Berufsgruppen, sowie bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem enthält das Gesetz verbindliche Vorgaben für die Gleichstellungspläne aller Dienststellen und regelt die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Entsprechend der Koalitionsvereinbarung der beiden Regierungsparteien wird das HmbGleiG 2018 auf Basis des aktuellen Erfahrungsberichtes Gleichstellung evaluiert.

a) Chancengleicher Zugang

Wesentlicher Ansatzpunkt für einen chancengleichen Zugang zu Arbeit und Beschäftigung ist, bei der Personalsuche und -auswahl geschlechterspezifische Unterschiede (z.B. im Bewerbungsverhalten oder in der Selbstdarstellung) auszublenden oder spezifisch zu berücksichtigen.

Dem trägt die Verwaltung, die in besonderem Maße an den Gleichbehandlungs- und Leistungsgrundsatz gebunden ist, durch standardisierte Auswahlprozesse Rechnung. Zudem unterstützt eine Handreichung für gendergerechte Auswahlverfahren die Behörden und Ämter. In ihren Stellenausschreibungen fordert die Verwaltung regelmäßig das unterrepräsentierte Geschlecht auf, sich zu bewerben (Ermutigungsklausel). Fragen des Umgangs mit geschlechterspezifischen Verhaltensmustern sind Gegenstand von Aus- und Fortbildungen zur Personalauswahl.

Um das Ziel eines diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens weiter zu fördern, prüft der Senat für den Bereich des öffentlichen Dienstes fortlaufend, inwieweit die bisherigen Ansätze ausreichen bzw. sie ergänzt werden müssen.

b) Vereinbarkeit von familiärer Sorgearbeit und Beruf

Teilzeitarbeit ist für viele Beschäftigte eine Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Von dieser Option machten Ende 2016 49,5 % der weiblichen und 14,3 % der männlichen Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung Gebrauch. Allerdings ist der gleichstellungspolitisch ambivalenten Wirkung von Teilzeit Rechnung zu tragen.

Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen gewinnt in Anbetracht der demographischen Entwicklung in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Dabei sprechen Anhaltspunkte dafür, dass insbesondere die Pflege von Angehörigen ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Angesichts dessen ist mit einem Anstieg des Bedarfs an häuslicher Pflege auszugehen.

In der hamburgischen Verwaltung wurde bereits eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um den Beschäftigten die Vereinbarkeit zu erleichtern. Dazu gehören etwa Gleizeitregelungen, die Möglichkeit eines Sabbatjahres, alternierende Telearbeit, Kurzzeit-Telearbeit, eine Kindernotfallbetreuung sowie die Ausschreibung aller Stellen inkl. Führungsfunktionen als teilzeitgeeignet. Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014, das für die Tarifbeschäftigten der FHH gilt und beispielsweise den Rechtsanspruch auf Teilzeit zur Pflege naher Angehöriger regelt, wurde 2017 auf die Beamtinnen und Beamten übertragen.

Im Rahmen von Fortbildungsangeboten können sich die Beschäftigten über das Thema Vereinbarkeit informieren. Um Beschäftigten mit Familienaufgaben generell die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen, die einen entscheidenden Baustein für das berufliche Fortkommen bilden, werden in vielen Themenbereichen Vormittags- bzw. Halbtagsseminare angeboten.

Um Männer in ihrem Wunsch an einer größeren Teilhabe an der Familienarbeit zu unterstützen und Frauen zu entlasten, werden Väter verstärkt zu Teilzeitarbeit motiviert.

c) Frauen in Führungspositionen

Ende des Jahres 2016 betrug der Anteil von Frauen an den Führungskräften der hamburgischen Verwaltung durchschnittlich und über alle Behörden und Funktionsebenen hinweg 39,9 %. Diese Zahl bestätigt die Richtigkeit des eingeschlagenen Wegs. In der Differenzierung nach Behörden und Funktions- und Hierarchieebenen zeigt sich allerdings zum Teil eine deutliche Unausgewogenheit in der Verteilung auf Frauen und Männer. Es sind insoweit weitere Anstrengungen notwendig, um eine ausgeglichene Teilhabe insbesondere in den Spitzenfunktionen weiter zu fördern. Bei der Konkretisierung dieser Zielsetzung sind zwischen den Behörden, den Funktions- und Hierarchieebenen oder auch den Berufsgruppen (z.B. allgemeine Verwaltung, Schulen, Feuerwehr, Polizei) bestehende Unterschiede in der Ausgangslage und den Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Um begleitend die Vernetzung der weiblichen Führungskräfte zu fördern, sie in ihrer Karrierebereitschaft zu unterstützen und Promotorinnen für nachfolgende weibliche Führungsgenerationen zu schaffen, wurde 2012 eine Veranstaltungsreihe „Frauen in Spitzenfunktionen“ für Frauen in hochrangigen Leitungspositionen gestartet. Sie soll fortgeführt werden.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
16	Der Hamburger öffentliche Dienst verfügt über ein gleichstellungsbezogenes Berichts- und Informationswesen.	Gemäß §4 HmbGleiG erstellt das Personalamt alle vier Jahre den Erfahrungsbericht Gleichstellung.	Vorliegender Erfahrungsbericht Gleichstellung	Lfd./ 2017 (2021)	PA
17	Der Hamburger öffentliche Dienst verfügt über ein gleichstellungsbezogenes Berichts- und Informationswesen.	Gleichstellungsrelevante Aspekte werden regelhaft in die Personalberichterstattung mit aufgenommen.	Der jährliche Personalbericht enthält regelmäßig ein Tableau mit gleichstellungsrelevanten Kennzahlen.	Lfd./ 2017, 2018, 2019	PA
18	Der Hamburger öffentliche Dienst verfügt über ein gleichstellungsbezogenes Berichts- und Informationswesen.	Gleichstellungsrelevante Informationen werden regelmäßig für die verwaltungsinterne Öffentlichkeit im Personalportal der FHH sowie im internen Personalmagazin „blickpunkt personal“ veröffentlicht.	Homepage-Beiträge, „blickpunkt personal“-Ausgaben/ Artikel	Lfd.	PA
19	Das Hamburger Verwaltungspersonal verfügt über gleichstellungsbezogene Kompetenzen.	Es werden Fortbildungen und projektbezogene Beratung im Hinblick auf Gleichstellungsfragen angeboten.	Das Thema Gleichstellung ist als Querschnittsthema in verschiedenen Fortbildungen des ZAF integriert. Im	Lfd.	PA/ ZAF

			Veranstaltungskatalog sind Angebote zum Thema Gleichstellung (bspw. für Gleichstellungsbeauftragte) aufgeführt.		
20	Der Hamburger Öffentliche Dienst verfügt über ein gleichstellungsbezogenes Berichts- und Informationswesen.	In jeder Behörde werden Gleichstellungspläne erstellt.	Alle Dienststellen haben aktuelle Gleichstellungspläne mit messbaren Zielvorgaben und konkreten Maßnahmen.	Lfd.	Alle FF: PA
21	Der Zugang zu Arbeit und Beschäftigung im öffentlichen Dienst steht den Geschlechtern gleichermaßen offen.	Alle Stellenausschreibungen beinhalten Ermutigungsklauseln, sofern ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.	Ausschreibungsunterlage	Lfd.	Alle FF: PA
22	Der Zugang zu Arbeit und Beschäftigung im öffentlichen Dienst steht den Geschlechtern gleichermaßen offen.	Alle Funktionen werden als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Ausnahmen sind nur im engen Rahmen möglich und werden begründet.	Ausschreibungsunterlage	Lfd.	Alle FF: PA
23	Der Zugang zu Arbeit und Beschäftigung im öffentlichen Dienst steht den Geschlechtern gleichermaßen offen.	Das Personalamt überprüft fortlaufend die bestehenden Personalauswahlprozesse und entwickelt sie gegebenenfalls weiter.	Die Instrumente der Personalauswahl sind so beschaffen, dass Geschlechtsspezifika keine Relevanz haben.	Lfd.	PA

4 Informationsinstrumente

Die Information über aktuelle Lagen und Herausforderungen der Gleichstellung und die Unterstützung dieses Wissens in der Gesellschaft durch ein bürgerorientiertes Berichts- und Informationswesen ist eine wichtige Aufgabe des Staates. Die allgemeine politische Bildung ist zudem für die gesellschaftliche Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Fragen der Gleichstellung von besonderer Bedeutung.

Es ist eine Aufgabe der jeweils zuständigen Behörde, zu prüfen, ob und wie bestehende Beratungsangebote weiterzuentwickeln und systematisch abzustimmen sind und in welcher Weise die Zugänge zu Ihnen erleichtert werden können. Um eine bessere Übersicht und größere Breitenwirkung zu erzielen, sollen die Informationen im Hamburg-Portal noch gezielter gebündelt werden.

Als ein Ergebnis der laufenden Überprüfung gleichstellungsrelevanter Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen sowie deren Kontexte und Medien, bewirbt die Landeszentrale für politische Bildung ihre Veranstaltungen zu gleichstellungspolitischen Themen nun insbesondere an Schulen. Um das Wissen über den Faktor „Geschlecht“ zu stärken, wird

zudem die Gleichstellungsperspektive auch in solche Eigenpublikationen der Landeszentrale einbezogen, die die Gleichstellung nicht zum Thema haben.

Die Prüfung und Fortentwicklung gleichstellungsrelevanter Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen sowie ein Angebot zur gleichstellungspolitischen Allgemeinbildung bleibt laufende Fachaufgabe aller Behörden. Dabei kommt der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) eine besondere Rolle zu.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
24	Die Bürgerinnen und Bürger sind über aktuelle und relevante Prozesse in Bezug auf das Thema Gleichstellung informiert.	Die Prüfung und Fortentwicklung gleichstellungsrelevanter Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen wird weitergeführt.	Es ist eine Zunahme gleichstellungsrelevanter Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen zu verzeichnen.	Lfd.	Alle BWFG/G
25	Die Bürgerinnen und Bürger sind über aktuelle und relevante Prozesse in Bezug auf das Thema Gleichstellung informiert.	Der Internetauftritt der BWFG zum Thema Gleichstellung wird auf den Stand aktueller Standards aktualisiert (Berücksichtigung einer Nutzung der Sozialen Medien wie Twitter und Facebook)	Es wird ein kurzes Arbeitskonzept mit Checkfragen vorgelegt.	2019	BWFG/G

5 Zusammenarbeit und Beteiligung

Die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Akteurinnen und Akteuren und Institutionen auf internationaler, föderaler und regionaler Ebene gestaltet sich unterschiedlich. Während die Bewegung gleichstellungspolitischer Themen in Zusammenhang mit den Partnerstädten oder dem Ostseeraum eine größere Herausforderung darstellen, bietet die europäische Ebene mit ihrer langjährigen gleichstellungspolitischen Kultur mehr Möglichkeiten. Bislang konnten auch auf national-föderaler und regionaler Ebene einzelne Akzente gesetzt werden.

Die Bemühungen, auch über Hamburgs Grenzen hinweg wichtige Impulse für Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe zu setzen, werden weitergeführt und wo nötig verstärkt.

5.1 Internationale Zusammenarbeit mit anderen Ländern und Städten

Der Senat hat gemeinsam mit den Partnerstädten abgewogen, welche Möglichkeiten bestehen, gleichstellungspolitische Ziele in der gemeinsamen Zusammenarbeit umzusetzen.

Die fachlich zuständigen Behörden werden auch zukünftig – z.B. durch die Nutzung von Kooperationszusammenhängen mit den Städtepartnerschaften für gleichstellungspolitische Themen und Ziele – gleichstellungspolitische Bezüge in der internationalen Zusammenarbeit mit anderen Ländern und Städten sowie in internationalen Gremien berücksichtigen.

Diese Ziele und Maßnahmen im Bereich der internationalen Zusammenarbeit (insbesondere Städtepartnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit bezeichnen Daueraufgaben im Sinne einer steten Mitberücksichtigung gleichstellungspolitischer Belange.

5.2 Mit- und Zusammenarbeit auf europäischer, national-föderaler und regionaler Ebene

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat ihr gleichstellungspolitisches Engagement auf europäischer, föderaler und regionaler Ebene intensiviert. Sie ist am 1. August 2014 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten. Die Senatskanzlei und die jeweils zuständigen beteiligten Fachbehörden werden sich im Rahmen der europäischen Informations- und Mitwirkungsstrukturen weiter für gleichstellungspolitische Themen einsetzen. Genauso werden die föderalen Informations- und Mitwirkungsstrukturen (insbesondere Bundesrat und GFMK) zur Beförderung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen genutzt. Die Verankerung gleichstellungspolitischer Belange in den Veranstaltungen und Strukturen der Metropolregion wird auch zukünftig angestrebt.

IV. Finanzen und Budget

Zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung hat der Senat einen besonderen gleichstellungspolitischen Schwerpunkt im Bereich der Planung, Zuteilung und Verausgabung öffentlicher Finanzmittel gesetzt. Insbesondere bei der gleichstellungspolitischen Ausrichtung von Zielen und Kennzahlen des Haushaltswesens sowie der Nutzung des Zuwendungswesens und der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) wurden nachhaltige Einstiege für weitere Strukturveränderungen erreicht und sollen weiter entwickelt werden.

1 Gender Budgeting

Der Senat hält weiterhin daran fest, die Ressourcenverteilung auch unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu betrachten.

Um den Verfassungsauftrag der Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen, müssen die dem Staat zur Verfügung stehenden Instrumente und Strukturen auf die Erreichung der Ziele der Gleichstellung ausgerichtet werden. Zu diesen Instrumenten und Strukturen gehören neben der Gestaltung von Organisationen und Verfahren, dem Einsatz geschulten Personals vor allem auch Instrumente der Finanz- und Haushaltssteuerung.

Ziel der Gleichstellung ist daher auch die gerechte Verteilung finanzieller Ressourcen auf Frauen und Männer durch ein Gender Budgeting.

Dabei bestehen auch heute noch sehr unterschiedliche bis gegensätzliche Facheinschätzungen hinsichtlich der Sinnhaftigkeit dieses Instrumentes. Während Gender Budgeting gleichstellungsfachlich regelmäßig als notwendige Ergänzung angesehen wird, um die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele zu sichern, wird von anderer Seite häufig vorgebracht, dass der damit verbundene Verwaltungsaufwand zum Informations- und Steuerungsgewinn außer Verhältnis stehe.

Gender Budgeting ist jedoch in der internationalen Politik bereits ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Transparenz öffentlicher Haushalte und wird in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit auch von Deutschland eingesetzt. Auch als Gender Response Budget bezeichnet, dient es dem zielgruppengenauen Mitteleinsatz und als Strategie gegen Armut und Korruptionsbekämpfung. Zwei Ziele werden gleichermaßen verfolgt: auf der einen Seite geht es um eine gerechte Verteilung der für einen Lebensbereich verfügbaren Mittel. Auf der anderen Seite sollen finanzielle Ressourcen so verteilt werden, dass gleichstellungspolitische Zielsetzungen erreicht oder mindestens gefördert werden.

Der Appell bezüglich einer geschlechtergerechten Mittelverteilung ist auch durch die Vertreterinnen des Women20-(W20)-Dialogs im April 2017 bekräftigt worden. Die G20-Staaten

wurden in diesem Zusammenhang in einem Communiqué aufgefordert, Gender-Analysen und gendergerechte Haushaltspläne in sämtlichen Programmen, Wachstumsstrategien und politischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Ob und inwieweit derartige gleichstellungspolitische Maßnahmen im Haushaltswesen vertieft oder erweitert werden können, soll zum einen auf der Grundlage der Erfahrungen aus der Berichterstattung im Rahmen der Haushaltsjahre 2015/16 und 2016/2017 bewertet werden. Darüber hinaus ist vorgesehen, anhand zweier ausgewählter Einzelpläne überprüfen zu lassen, inwieweit und mit welchem Aufwand diese Haushalte komplett „gengendert“ werden könnten.

Eine Arbeitsgruppe wird sich anschließend mit den Ergebnissen der Machbarkeitsstudie befassen und eine weitere sukzessive Umsetzung in den gesamtstädtischen Haushalt abwägen.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
26	Die Haushaltsmittel der FHH kommen Frauen und Männern gleichermaßen zugute.	Im Aufstellungs-rundschreiben für den Haushalt 2019/2020 wird unter Verweis auf das GPR wiederum ein Hinweis aufgenommen, in relevanten Bereichen entsprechende Ziele und Kennzahlen auszubringen.	Im Aufstellungs-rundschreiben für den Haushalt 2019/2020 ist die Aufforderung formuliert, ressourcenrelevante Gender-Kennzahlen auszuweisen.	2017	FB
27	Die Haushaltsmittel der FHH kommen Frauen und Männern gleichermaßen zugute.	Für mindestens zwei Einzelpläne wird im Auftrag der BWFG eine Machbarkeitsstudie Gender Budgeting durch ein Doppik-versiertes Unternehmen mit Kenntnis des Hamburger Haushaltssystems und zusätzlicher Genderkompetenz durchgeführt.	Es gibt einen vertraglich festgelegten Auftrag.	2018	BWFG/G FF Beteiligt FB BUE
28	Die Haushaltsmittel der FHH kommen Frauen und Männern gleichermaßen zugute.	Zur Bewertung und ggf. Umsetzung von Vorschlägen des Gutachtens wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt.	Einsetzung der Arbeitsgruppe	2018/2019	BWFG/G FF Beteiligt FB BUE

2 Vergabewesen

Der Senat verfolgt weiterhin das Ziel, die Möglichkeiten des öffentlichen Beschaffungswesens für die Förderung gleichstellungspolitischer Ziele nutzbar zu machen.

Mit Inkrafttreten des Vergaberechtsmodernisierungsgesetzes am 18.4.2016 sind allerdings umfangreiche Gesetzesänderungen im Vergaberecht wirksam geworden. Seitdem ist ausdrücklich geregelt, dass öffentliche Auftraggeberinnen und Auftraggeber in jeder Phase eines Vergabeverfahrens qualitative, soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte

einbeziehen können (§ 97 Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), § 2 Abs. 3 der Unterschwellenvergabeordnung (UVgO)). Dies kann geschehen in der Leistungsbeschreibung (§ 122 GWB, § 31 Abs. 3 der Vergabeverordnung (VgV), § 23 Abs. 2 UVgO), bei der Formulierung der Eignungskriterien (§ 122 GWB, §§ 44-46 VgV, § 33 UVgO), bei der Entwicklung der Zuschlagskriterien (§ 127 Abs. 1 S. 4 GWB, § 58 Abs. 2 VgV, § 43 Abs. 3 UVgO) und der Gestaltung der Ausführungsbedingungen (§ 128 Abs. 2 GWB, § 45 Abs. 2 S. 1 UVgO). Gemeinsam ist diesen Vorschriften allerdings, dass sie jeweils voraussetzen, dass ein Bezug zum Auftragsgegenstand besteht. Es ist nämlich ausdrücklich untersagt, mit Mitteln des Vergaberechts Einfluss auf die generelle Unternehmenspolitik zu nehmen.

So heißt es in der Gesetzesbegründung zu § 128 Abs. 2 GWB (Bundestags-Drs. 18/6281):

„Nach Erwägungsgrund 98 der Richtlinie 2014/24/EU sind auch Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und zur verstärkten Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben denkbar. Nicht möglich ist es, über Ausführungsbedingungen dem Unternehmen allgemeine Vorgaben für seine Unternehmenspolitik oder Betriebsorganisation zu machen.“

Deshalb erweisen sich etwa Ausführungsbedingungen, die die Durchführung von z. B. Frauenförderungsmaßnahmen in einem Unternehmen vorsehen, regelmäßig als nicht mit dem höherrangigen Europarecht vereinbar. Anders liegen die Dinge nur dann, wenn der strikte Auftragsbezug gewahrt bleibt, wie z. B. die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen durch (ausschließlich) Frauen bei einer Gender-Veranstaltung. Aus diesem Grund ist auch davon Abstand genommen worden, im Rahmen des 3. Gesetzes zur Änderung des Hamburgischen Vergabegesetzes verpflichtende Vorgaben zu normieren. Vor diesem Hintergrund wird derzeit kein weiterer legislatorischer Handlungsbedarf gesehen.

Gleichwohl werden auch zukünftig in der FHH im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Einschränkungen alle verfügbaren Möglichkeiten genutzt werden, bei der Vergabe von Aufträgen genderrelevante Kriterien mit einfließen zu lassen und weitgehend zu berücksichtigen.

3 Zuwendungswesen

Der Senat sieht es weiterhin als notwendig an, gleichstellungsbezogene Zielsetzungen in das gesamte Zuwendungsverfahren (sofern gleichstellungspolitische Zwecke durch Zuwendungen gefördert werden sollen) – von der Ausschreibung bzw. Interessensbekundung über die Prüfung und Bewilligung bis zum Controlling – zu integrieren sowie auf Basis der von der Zuwendungsempfangenden Stelle vorgelegten Daten die gleichstellungsbezogene Analyse der Mittelwirkungen zu verbessern.

Dazu muss gewährleistet sein, dass Zuwendungsinteressierte bereits mit der Antragstellung auf die Beachtung genderspezifischer Anforderungen aufmerksam gemacht werden und dass sie – im Falle der Bewilligung – diese Anforderungen im Rahmen ihrer Strukturen auch umsetzen. Das Erreichen der jeweils im Zuwendungsbescheid vorgegebenen Anforderungen und Ziele muss zudem nachvollziehbar und kontrollierbar sein. Die zuwendungsempfangende Person oder Institution muss also regelhaft verpflichtet werden, die dafür notwendigen Geschlechterdaten zu erheben und im Verwendungsnachweis darzustellen. Daher soll weiterentwickelt werden, ob und in welcher Form die zuwendungsgebenden Stellen etwa durch einen Leitfaden oder durch Schulungen unterstützt werden können und ggf. entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden. Wo es möglich ist (vgl. Verwaltungsvorschriften (VV) zu § 46 Landeshaushaltsordnung (LHO)) sollen Förderrichtlinien

erlassen werden, die genderrelevante Kriterien als zuwendungsrelevante Anforderung mitaufnehmen.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
29	Bei zuwendungs-finanzierten Vorhaben bzw. Institutionen wird der Aspekt der Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe regelhaft berücksichtigt.	Es wird eine Muster-Förderrichtlinie verfasst, in der die Anforderung einer Mittelverwendung, die Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe befördert, so formuliert ist, dass sie von möglichst allen Arbeitsbereichen übernommen werden kann.	Es gibt einen Anstieg der Förderrichtlinien, die genderrelevante Zuwendungs-voraussetzungen beinhalten.	2019	BWFG/G unter Einbindung der Fach-behörden
30	Bei zuwendungs-finanzierten Vorhaben bzw. Institutionen wird der Aspekt der Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe regelhaft berücksichtigt.	Interessierte Fachbehörden werden unterstützt und beraten.	Die Anzahl der Beratungen wird erhoben. Es gibt einen Leitfaden.	2019	BWFG

4 Europäischer Sozialfonds (ESF)

Das unter Federführung der Hamburger ESF-Verwaltungsbehörde partnerschaftlich entwickelte Operationelle Programm (OP) für die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 – 2020 in Hamburg wurde am 16.10.2014 von der Europäischen Kommission genehmigt. In diesem OP verpflichtet sich die Hamburger ESF-Verwaltungsbehörde dafür Sorge zu tragen, dass die Umsetzung des ESF-Programms 2014 – 2020 zur Förderung der Chancengleichheit und zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern beitragen wird. Hierfür wird ein Konzept der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts mit gezielten Maßnahmen zur Förderung der Qualifikation und Beschäftigung von Frauen (Aktion A4 ‚Gleichstellung von Männern und Frauen‘) kombiniert werden. Den wesentlichen fachpolitischen Bezugsrahmen stellt hierbei das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, das am 05. März 2013 verabschiedet wurde.

Bei der Ziel- und Schwerpunktsetzung für das ESF-Programm wird die bisher erfolgreiche Doppelstrategie fortgeführt, d.h. es wird ein integraler Ansatz zu Gleichstellung in allen Schwerpunkten verfolgt. Im Rahmen des integralen Ansatzes werden die Ziel- und Schwerpunktsetzungen unter dem Genderaspekt begründet, soweit dies aus der sozioökonomischen Analyse ableitbar ist. Bei den Maßnahmen, die sich an besondere Zielgruppen richten, sollte der durchschnittliche Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer den jahresdurchschnittlichen Anteil von Frauen an diesen Zielgruppen abdecken.

Im Rahmen der Planung und Operationalisierung erhält die Dimension der Geschlechtergerechtigkeit eine größtmögliche Verbindlichkeit. Hier wird festgeschrieben, dass bei der partnerschaftlichen Besetzung der Programmsteuerungs- und Begleitgremien auf eine

ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern nach Möglichkeit geachtet wird und Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (Stabsstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt, Landesfrauenrat) aktiv einbezogen werden.

Für die Bewertung und Auswahl von Projektvorschlägen im Rahmen der ESF-Wettbewerbsverfahren wurde ein Kriterienraster entwickelt, das auch die Berücksichtigung des Gleichstellungszieles in den Projektkonzeptionen prüft und mit dem diesbezügliche Bewertungspunkte vergeben werden können.

Bei den spezifischen Maßnahmen zur Verfolgung des Gleichstellungszieles ist in der entsprechenden Aktion A4 einerseits die verbesserte Integration von Frauen in Beschäftigung z.B. durch Unterstützung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen, der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende oder auch der Arbeitsmarktintegration von Opfern häuslicher Gewalt vorgesehen. Andererseits soll der vertikalen Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt durch Zusatzqualifikationen und Unterstützung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen begegnet werden.

Zur verbesserten Integration von Frauen in Beschäftigung wurden bisher sechs Projekte bewilligt.

ESF-Projekte 2014 – 2016	ESF-Projekte 2017 – 2020
Aufbruch! Coaching zu Bildung und Arbeit	2ter Aufbruch
jobclub Soloturn	Jobclub Soloturn Plus
Worklife – Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Worklife – Wiedereinstieg mit Zukunft

Dabei handelt es sich um drei Projekte, die 2014 bis 2016 gefördert und ab 2017 neu aufgelegt wurde. Damit ist eine hohe Kontinuität der Projekte gegeben. Sie bieten Coaching und Unterstützung für die oben genannten Zielgruppen der Alleinerziehenden im SGB-II-Bezug²³, gut qualifizierte Berufsrückkehrerinnen sowie Opfer von häuslicher Gewalt und Zwangsheirat.

Mit diesen Projekten wurden bisher 1.297 Teilnehmende erreicht (Stand 31.12.2016). Damit wurde der festgelegte Sollwert für die drei bereits geförderten ESF-Projekte mit 101 % fast exakt erreicht und 58 % des im OP festgelegten Zielwerts für 2023 (2.220) sind bereits bis 2016 erfüllt worden.

Zum Abbau der vertikalen Segregation bzw. der Verbesserung der Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurden bisher drei Projekte bewilligt.

ESF-Projekte 2014 – 2016	ESF-Projekte 2017 – 2020
Hamburger Karriereschmiede 2014	Pro Exzellenzia 4.0
Pro Exzellenzia 2.0	

²³ Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch, Zweites Buch

Zwei Projekte wurden zwischen 2014 und 2016 gefördert, eines davon wurde ab 2017 neu aufgelegt. Diese Projekte bieten Qualifizierungs- und Coachingangebote zum Selbstmarketing, zur Persönlichkeitsentwicklung und zur Karriereplanung an; Pro Exzellenzia unterstützt die Zielgruppe zudem mit Promotions- und Postdoc-Stipendien.

Mit diesen Projekten wurden bisher 312 Teilnehmende erreicht (Stand 31.12.2016). Damit wurde der festgelegte Sollwert für die beiden zwischen 2014 und 2016 geförderten Projekte um 30 % übertroffen und 46 % des im OP festgelegten Zielwerts für 2023 (680) sind bereits bis 2016 erfüllt worden.

IV. Digitalisierung, Medien und Informationstechnik

Die Medien spielen eine maßgebliche Rolle bei der Sozialisation und in Prozessen der politischen Willensbildung. Die Digitalisierung prägt zunehmend alle Lebensbereiche menschlicher Existenz.

Das Thema Digitalisierung ist – wie auch die Gleichstellung – ein Querschnittsthema und betrifft viele verschiedene Lebensbereiche und Fachpolitiken in unterschiedlicher Weise, wie dies etwa auch im Koalitionsvertrag zum Ausdruck kommt. Die Digitalisierung bestimmter Lebensbereiche und Fachpolitiken kann sich fördernd auf die Gleichstellungspolitik auswirken. Leitlinien, Maßnahmen und Indikatoren sind als allgemeine Vorgaben aber nicht hinreichend, sondern machen vor allem fachbezogen bzw. bezogen auf den jeweiligen Lebensbereich (z.B. Bildung, Arbeit) Sinn.

Digitalisierung und ihre Auswirkung auf die Gleichstellungspolitik spiegelt sich insoweit vor allem in den besonderen, die spezifischen Lebensbereiche und Rahmenbedingungen behandelnden Teilen des GPR und wird dort beschrieben.

In Hamburg entwickeln Politik und Verwaltung neben den klassischen Online-Services zunehmend Beteiligungsangebote zur besseren Einbeziehung von Bürgerinnen und Bürgern in Themen wie Stadtplanung oder des Zusammenleben in der Gesellschaft.

Mit der Strategie Digitale Stadt hat sich der Senat zum Ziel gesetzt die Chancen des technologischen Fortschritts zur Verbesserung seiner Lebensqualität und seiner wirtschaftlichen Attraktivität zu nutzen. Viele Behörden sind bereits dabei, ihre Dienstleistungen mittels neuer digitaler Technologien zu verbessern und leichter zugänglich zu machen. Dabei ist unter Gleichheits- und Gleichstellungsgesichtspunkten immer auch auf einen diskriminierungsfreien Zugang zu digitalen Angeboten zu achten (Stichwort: digitale Spaltung). Zudem entwickeln diverse Unternehmen und Initiativen ebenfalls neue digitale Angebote, auch im Bereich der Daseinsvorsorge.

Mit der Strategie „Digital First“ hat der Senat die Strategie der Digitalen Verwaltung erweitert und auf die Notwendigkeit einer geschlechtersensiblen Benutzerfreundlichkeit von Anwendungen hingewiesen. Ggf. bestehenden spezifischen Bedürfnissen der Geschlechter soll Rechnung getragen sowie geschlechterstereotype und tradierte Rollenbilder nicht weiter verfestigt oder reproduziert werden. Die Gestaltung der zu diesem Zweck eingesetzten Technik sowie die Art der Darstellung der Inhalte, z.B. über die (geschlechtergerechte) Sprache – auch im Internet – und die verwendeten Bilder haben möglicherweise Einfluss auf das Nutzungsverhalten. Erste Erkenntnisansätze hat eine Untersuchung erbracht, die der Fachbereich Informatik der Universität Hamburg in Kooperation mit der zuständigen Fachbehörde durchgeführt hat. Dabei wurden das FHH-Portal und die Online-Konsultation einer Fachbehörde auf genderrelevante Aspekte untersucht. Es wurden Kriterien

herausgearbeitet, die allerdings aufgrund der wenigen untersuchten Fälle einer vertieften Validierung bedürften.

Die Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Belange bei der Ausgestaltung von Informationstechnik, z.B. die gendersensible Benutzerfreundlichkeit von Anwendungen, ist eine laufende Aufgabe. Dieses kann die Prüfung beinhalten, ob und wie in einer weiteren wissenschaftlichen Untersuchung mit einer größeren Zahl an Fällen ein tragfähiger Kriterienkatalog entwickelt werden kann. In einem zweiten Schritt kann dann geprüft werden, ob dieser Katalog geeignet ist, zum Gestaltungsgrundsatz für den IT-Einsatz in der FHH zu werden und eine geschlechtergerechte Sprache berücksichtigt.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
31	Bei der Ausgestaltung von Informationstechnik sind gleichstellungspolitische Belange angemessen berücksichtigt.	Es wird geprüft, ob ein tragfähiger Kriterienkatalog für gendersensiblen IT-Einsatz entwickelt werden kann.	Es existiert ein Gestaltungsgrundsatz für den IT-Einsatz in der FHH.	2019	SK FF FB bis Ende 2017 Alle

V. Sprache als Instrument

Sprache ist nach wie vor – insbesondere in den öffentlichen Medien – in besonderem Maße männlich geprägt.

Ein geschlechtersensibler Sprachgebrauch und die Darstellung der unterschiedlichen Geschlechter frei von Stereotypen ist jedoch ein wesentlicher Baustein für die tatsächliche Gleichstellung von Bürgerinnen und Bürgern. Es geht dabei um den Ausdruck einer bewussten, verantwortlichen Haltung, die Männer und Frauen gleichermaßen in Wort und Bild berücksichtigt.

Darüber hinaus ist es erforderlich, den Blick für die sprachliche Ausgrenzung derer, die sich weder als Frauen noch als Männer kategorisieren (Intersexualität), zu schärfen. Denn mit Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG) im Jahre 2013, wurde erstmals die Existenz von Menschen anerkannt, die weder Frau noch Mann sind (vgl. § 22 Abs. 3 PStG). Auch der Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes zum „dritten Geschlecht“, das sich bereits durch die vorangegangene Verfassungsbeschwerde angekündigt hatte, stellt neue Anforderungen an eine solche Regelung. (S. auch S. 27, Kap. B I 9)

Ein zentrales Ziel von Gleichstellungspolitik ist es, Diskriminierungen und einer Ungleichbehandlung der Geschlechter in allen Lebensbereichen zu vermeiden und zu beseitigen. Bedeutsam ist dies auch bei der Verwendung von Sprache und Bildern. Die verschiedenen Geschlechter sollen gleichermaßen angesprochen und abgebildet werden bei Veröffentlichungen, Formularen, Stellenausschreibungen, Rundschreiben, Grußworten, Reden etc.

Eine moderne und zeitgemäße Verwaltungssprache, die Vielfalt berücksichtigt und abbildet ist ein unverzichtbarer Bestandteil von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit.

Angesichts der bedeutsamen Rolle der Sprache für die Gleichstellung hat der Senat im Rahmen der Novellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes mit § 11 des neuen

GleiG eine diesbezügliche gesetzliche Regelung in die Bürgerschaft eingebracht (Drs. 20/12157).

Derzeit gilt, dass in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten ist. Es ist *eine geschlechterbezeichnende Sprache* zu verwenden. D.h. Frauen und Männer müssen ihren Beruf, ihre Stellung, ihr Amt usw. mit einem Wort wiederfinden können, das auch ihr Geschlecht bezeichnet (Senatsbeschluss vom 8. August 1995 über die Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der FHH, vgl. auch die Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache in den Formregeln für das Hamburgische Landesrecht).

2014 wurde mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes in § 11 GleiG gesetzlich verankert, dass insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten sei. § 11 GleiG sieht weiter vor, dass hierzu eine Verwaltungsvorschrift (VV) zu erarbeiten sei.

Wie eine geschlechtersensible Sprache in Wort und Bild umgesetzt werden kann, die die Vielfalt der Geschlechter abbildet, wird bundesweit kontrovers diskutiert und ist noch lange nicht abschließend geklärt. Die Herausforderungen sind dabei mannigfaltig und nicht einfach zu lösen. Es besteht die Gefahr, nicht allen denkbaren Zielgruppen mit der angestrebten Regelung gerecht werden zu können.

Vor diesem Hintergrund wird der Senat aktiv den Diskussionsprozess begleiten und vorantreiben. Fortbildungsangebote für Verwaltungsfachkräfte und Führungspersonal zur diversitätsgerechten Öffentlichkeitsarbeit werden behörden-spezifisch entwickelt und erprobt.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
32	Verwaltungsfachkräfte und Führungspersonal der BSB verfügen in der Kommunikation über geschlechtsbezogene Kompetenzen. ²⁴	Fortbildungsangebote für Verwaltungsfachkräfte und Führungspersonal zur diversitätsgerechten Öffentlichkeitsarbeit werden entwickelt und erprobt.	Teilnahmezahl / Feedback	geplant ab 2018	BSB

C. Neue Herausforderungen, Ziele und Vorgehen in den Lebensverlaufszusammenhängen

Mit den Bestimmungen des Grundgesetzes, die in Artikel drei auf das Gleichberechtigungsgebot verweisen, wird die Chancengleichheit für Frauen und Männer begründet.

Chancengleichheit ist jedoch nicht aus sich selbst heraus gegeben, sondern erfordert im Einflussbereich staatlicher Instanzen prinzipiell vor allem die Ausformung gleicher Grundvoraussetzungen, die an jeweils geschlechtsspezifischen Bedürfnissen und Bedarfen

²⁴ Die Maßnahme wird stellvertretend für viele andere Dienststellen angeführt, die über solche und ähnliche Maßnahmen verfügen.

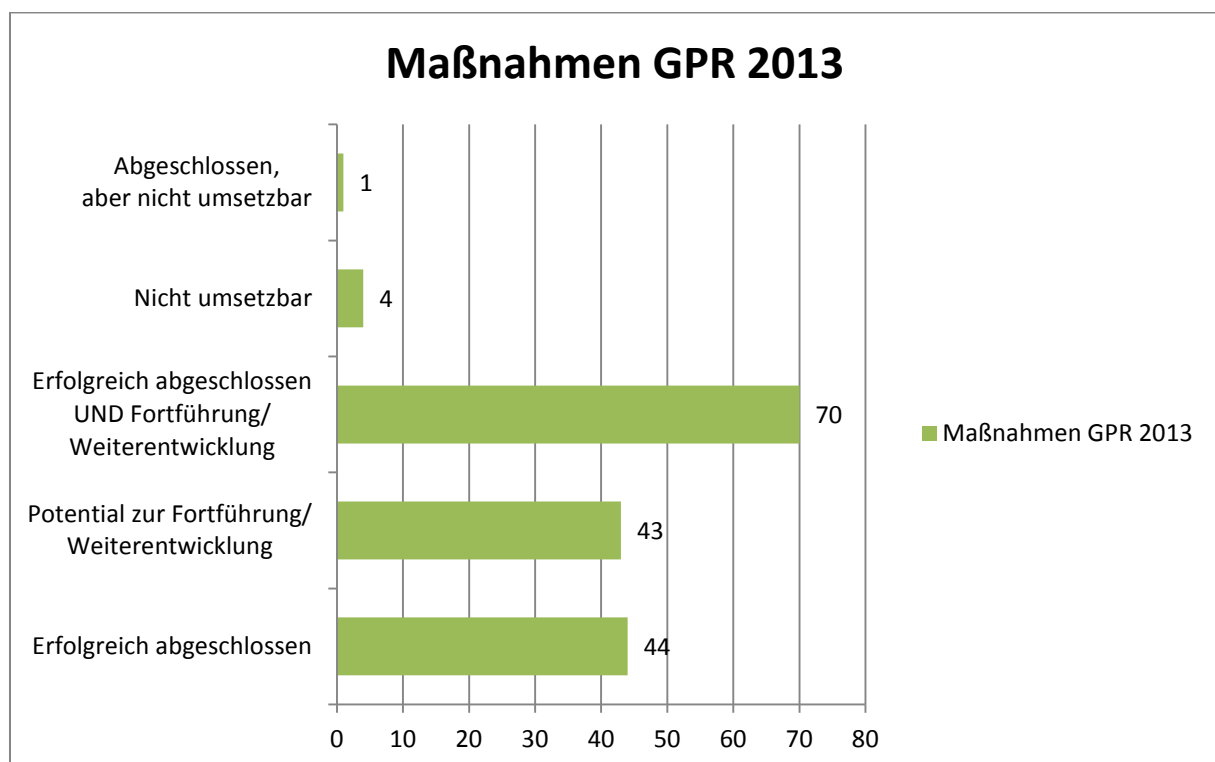
auszurichten ist. Insbesondere die unterschiedlichen Aspekte der beruflichen und sozialen Gleichberechtigung (Art. 3 Abs. 2 GG) sind dabei von erheblicher Relevanz.

Somit muss es Aufgabe und Herausforderung für Staat und Gesellschaft sein, die Rahmenbedingungen für jedes einzelne Individuum weitgehend so zu gestalten, dass ein Höchstmaß individueller Chancengleichheit für Männer und Frauen durch den kompletten Lebenszyklus, unabhängig von bevorzugter Lebensform und -gestaltung gegeben ist.

Mit dem Ziel, hierfür eine nachvollziehbare Orientierungshilfe zu schaffen, wurde bereits der Maßnahmenkatalog des GPR 2013 an den Phasen und Rahmenbedingungen im Leben eines Menschen ausgerichtet.

Die Maßnahmen des GPR 2017 werden – mit vielen dauerhaft angelegten Aktivitäten genauso wie Ergänzungen zu laufenden Maßnahmen und neuen Schwerpunktthemen – wiederum der Systematik der Lebensverlaufsperspektive folgen.

Ein Großteil der im GPR 2013 angeführten Maßnahmen wird in diesem Verständnis bereits dauerhaft weitergeführt oder nach dessen Begutachtung weiterentwickelt (s. nachfolgende Abbildung).



Jedoch wurden Vorhaben in der Vergangenheit teilweise sehr kleinschrittig abgebildet. In diesen Fällen sind sie im Rahmen der Fortschreibung zusammengeführt worden oder Teile davon in der Darstellung weggefallen.

I. Lebensverlaufphasen

Die Lebensverlaufsperspektive lenkt die Aufmerksamkeit auf die Übergänge und Entscheidungssituationen im Leben eines Menschen sowie auf die etwaigen Benachteiligungen, die dort entstehen und in der Folge so kumulieren können, dass sie nicht mehr auszugleichen sind. Der Blick auf das „Ganze“ setzt die gleichstellungspolitischen

Herausforderungen in Beziehung, deckt gemeinsame Zuständigkeiten auf und verhindert Inkonsistenzen und eine Politik widersprüchlicher Anreize.

Im Handlungsbereich Kindheit und Jugend soll der Ansatz einer geschlechterbewussten Pädagogik dafür sorgen, dass sich in Hamburg Kinder ungeachtet ihres Geschlechts und möglichst frei von fixierten Rollenbildern und -erwartungen entwickeln können. In den Bereichen Ausbildung, Studium und Erwerb sind das flächendeckende und gut ausgebaute hamburgische Kinderbetreuungssystem mit der Beitragsfreiheit der fünfständigen Grundbetreuung und der Ausbau der Hamburger Grundschulen zu Ganztagschulen auf die Bedingungen der modernen Arbeitswelt zugeschnitten und damit ein Beispiel für erfolgreiche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezogen auf Frauen und Männer. Das neue Gremienbesetzungsgesetz führt dazu, dass immer mehr Frauen mitentscheiden und -gestalten und höhere und führende Positionen erreichen und damit für andere Frauen eine Vorbildfunktion ausüben können. Das gilt ebenfalls für das novellierte Gleichstellungsgesetz, das insbesondere Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen vorsieht, die z.B. die Teilnahme von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Dienst betreffen.

1 Kindheit, Jugend, Schule und Ausbildung im institutionellen Kontext

Die Anforderungen, die heute an die Familie gestellt werden, haben sich verändert. Dies betrifft jedoch nicht ausschließlich die Familie als primäre Sozialisationsinstanz, in der Geschlechterrollen vorgelebt werden, sondern ebenso andere Orte und/oder Institutionen von Erziehung, Sozialisation und Lernen. Lebensräume von Kindheit und Jugend sind nicht mehr nur an das direkte soziale Umfeld gebunden. Das heißt, Kindheit findet – neben den Institutionen wie Kindergarten und Schule – nicht mehr ausschließlich im direkten Lebensumfeld der Familie, sondern darüber hinaus auch in anderen Familien, Vereinen usw. statt. Nicht unbedingt und vornehmlich die Familie formt also den heranwachsenden Menschen. Verschiedene Werte und Normen werden an verschiedenen Orten der Sozialisation und Erziehung vermittelt. Kindheit und Jugendzeit sind in unserer Gesellschaft weitgehend institutionalisiert.

Vor dem Hintergrund fällt auch dem demokratischen System die Aufgabe zu, die erforderliche Erziehung der nachwachsenden Generation sicherzustellen, um die Kontinuität und Lebensfähigkeit ihrer bürgerlichen Freiheiten zu gewährleisten. Dies umfasst idealerweise ein sich entwickelndes Selbstverständnis im Hinblick auf Gleichstellung und Akzeptanz kultureller und geschlechtlicher Vielfalt.

Neben der Familie haben Kindertagesbetreuung, Schule und Kinder- und Jugendhilfe die Aufgabe, Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung ihres eigenverantwortlichen Handelns, ihrer Selbstbestimmung und Leistungsfähigkeit zu unterstützen. Dabei ist die enge Kooperation mit den Sorgeberechtigten von elementarer Bedeutung.

Bei der Gewährleistung von Rahmenbedingungen, die allen Kindern und Jugendlichen ungeachtet ihres Geschlechts in allen Bildungsstufen die gleichen Möglichkeiten und Chancen eröffnen, sich und insbesondere ihre Fähigkeit zur Selbstbestimmung auf Grundlage ihrer individuellen Bedürfnisse, Neigungen, Fähigkeiten und Begabungen und frei von Rollenbildern und -erwartungen entwickeln und ausbilden zu können, ist der Senat schon deutlich vorangekommen.

Eine besondere Herausforderung wird neben der Digitalisierung in Zukunft auch der Umgang mit der Gleichstellung im Rahmen der Flüchtlingsarbeit bzw. die Inklusion von Flüchtlingen sein.

Der Senat wird weiterhin alle verfügbaren Möglichkeiten nutzen dafür zu sorgen, dass Heranwachsenden flexible weibliche und männliche Rollenmodelle zur Verfügung stehen.

1.1 Entwicklung in der Familie und im sozialräumlichen Umfeld

Die Unterstützungsangebote für Familien, die Hilfen zur Erziehung und die sozialräumlichen Angebote werden laufend weiterentwickelt. Die zuständigen Jugendämter gestalten ihre Angebote weiterhin so, dass bei ambulanten, teilstationären und stationären Hilfen insbesondere individuelle geschlechtsspezifische Bedürfnisse Berücksichtigung finden, z.B. bei geschlechtsspezifischen Beratungs- und Betreuungskonzepten und speziellen Wohnangeboten für Mädchen und junge Frauen.

Bei der geschlechterbezogene Weiterentwicklung der Angebote wurde insbesondere das Berichtswesen zur Umsetzung der Globalrichtlinie „Sozialräumliche Angebote der Jugend- und Familienhilfe“ ergänzt und die Anforderung, die Kategorie „Geschlecht“ nicht nur bei den so genannten verbindlichen Hilfen, sondern auch bei den Nutzerinnen und Nutzern der freiwilligen Angebote zu erfassen, eingeführt.

Hierdurch sollen strukturelle Benachteiligungen erkannt und zu deren Vermeidung beigetragen werden.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
33	Geschlechtsspezifische Bedürfnisse finden Berücksichtigung in der Jugendhilfe.	Die Unterstützungsangebote für Familien, der HZE und SHA werden geschlechtsbezogen weiterentwickelt.	In den Leistungsbeschreibungen der Unterstützungsangebote für Familien, der HZE und SHA sind Genderaspekte aufgeführt.	Lfd.	BASFI
34	Die Angebote der Jugendhilfe werden von den verschiedenen Geschlechtern gleichermaßen genutzt.	Die Zahl der Nutzerinnen und Nutzer sozialräumlicher Hilfen und Angebote wird geschlechtsspezifisch erfasst. Die Daten werden ausgewertet und analysiert, die Angebote entsprechend angepasst.	Die Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer SHA ist weitgehend ausgeglichen.	Lfd.	BASFI/ J.ämter

1.2 Kindertagesbetreuung

Eine geschlechtergerechte Kindertagesbetreuung schafft Rahmenbedingungen, die Mädchen und Jungen eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen und zugleich unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedürfnissen Rechnung tragen kann. Die Hamburger Einrichtungen zur Kindertagesbetreuung stärken kontinuierlich die chancengleiche und bedürfnisgerechte Entwicklung von Mädchen und Jungen durch eine geschlechtersensible Betreuung, Bildung und Förderung.

Die zuständige Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration wird auch weiterhin die Rahmenbedingungen für eine chancengleiche und bedürfnisgerechte Entwicklung von

Mädchen und Jungen stärken und die geschlechtersensible Kindertagesbetreuung weiterentwickeln.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
35	Die Kindertagesbetreuung ist geschlechtersensibel ausgerichtet.	Es werden Fortbildungsangebote für Fachkräfte zur geschlechtersensiblen Betreuungsarbeit vorgehalten.	Es ist eine Erhöhung der Anzahl entsprechend zertifizierter Fachkräfte zu verzeichnen.	Lfd.	BASFI

1.3 Gestaltung von freier Zeit in Kindheit und Jugend

Die pädagogischen Fachkräfte der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) unterstützen Kinder und Jugendliche unter anderem dabei, geschlechterbezogene Rollenbilder und -vorstellungen zu reflektieren. Dadurch wird eine größere Vielfalt von Möglichkeiten späterer Lebensformen und -wege sichtbar. Dies betrifft auch das Berufswahlspektrum. Die Erhöhung der Zahl regelmäßiger Nutzerinnen („Stammnutzerinnen“) der Einrichtungen der OKJA bleibt ein wichtiges Anliegen, das durch geschlechtsspezifische Angebote unterstützt wird. Deshalb werden in Hamburg weiterhin spezifische Mädchen-Treffs gefördert und in den gemischtgeschlechtlichen Einrichtungen auch geschlechtshomogene Angebote vorgehalten.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
36	Die Offene Kinder- und Jugendarbeit befördert den Abbau geschlechtsspezifischer Zuschreibungen.	Die Vorgaben der fachübergreifend erarbeiteten „Leitlinien für die Mädchenpädagogik und -arbeit“ ²⁵ und die Leitlinien zur Jungenarbeit ²⁶ fließen in die geschlechterreflektierte pädagogische Arbeit mit ein.	Die Angebote der OKJA weisen keinerlei geschlechterstereotype Aspekte auf.	Lfd.	BASFI/ BSB OKJA
37	Die Offene Kinder- und Jugendarbeit befördert den Abbau geschlechtsspezifischer Zuschreibungen.	Die Fortbildungsangebote/ für das pädagogische Personal werden fortgeführt und kontinuierlich weiterentwickelt.	Anzahl der Teilnehmenden	Lfd.	BASFI/ BSB
38	Die Offene Kinder- und Jugendarbeit befördert den Abbau geschlechtsspezifischer Zuschreibungen.	Geschlechterhomogene Angebote für Mädchen und Jungen eröffnen die Möglichkeit, sich in Feldern auszuprobieren, die Mädchen bzw. Jungen	Anzahl der Teilnehmenden	Lfd.	BASFI/ BSB

²⁵ Leitlinien für Mädchenarbeit und Mädchenpädagogik. Anregungen für Erzieher_innen, Sozialpädagog_innen und Lehrer_innen. Mai 2014, abrufbar unter <http://li.hamburg.de>.

²⁶ Leitlinien für die Jungenarbeit:

<http://www.hamburg.de/contentblob/2647034/c782b420b965b356a34beb795d2bc0cf/data/leitlinien-jungenarbeit-hamburg.pdf;jsessionid=1C173EE10C220B4D0737A3D7C570CBE0.liveWorker2>

		bislang weniger im Blick hatten und die dem Bedürfnis nach geschlechterhomogenem Austausch Rechnung tragen.			
--	--	---	--	--	--

Die geschlechtersensible Ausrichtung der Arbeit in den Einrichtungen der OKJA und die Erhöhung der Zahl jugendlicher Stammnutzerinnen stellt eine laufende Fachaufgabe der zuständigen Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration dar.

1.4 Schulbildung

Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule ist weiterhin ein relevantes Thema. Laut statistischen Daten ist das Geschlecht immer noch bedeutsam für die Bildungs- und Berufschancen in Deutschland. So machen zwar inzwischen mehr Mädchen als Jungen Abitur; bei der Berufs- und Studienwahl wird sich jedoch teilweise immer noch stark an geschlechterstereotypen Vorstellungen orientiert. Dieses führt dazu, dass der schulische Erfolg von Mädchen nicht immer in der nächsten Lebensphase zum Tragen kommt. Bezogen auf das Schul- und Lernklima erleben schulische Fachkräfte Jungen häufiger vom Sozialverhalten her als schwierig und belastend bzw. herausfordernd. Benachteiligungen in der Bildung aufgrund des Geschlechts werden oft in Kombination mit anderen Kategorien wie soziale Herkunft und Zuwanderungsgeschichte wirksam. Empirische Studien zeigen, dass Medien, Elternhäuser und pädagogische Institutionen auf vielfältige Weise an der Vorstellung von Geschlechterrollen beteiligt sind. Unter anderem werden Geschlechterstereotype auch durch eine unreflektierte Zuschreibung und Betonung von Geschlechterunterschieden reproduziert.

Der Auftrag von Schule besteht in der individuellen Förderung aller Kinder und Jugendlichen unabhängig von ihrem Geschlecht und gesellschaftlich tradierten Verhaltensweisen (§ 1 Hamburgisches Schulgesetz). Damit in Schulen durch entsprechende Bildungsangebote geschlechterbezogene Benachteiligungen aufgelöst bzw. vermieden werden, haben die Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK) und die Kultusministerkonferenz (KMK) gemeinsame „Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung“ beschlossen (Beschluss der KMK vom 06.10.2016/Beschluss der GFMK vom 15./16.06.2016).

Die in diesen KMK-Leitlinien skizzierten Handlungsfelder konkretisieren zentrale Ansatzpunkte zur Identifizierung und Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen für eine strukturelle und inhaltliche Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen in der Schule. Als gemeinsamer Orientierungsrahmen der Länder folgen die Leitlinien – mit Geltung auch für die insgesamt bereits bestehenden Beschlüsse der Kultusministerkonferenz – der auf Verfassungs- und Bundesrecht beruhenden gleichstellungspolitischen Auftragslage. Die zuständige Hamburger Fachbehörde war durch das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung an der Erstellung der KMK-Leitlinien beteiligt. Viele der dort ausgewiesenen Schwerpunkte finden sich schon jetzt in Hamburg-spezifischen Maßnahmen wieder. Zukünftig gilt es, diese für alle Akteure im Bildungswesen durch eine Bestandsaufnahme sichtbar zu machen und sich darüber zu verständigen, wo es weiteren Handlungsbedarf gibt. Auf dieser Grundlage werden dann Maßnahmen weitergeführt, angepasst und gegebenenfalls neue Maßnahmen aufgelegt.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
39	Mädchen und Jungen haben gleiche Chancen in Bildungsprozessen.	<p>Es findet eine Bestandsaufnahme zu folgenden in der KMK-Leitlinien ausgewiesenen Handlungsfeldern statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • curriculare Vorgaben, Handreichungen und Unterrichtsmaterialien, • Erwerb von Gender-Kompetenz in der Lehramtsaus- und -fortbildung, • gendersensible Sprache als Norm in Texten und Veröffentlichungen (siehe auch B. IX)., • Gender Budgeting (z.B. bei Förderung außerunterrichtlicher Bildungsangebote), (siehe auch B VII. 1.), • Gestaltung des Schullebens (z.B. Demokratie- und Menschenrechts-erziehung), • Berufsorientierung / Lebensplanung von Schülerinnen und Schülern (siehe BOSO), • Medienerziehung, (siehe auch B. VIII.) • Bekämpfung sexistischer Gewalt (Schutzkonzepte), • Zusammenarbeit mit Eltern • Mädchen- und Jungenförderung (z.B. Förderung der Lesemotivation bei Jungen, Interesse an MINT²⁷-themen bei Mädchen). 	<p>Die KMK-Leitlinien sind umgesetzt.</p> <p>Eine Überprüfung erfolgt in Form einer Bestandsaufnahme hinsichtlich des Umsetzungsstandes der KMK-Leitlinien.</p>	2018	BSB

²⁷ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

2 Übergang Schule – Beruf: Berufsorientierung und Ausbildung, Eintritt in den Arbeitsmarkt

Mit der Einführung der Hamburger Jugendberufsagentur im Jahr 2012 wurden die bis dahin unabhängig voneinander an verschiedenen Orten arbeitenden Beratungsinstitutionen in bezirklichen Standorten unter einem Dach vereint. Dort findet inzwischen eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit von Agentur für Arbeit (Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung), Jobcenter (Vermittlungsfachkräfte), Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB/ Beratung zu schulischen Fragen und zur vollschulischen Ausbildung) sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jeweiligen Bezirksamtes (Jugendhilfe, Sozialraummanagement) statt.

In der Gründungsdrucksache²⁸ wurde unter anderem als Ziel benannt: „Die angestrebte systematische Berufsorientierung und -beratung dient zugleich der Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen und Männern.“

Nach wie vor konzentrieren sich rund 58 % der Ausbildungsplatzbewerberinnen in Hamburg auf zehn Ausbildungsberufe (zum Vergleich: etwa 44 % der ausbildungssuchenden Männer bewerben sich ebenfalls auf nur zehn Berufe)²⁹.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat folgerichtig in das „Konzept zur Berufs- und Studienorientierung in den Klassen 8, 9 und 10 in der Stadtteilschule“³⁰ die Verpflichtung aufgenommen, Jugendliche zu befähigen, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten zu hinterfragen und sich geschlechtsunabhängig das breite Spektrum der Berufswelt zu erschließen.

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit hat im Juni 2017 Empfehlungen für die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen beschlossen. Dazu gehört die Schulung der Beratungsfachkräfte, der Einsatz adressatengerechtem Informationsmaterials und die gezielte Ansprache junger Frauen, die auch mit dem Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente (z.B. entsprechende Praktika, Berufsorientierungs-, Berufsvorbereitungs- und Ausbildungsmaßnahmen) gewonnen werden sollen. Dies betrifft auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit in der Hamburger Jugendberufsagentur.

Der Senat setzt sich weiterhin dafür ein, Rahmenbedingungen zu gewährleisten oder zu schaffen, die allen Heranwachsenden ungeachtet ihres Geschlechts die gleichen Möglichkeiten und Chancen eröffnen, sich frei von Rollenbildern und -erwartungen für einen Berufsweg entscheiden zu können. Er legt dazu einen Schwerpunkt auf familiengerechte Ausbildungs- und Studienbedingungen. Die Hochschulen haben sich in Ziel- und Leistungsvereinbarungen verpflichtet, für die Studierenden familiengerechte Studienbedingungen zu gewährleisten.

2.1 Studium

Der Senat hält daran fest, dass Gender Studies, gleichstellungssensible Methodik und Didaktik die Qualität des Studiums und die Studierneigung positiv beeinflussen. Eine flexible und

²⁸ Gründung einer Jugendberufsagentur in Hamburg, Drs. 20/4195, Zitat auf Seite 2 der Drucksache.

²⁹ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201708/iiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-02-0-201708-pdf.pdf>

³⁰ https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2013/06/PM_2013_06_04_Neue-Berufs-und-Studienorientierung_Konzept.pdf (s. S. 2)

individuelle Gestaltbarkeit des Studiums erleichtert eine Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie Studium und Pflege Tätigkeit.

Chancengleichheit in Studium und Wissenschaft ist eine laufende Fachaufgabe der BWFG. Die Hamburger Hochschulen haben sich in den Hochschulvereinbarungen für die Jahre 2013 – 2020 dazu verpflichtet, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und Maßnahmen im Bereich von Gender Studies zu entwickeln und fortzuführen.

- Frauen werden häufig in den Bereichen benachteiligt, in denen sie eine Minderheit darstellen. Eine Studienfachwahl frei von Geschlechterklischees leistet für beide Geschlechter einen Beitrag zur Entscheidungsfreiheit und damit Chancengleichheit. Der Senat befürwortet Projekte, die dies zum Ziel haben: z.B. den bundesweiten Girls' Day und den Boys' Day und das Hamburger Projekt mint:pink, das einer geschlechtsspezifischen Studienfachwahl entgegenwirkt. Alle öffentlichen Hamburger Hochschulen mit MINT-Studiengängen sind an der Finanzierung der Geschäftsstelle von mint:pink beteiligt und engagieren sich gemeinsam mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in dem Projekt.
- Programme und Maßnahmen der Hochschulen, die u.a. der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Studium dienen, wie z.B. Stipendien-, Networking- und Mentoringprogramme, werden vom Senat befürwortet und weiterhin unterstützt. Die Hochschulen haben zahlreiche studienbegleitende Maßnahmen, Informations- und Beratungsangebote zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in ihren verschiedenen Bereichen eingeführt, die kontinuierlich weiterentwickelt und fortgesetzt werden.
- Alle staatlichen Hamburger Hochschulen (UHH, TUHH, HCU, HAW, HfbK, HfMT³¹) sowie das Universitätsklinikum Eppendorf sind vom „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert und erleichtern studierenden Eltern durch fortzuschreibende Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Dies geschieht z.B. durch die Einrichtung von Familienbüros, die Entwicklung eigener Richtlinien und Empfehlungen zu diesem Thema und die Einrichtung von Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder Studierender und Beschäftigter. Die Aktivitäten der Hochschulen schließen auch Maßnahmen im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Pflege Tätigkeiten und Studium/Beruf“ mit ein. Der Senat unterstützt die Hochschulen darin, die Maßnahmen und Programme, die die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Studium und Pflege fördern, kontinuierlich weiter zu entwickeln.
- Gender Studies ermöglichen zum einen, Geschlechterunterschiede sowie damit verbundene Diskriminierung und ihre Ursachen zu erkennen und Maßnahmen dagegen zu entwickeln. Zum anderen bieten sie durch ihren interdisziplinären Ansatz Studierenden aller Fächer die Möglichkeit, sich mit Genderforschung im Allgemeinen und Genderaspekten im eigenen Fachbereich auseinanderzusetzen. Das Zentrum GenderWissen und die hochschulübergreifende gemeinsame Kommission „Gender und Diversity Studies an den Hamburger Hochschulen“ koordiniert den freien Wahlbereich „Gender & Queer Studies“ und ermöglicht den Studierenden der Hamburger Hochschulen, die Zertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversität“ zu erwerben. Im Rahmen

³¹ Universität Hamburg, Technische Universität Hamburg, Hafencity Universität Hamburg, Hochschule für angewandte Wissenschaften, Hochschule für bildende Kunst, Hochschule für Musik und Theater

des Gender-Kompetenz-Netzes benennen das Zentrum und die Gemeinsame Kommission Expertinnen und Experten mit Genderkompetenz, z.B. für hochschulische und behördliche Gremienarbeit.

Der Senat befürwortet und unterstützt das Engagement des Zentrums, der Gemeinsamen Kommission und der Hochschulen in diesem Bereich.

Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
40	Männer und Frauen haben gleiche Chancen in Studium, Lehre und Wissenschaft.	Erfolgreiche Maßnahmen und Programme werden weitergeführt.	<ul style="list-style-type: none"> Das Projekt „Pro Exzellenzia“ wird bei positiver Evaluation über 2020 hinaus fortgeführt. Maßnahmen, Frauen, die eine Habilitation anstreben, eine zusätzliche flexible Forschungszeit zu finanzieren, wird fortgeführt. Die Maßnahme des UKE, Anreize für Institute und Kliniken zu setzen, indem nach Habilitation einer Frau eine Stelle (0,5 VK, 12 Monate) zur Finanzierung einer weiteren Frau auf dem Weg zur Habilitation zu finanzieren, wird fortgeführt. Die FHH kofinanziert Professuren, die durch das Professorinnenprogramms III gefördert werden. 	Lfd.	BWFG UKE BWFG und Hochschulen
41	Männer und Frauen haben gleiche Chancen in Studium, Lehre und Wissenschaft.	Es werden Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie von Studium und Pflege vorgehalten.	Die Hamburger Hochschulen sind als familienfreundliche Hochschulen rezertifiziert.	Lfd.	Hochschulen
42	Männer und Frauen haben gleiche Chancen in Studium, Lehre und Wissenschaft.	Die Hochschulen führen ihre Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Professuren und der Transparenz der Berufungsverfahren weiter.	Das Verhältnis der Frauenquoten bei Bewerbungen und Berufungen auf Professuren an Hamburger Hochschulen ist mindestens ausgeglichen (Prüfung Z/G: Basis des Datenmaterials der GWK „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“)	Bis Ende 2019	Hochschulen

3 Erwerbsleben; abhängige Erwerbsarbeit

Es ist weiterhin ein wichtiges Anliegen des Senats, dass alle Menschen ungeachtet ihres Geschlechts ihr Erwerbsleben selbstbestimmt gestalten können. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Beruf und Erwerb sowie für Familie und Partnerschaft nehmen wesentlich Einfluss auf die Beteiligung am Erwerbsleben. Bis heute nehmen Frauen den größeren Anteil der Familienaufgaben wahr – meist mit weitreichenden Auswirkungen auf den gesamten Erwerbs- und Lebensverlauf bis hin zur Nacherwerbsphase.³²

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Eltern und insbesondere von Müttern, ihre verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt und die Förderung der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben ist daher ein wichtiges Ziel des Senats, das in der Hamburger Fachkräftestrategie, dem Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm des Senats, der Agentur für Arbeit Hamburg und des Jobcenters team.arbeit.hamburg sowie im Hamburger Programm zum Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 – 2020 verankert ist. Eine gendersensible Berufsorientierung, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die gezielte Förderung von Frauen und Familien sind wichtige Hebel zur Zielerreichung.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat in den letzten zehn Jahren bundesweit sowie in Hamburg zwar deutlich zugenommen, sie erreicht aber mit einer Erwerbsbeteiligungsquote von 72 % (in 2015) noch nicht das Niveau der Männer (77,8 %). Diese Entwicklung bestätigt auch die vom Senat und der Handelskammer Hamburg in Auftrag gegebene Studie des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI) „Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg“. Danach ist die Zahl erwerbstätiger Mütter im Alter von 25 bis 49 Jahren von 2006 bis 2014 in Hamburg deutlich gestiegen (um 8,9 %); Mütter sind aber weiterhin erheblich seltener erwerbstätig als Väter, kinderlose Frauen und Männer. Zudem bleibt Teilzeit eine Domäne von Müttern, wobei festzustellen ist, dass die Bedeutung großer Teilzeit (20 bis 31 Wochenstunden) zugenommen hat. Das Erwerbspotenzial von Frauen wird damit in Hamburg zunehmend besser ausgeschöpft; es liegen aber immer noch Potenziale brach. So sind zum Beispiel knapp 28.600 Mütter mit mittlerem oder hohem Bildungsabschluss nicht erwerbstätig. Zudem reduzieren viele und junge Kinder, niedrige Bildung, ein Alleinerziehenden-Status und eine ausländische Nationalität die Erwerbswahrscheinlichkeit insbesondere von Müttern.³³

Betrachtet man die Erwerbstätigenquoten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II zeigt sich sehr deutlich, dass auch die schon länger in Deutschland lebenden oder hier geborenen Menschen mit Migrationshintergrund von der guten Entwicklung am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren zwar grundsätzlich profitiert haben. Im Vergleich sind sie aber nach wie vor unterrepräsentiert. So lag die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund in 2016 bei 63,0 %. Die Erwerbstätigenquote von Deutschen lag hingegen bei 81,1 %.

Gerade bei Frauen mit Migrationshintergrund wird dieser Unterschied besonders deutlich. Mütter mit deutscher Staatsangehörigkeit waren einer Analyse aus 2014 zufolge zu 68,8 % erwerbstätig, Mütter aus Nicht-EU-Staaten jedoch nur zu 37,8 %. Mütter aus EU-Staaten

³² Vgl. auch Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. Download: www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf

³³ Siehe HWWI (2017): Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg. Entwicklung und Zusammenhänge im Kontext knapper werdender Fachkräfte. S. 6 ff.

waren mit einer Erwerbstätigenquote von nur 43,8 % ebenfalls signifikant seltener erwerbstätig als deutsche Mütter.³⁴

Für die geringere Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen mit Migrationshintergrund und das höhere Risiko, erwerblos zu sein, sind vor allem folgende Aspekte relevant:

- Das Risiko von Erwerbslosigkeit und der Zugang in Beschäftigung, und hier in besser entlohnte Tätigkeiten, sind in hohem Maße abhängig vom Qualifikationsniveau. Je höher das Qualifikationsniveau ist, umso geringer ist das Risiko, erwerblos zu sein. Umgekehrt gilt: Rund zwei Drittel aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben keinen Schul- oder beruflichen Abschluss. Bei Menschen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern liegt dieser Anteil noch höher.
- Die nach wie vor auffallend geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen weist zudem darauf hin, dass weiterhin in einigen migrantischen Communities überholte Rollenbilder bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen bestehen. Hinweise auf deutliche Qualifikationsunterschiede, die die bestehende Differenz in der Erwerbsbeteiligung erklären könnten, gibt es nicht.

3.1 Erwerbsbeteiligung; Integration in den Arbeitsmarkt

3.1.1 Förderung von Frauen und Familien

Die Partnerinnen und Partner des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms 2015 – 2020³⁵ setzen sich als Ziel, die Integration von Frauen und Familien in den Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. Dabei soll der Fokus auf eine den Lebensunterhalt sichernde und nachhaltige Integration zur Vermeidung einer langfristigen Hilfebedürftigkeit gelegt werden. Neben der intensiven und bedarfsgerechten Förderung von Frauen und Familien im Rahmen der Arbeitsvermittlung, sollen Frauen entsprechend ihrer Mindestbeteiligungsquote mit Hilfe von Maßnahmen gefördert werden. In die Entwicklung dieser arbeitsmarktpolitischen Strategie und die Umsetzung der Fachkonzepte ist auf Seite der Arbeitsverwaltung jeweils die Beauftragte für Chancengleichheit eingebunden. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird gem. § 18 e SGB II sowohl bei der Agentur für Arbeit als auch beim Jobcenter bestellt, um das Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der gesetzlich verankerten Geschlechtergerechtigkeit der Hilfs- und Fördermaßnahmen der Arbeitsverwaltung zu fördern.³⁶

Bedarfsgerechte Förderung von Frauen und Familien

Für die berufliche Entwicklung von Erziehenden und aus Gründen der Fachkräftesicherung ist es sinnvoll, dass nach einer Familienphase möglichst frühzeitig der Wiedereinstieg in den Beruf erfolgt.

Die Partnerinnen und Partner des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms haben sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Eltern mit Kindern unter drei Jahren, die aufgrund der Erziehung ihrer Kinder den § 10 Abs. 3 SGB II in Anspruch nehmen und dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, zu verringern. Eltern, die im Leistungsbezug des SGB II stehen, sollen frühzeitig aktiviert und bei ihrem (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.

³⁴ Vgl. Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2017): Hamburger Integrationskonzept 2017: „Wir in Hamburg! Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“.

³⁵ Vgl. Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm der Agentur für Arbeit Hamburg, des Jobcenters team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration für die Jahre 2015 – 2020

³⁶ Vgl. § 1 Abs. 1 S. 3 SGB III.

Die frühzeitige Beratung der Erziehenden bereits vor der Geburt und während der Erziehungszeit ist ein wichtiger Ansatzpunkt für einen frühen Wiedereinstieg. Neben den individuellen Angeboten der Agentur für Arbeit und von Jobcenter team.arbeit.hamburg soll Frauen durch Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen wie beispielsweise die ESF-Projekte „Worklife – Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Jobclub Soloturn Plus“ erleichtert werden. Die ganzheitliche Betreuung von Alleinerziehenden wird zudem an den Jobcenter-Standorten Altona, St. Pauli und Bramfeld durch spezialisierte Integrationsfachkräfte angeboten.

Darüber hinaus hat der Hamburger Senat mit dem flächendeckenden Ausbau der Kindertagesbetreuung und der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz für Kinder ab einem Jahr wichtige Voraussetzungen für einen frühen Wiedereinstieg geschaffen. Dass der Ausbau der Kindertagesbetreuung in Hamburg zu einer höheren Erwerbstätigkeit von Eltern beigetragen hat, bestätigt auch die HWWI-Studie „Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg“. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Eltern und ihre bessere Integration in den Arbeitsmarkt können aber nur gelingen, wenn auch Unternehmen ihren Beitrag hierzu leisten. Im Rahmen der Fachkräftestrategie und der Hamburger Allianz für Familien wirbt der Senat daher bei Unternehmen für eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein beruflicher Abschluss erhöht die Chancen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sowie für den beruflichen Aufstieg. Um insbesondere (Allein-)Erziehenden im SGB-II-Leistungsbezug einen berufsqualifizierenden Abschluss zu ermöglichen³⁷, setzt sich der Hamburger Senat weiterhin für den Ausbau von Teilzeitausbildungen ein und fördert in diesem Zusammenhang das ESF-Projekt „Servicecenter Teilzeitausbildung“, das Information, Beratung und Unterstützung zu allen Fragen in den Bereichen Ausbildung, Beruf, Familie anbietet. Die Beratung unter dem Hinweis auf diese Ausbildungsform wird zudem durch die zuständigen Stellen als Regelaufgabe wahrgenommen. Hierbei arbeitet unter anderem die Jugendberufsagentur eng mit dem ESF-Projekt zusammen. Während der Projektlaufzeit wird geprüft, ob und wie sich das Beratungsangebot verstetigen und in den Regelbetrieb der Jugendberufsagentur überführen lässt.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
43	(Allein-) Erziehende verfügen über eine berufliche Qualifizierung.	Teilzeitausbildung wird gefördert. Es wird ein Beratungsangebot zur Teilzeitausbildung vorgehalten.	Das Angebot wird zunehmend genutzt.	Lfd. bis 2019	BSB/HIBB und BASFI

In der Vergangenheit fand bei Einsatz der üblichen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Integration in Beschäftigung die Zielgruppe der im Schutz von Frauenhäusern lebenden Personen nur wenig gesonderte Beachtung. Jede vierte Frau erleidet in Deutschland mindestens einmal in ihrem Leben körperliche oder sexuelle Gewalt in der häuslichen Umgebung. Die Herauslösung aus einer Gewaltbeziehung ist häufig ein langjähriger Prozess,

³⁷ Der Frauenanteil an den Alleinerziehenden beträgt deutschlandweit rund 92 % (Mikrozensus 2012). In Hamburg lag der Frauenanteil an allen Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren im Jahr 2011 ebenfalls über 90 %. Knapp 64 % der alleinerziehenden arbeitslosen Frauen verfügten über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): IAB-Regional. IAB Nord Nr. 04/2012.

für den es ein Zusammenspiel verschiedener stabilisierender Faktoren bedarf. Neben der räumlichen und sozialen Trennung spielt insbesondere die Ermöglichung wirtschaftlicher Selbständigkeit durch eine eigene Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle. Mit dem innovativen ESF-Projekt „2. Aufbruch“ wird eine Zielgruppe in den Fokus arbeitsmarktpolitischer Aufmerksamkeit gerückt, der es im Regelsystem schwerfällt, ihre spezifischen Bedürfnisse geltend zu machen. Hier erhalten Opfer häuslicher Gewalt mit der erforderlichen Sensibilität und Vertraulichkeit intensive Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt, die ihnen letztlich ein auch materiell selbstbestimmtes Leben ermöglichen soll. Das Vorhaben leistet unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Konzeptes zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege (Opferschutzkonzept) des Senats.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
44	Opfer häuslicher Gewalt sind in den Arbeitsmarkt integriert.	Es wird ein Beratungsangebot für Opfer häuslicher Gewalt vorgehalten.	Das Angebot wird zunehmend genutzt.	Lfd. bis 2020	BASFI

Modellprojekt Verknüpfung der Leistungen von Jobcenter und Jugendamt

Vor dem Hintergrund, dass größere Schnittmengen bei den Familien im SGB II-Leistungsbezug und den Familien, die im Rahmen der Jugendhilfe unterstützt werden, zu vermuten sind, ist es sinnvoll die Leistungen der Arbeitsmarktpolitik und der Jugendhilfe stärker miteinander zu verknüpfen und die Zusammenarbeit zu intensivieren.

Zunächst in zwei Modellstandorten (Hamburg Mitte - Standort Wilhelmsburg und in Eimsbüttel) wird die verstärkte Kooperation zwischen den bezirklichen Jugendämtern und Jobcenter team.arbeit.hamburg pilotiert. Ziel ist es die Systeme besser miteinander zu verknüpfen und die Angebote und Leistungen an die Eltern unter Beachtung des Datenschutzes besser zu koordinieren. Grundgedanke ist, dass Arbeitslosigkeit sich negativ auf das Familiengefüge auswirkt und damit die Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme durch Jobcenter stabilisierend auf die Familien wirken kann. Umgekehrt kann für eine arbeitsmarktpolitische Integration der gute Zugang von Jugendhilfe zu den Eltern hilfreich sein.

Das Interesse an einer intensiveren Zusammenarbeit ist auf beiden Seiten hoch, vielfach sind jedoch die Kenntnisse über die Aufgaben der anderen Einrichtung unzureichend. Eine bessere Vernetzung ist für beide Partner gleichermaßen zielführend. In beiden Modellstandorten haben zunächst die Auftaktgespräche und Veranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen stattgefunden. Im Rahmen gemeinsamer Treffen wurden weitere Maßnahmen vereinbart, die in eine Kooperationsvereinbarung umgesetzt werden sollen. Ein Rollout in Anlehnung an die Modellprojekte auf weitere Bezirke in Hamburg ist für das Jahr 2018 geplant.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
45	Familien im SGB-II-Leistungsbezug sowie Familien, die im Rahmen der Jugendhilfe unterstützt werden, sind in den Arbeitsmarkt integriert.	Die Leistungen der Arbeitsmarktpolitik und der Jugendhilfe werden miteinander verknüpft.	Es gibt eine entsprechende Kooperationsvereinbarung.	2018	BASFI

Förderung von Frauen entsprechend ihrer Mindestbeteiligungsquote

Im Hinblick auf die Integrationswirkung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten hat das IAB im Jahr 2015 für beide Rechtskreise festgestellt, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen und Eingliederungszuschüsse besonders positive Effekte auf die Beschäftigungschancen der Geförderten haben, wobei bei den Eingliederungszuschüssen die Förderung bereits mit einer Einstellung verbunden ist. Berufliche Weiterbildungen verbessern ebenfalls die Chancen auf den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, allerdings wirken diese in der Regel zeitverzögert.

Für das Jahr 2015 lässt sich gemessen an der Mindestbeteiligungsquote feststellen, dass Frauen in beiden Rechtskreisen überdurchschnittlich häufig an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie an Trainingsmaßnahmen teilnahmen. Dieser Befund ist im Hinblick auf die Ergebnisse der IAB-Studie positiv zu bewerten. Dennoch ist festzustellen, dass Frauen auch im Jahr 2015 weniger als Männer an betriebsnahen Maßnahmen, wie betrieblichen Trainingsmaßnahmen und Eingliederungszuschüssen, teilnahmen. Inwieweit diese Unterschiede im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen und der beruflichen Orientierung von Frauen stehen, lässt sich anhand dieser Daten nicht feststellen. Auffällig ist auch, dass die Förderwirkung der Maßnahmen in Jobcentern bundesweit bei Frauen insgesamt deutlich hinter der Förderwirkung bei Männern zurückbleibt. Dies spiegelt sich in einer geringeren Verbleibsquote im Arbeitsmarkt wieder und könnte neben der bereits benannten Problematik der Vereinbarkeit auch eine fehlende Ausrichtung der Instrumente auf Frauen indizieren. Die Stadt Hamburg, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Jobcenter team.arbeit.hamburg haben sich darauf verständigt, die oben erwähnten Fälle des § 10 Abs. 3 SGB II und die Maßnahmenförderung von SGB-II-Eingliederungsleistungen zu analysieren, um weitere Handlungsbedarfe festzustellen.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
46	Frauen und Familien sind besser in den Arbeitsmarkt integriert.	Neben der intensiven und bedarfsgerechten Förderung von Frauen und Familien im Rahmen der Arbeitsvermittlung, werden Frauen entsprechend ihrer Mindestbeteiligungsquote mit Hilfe von Maßnahmen gefördert.	Steigerung des Frauenanteils an den Maßnahmen des Jobcenters t.a.h	Lfd. bis 2019	BASFI

3.1.2 Spezifische Angebote für Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete

Betrachtet man die Geschlechtsstruktur der Geflüchteten, so lässt sich feststellen, dass im ersten Halbjahr 2017 überwiegend junge Männer im Alter von 25 bis 35 Jahren nach Hamburg gekommen sind und der Frauenanteil mit 29 % verhältnismäßig gering ausfällt.

Alle Angebote stehen grundsätzlich Männern und Frauen und insoweit auch Migranten und Migrantinnen gleichermaßen offen. Dies hat insbesondere den Vorteil, dass letztere in direkten Kontakt mit Deutschen treten, was die Eingliederung in besonderem Maße fördert. Gleichwohl bedarf es gezielter Angebote, die der jeweils spezifischen Situation geflüchteter Menschen, insbesondere spezieller Bedürfnisse von Frauen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund gerecht werden.

Das ESF-Bundesprogramm „Starke Mütter“ ist ein Beispiel dafür, wie durch ein spezifisches Angebot auf die besonderen Herausforderungen von Migrantinnen eingegangen wird und die

Heranführung an den deutschen Arbeitsmarkt durch eine enge Begleitung erreicht wird. Ein weiteres Beispiel ist die vom Hamburger Senat initiierte Maßnahme „Erste Schritte für geflüchtete Frauen in den Arbeitsmarkt“. Im Rahmen der Maßnahme wird die individuelle Lebenssituation analysiert, um eine zielgerichtete Unterstützung im Rahmen von Beratungsgesprächen (Einzel-/ oder Gruppenberatung) anzubieten. Dabei wird durch eine nutzbare Kinderbetreuung den Bedürfnissen dieser Frauen im besonderen Maße Rechnung getragen. Beide Maßnahmen haben auch das Ziel überholten Rollenbildern entgegenzuwirken.

Speziell für die Zielgruppe der Geflüchteten ist die vorrangige Handlungsstrategie der vier Arbeitsmarktpartner Agentur für Arbeit (AA), Jobcenter team.arbeit.hamburg (t.a.h), die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) sowie der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) – in Kooperation mit den beiden Kammern, dem Unternehmensverbund Nord e.V. sowie dem DGB Hamburg –, die Regelsysteme so aufzustellen, dass

- noch-schulpflichtige jugendliche und jungerwachsene Geflüchtete vorrangig in Ausbildung vermittelt und Unternehmen bei dieser Aufgabe unterstützt werden,
- für qualifizierte und teilqualifizierte Geflüchtete die Möglichkeiten der Anerkennung und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Qualifikationen ausgeschöpft werden – dies gilt auch für diejenigen, die keine formalen Qualifikationen, sondern berufspraktische Erfahrungen, mehrjährige Studienerfahrungen oder andere non-formale Kompetenzen mitbringen,
- gering qualifizierte Geflüchtete in Sprachförderung und niedrigschwellige Beschäftigung vermittelt werden – mit der Option, dass sie bei Motivation und Eignung Qualifizierungen nachholen können.

Allen noch-schulpflichtigen, jugendlichen neu Zugewanderten steht unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus seit Februar 2016 die dualisierte Ausbildungsvorbereitung für Migranten (AvM-Dual) mit integrierter Sprachförderung an berufsbildenden Schulen zur Verfügung. In enger Zusammenarbeit mit der JBA und mit Unterstützung ihrer Lehrerinnen und Lehrer sowie den betrieblichen Integrationsbegleitungen, werden die Absolventinnen und Absolventen beim Übergang in Ausbildung und Beschäftigung begleitet. Basierend auf dem individualisierten Prinzip des verpflichtenden Angebots wird insbesondere auch den spezifischen Bedürfnissen weiblicher jugendlicher Zugewanderter Rechnung getragen.

Mit ergänzenden kommunalen Leistungen, wie der Lebenslagen-, Sprach- und Gesundheitsberatung sowie ergänzenden unternehmensbezogenen Dienstleistungen unterstützt die BASFI die Regelsysteme von Agentur und Jobcenter. Die Kooperation findet – analog zur Jugendberufsagentur (JBA) – unter einem Dach in dem Programm „W.I.R – work and Integration for refugees“ statt. Die Partner von W.I.R und der Jugendberufsagentur (JBA) stimmen zudem insbesondere ihre Maßnahmenplanung frühzeitig auch mit der Förderung des Spracherwerbs zur schnellen und nachhaltigen Integration aller Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ab. Die Teilnahme am Programm „W.I.R“ sowie an Maßnahmen stehen wie bereits oben beschrieben, grundsätzlich Frauen wie Männern gleichermaßen offen.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
47	Geflüchtete Frauen sind besser in den	Es wird ein Beratungsangebot für geflüchtete Frauen initiiert.	Das Angebot wird von der Zielgruppe genutzt.	Lfd.	BASFI

Arbeitsmarkt integriert.				
--------------------------	--	--	--	--

3.2 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familien- und Privatleben

3.2.1 Ausgangslage und Herausforderungen

Mütter wie Väter wollen beides: Sie wollen Zeit mit ihrer Familie haben – sei es um kleine Kinder zu betreuen oder weil sie ihre Angehörigen pflegen möchten. Aber sie wollen auch berufliche Ziele verfolgen. Familien stehen vor der großen Herausforderung, beides gut miteinander zu vereinbaren. Die Tendenz ist eindeutig: Frauen kehren früher in den Beruf zurück und sind auch insgesamt häufiger berufstätig als noch vor zehn Jahren. Väter wünschen sich heutzutage mehr Zeit für die Familie und würden hierfür gerne auch ihre Berufstätigkeit zumindest teilweise einschränken. Eltern benötigen daher entsprechende Rahmenbedingungen, um Beruf und Familie gut miteinander und partnerschaftlich vereinbaren zu können. Das sind die Ziele einer modernen Familien- und auch Gleichstellungspolitik.

3.2.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Eltern und insbesondere von Müttern, ihre verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt und die Förderung der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben ist Ziel der Hamburger Allianz für Familien, der Hamburger Fachkräftestrategie, des Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms des Senats, der Agentur für Arbeit Hamburg und des Jobcenters team.arbeit.hamburg sowie des Hamburger Programms zum Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014 – 2020. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die gezielte Förderung von Frauen und Familien sind hierbei wichtige Hebel zur Zielerreichung. Es ist auch ein Beitrag zur Vermeidung von Kinderarmut und verringert das Risiko von Frauen, in Altersarmut abzurutschen.

3.2.3 Handlungsschwerpunkte

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Eltern und ihre bessere Integration in den Arbeitsmarkt können nur gelingen, wenn auch Unternehmen ihren Beitrag hierzu leisten. Der Hamburger Senat wirbt daher im Rahmen der Hamburger Allianz für Familien bei Unternehmen für attraktive Arbeitsbedingungen und eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik. Der Hamburger Senat hat es sich darüber hinaus zum Ziel gesetzt, die Betreuungsinfrastruktur weiter zu verbessern. Hierzu gehören zum einen ein gut ausgebautes Kinderbetreuungssystem und zum anderen der Ausbau der Ganztagsschulangebote.

Mit dem qualitativen wie quantitativen Ausbau des Ganztags an Hamburger Schulen stellt die Freie und Hansestadt Hamburg zusätzlich ein umfassendes Bildungsangebot zur Verfügung und entspricht damit gleichzeitig dem Wunsch von Eltern, Familie und Beruf in Einklang bringen zu können. Während es im Schuljahr 2010/11 nur 49 Grundschulen mit Ganztagsangebot gab, bieten heute alle staatlichen Hamburger Grundschulen Ganztagsangebote. Im Schuljahr 2017/18 nehmen 82,7 Prozent aller Grundschulkinder am Ganztag teil.

Im Rahmen der Hamburger Allianz für Familien arbeiten Senat, Handelskammer und Handwerkskammer Hamburg gemeinsam daran, um die Familienfreundlichkeit in der Stadt

noch weiter zu verbessern. Die Partner entwickeln gemeinsam Projekte, bieten Möglichkeiten zur Vernetzung, führen Veranstaltungen durch und entwickeln Informationsmaterialien, damit noch mehr Unternehmen familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Ihre Beschäftigten anbieten.

Um festzustellen, ob sich der verstärkte Ausbau der Kinderbetreuung in Hamburg positiv auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern ausgewirkt hat, wurde im Rahmen der Hamburger Allianz für Familien gemeinsam mit der Handelskammer Hamburg und dem Hamburger Fachkräftenetzwerk beim Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) eine Studie zum Thema „Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg“ in Auftrag gegeben. (Boll/Lagemann 2017). Zentrale Erkenntnisse der Studie sind:

- In Hamburg gibt es einen Aufwärtstrend sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei den Beschäftigungszahlen.
- Die Kinderbetreuungsinfrastruktur wurde nach Einführung des Kita-Gutscheinsystems im August 2003 konsequent ausgebaut. Meilensteine sind die Einführung des Rechtsanspruchs für Kinder berufstätiger oder in Ausbildung befindlicher Eltern im August 2006, das Kita-Sofortpaket im August 2011 und das gebührenfreie Basis-Kita-Angebot im August 2014 für eine fünfstündige Betreuung mit Mittagessen.
- Bei den Betreuungsquoten belegt Hamburg im Jahr 2014 Spitzenpositionen im Vergleich der westdeutschen Bundesländer; so liegt Hamburg mit einer Quote von 97,3 Prozent knapp hinter Rheinland-Pfalz mit 97,4 Prozent. Auch bei den Betreuungsquoten im Krippenbereich (43,2 Prozent), der Ganztagsquote im Krippenbereich (21,8 Prozent) und bei der Ganztagsquote im Elementarbereich (49,7 Prozent) liegt Hamburg im Ranking der westdeutschen Bundesländer jeweils auf Platz zwei.
- Die Erwerbstätigkeit von Müttern entwickelt sich dynamisch, allerdings ausgehend auf niedrigerem Niveau als die der Väter. Mütter mit jüngstem Kind im Kita-Alter konnten ihre Erwerbstätigenquote zwischen 2006 und 2014 um knapp 12 Prozentpunkte, Mütter mit jüngstem Kind unter 3 Jahren zwischen 2010 und 2014 sogar um 15 Prozentpunkte steigern.
- Das durchschnittliche Bildungsniveau erwerbstätiger Eltern steigt. Der Hochqualifizierten-Anteil steigerte sich im Zeitraum von 2006 bis 2014 auf zuletzt 39,1 % bei Vätern und 36,1 % bei Müttern. Der Geringqualifizierten-Anteil ist gesunken auf 14,7 % bei Vätern und 13,4 % bei Müttern.
- Die Zahl nichterwerbstätiger Eltern ist rückläufig, jedoch schneiden Eltern ohne abgeschlossene Ausbildung bei der Erwerbshäufigkeit weiterhin deutlich schlechter ab. Vor allem geringqualifizierte Mütter fielen hier zuletzt wieder zurück. Die Erwerbstätigenquote von geringqualifizierten Müttern lag im Jahr 2014 bei 47,8 %, bei akademisch gebildeten Müttern bei 78,5 %.

Immer mehr Beschäftigte stehen jetzt oder in naher Zukunft vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger in Einklang zu bringen. Gleichzeitig suchen die Unternehmen nach Lösungen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung zu unterstützen und im Betrieb zu halten. Denn vielfach schränken Beschäftigte und vor allem Frauen ihre Berufstätigkeit wegen der Pflegeverantwortung ein

oder geben sie gar ganz auf. Häufig werden pflegende Angehörige durch die Pflege- und Betreuungstätigkeit selbst stark körperlich und psychisch belastet und in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe und zum Teil auch in der Ausübung ihrer Berufstätigkeit stark beeinträchtigt. Die Hamburger Allianz für Familien hat daher mit fachlicher Unterstützung der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz ein Qualifizierungsangebot zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickelt.

Seit Herbst 2016 können sich Beschäftigte zu sogenannten „Betrieblichen Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ fortbilden lassen. Das Angebot umfasst eineinhalbtägiges Seminar mit fachlichen Informationen zu innerbetrieblichen und gesetzlichen Möglichkeiten sowie verschiedene Infomaterialien. Diese Qualifizierung wird im Auftrag der Hamburger Allianz für Familien von der pme Familienservice GmbH durchgeführt.

Bislang haben 24 Unternehmen und Behörden an der Fortbildung teilgenommen.³⁸

3.3 Karriereentwicklung/ Leitende Positionen

Trotz eines hohen Frauenanteils an den akademischen Abschlüssen ist die Anzahl qualifizierter Frauen in Führungspositionen immer noch zu gering, sowohl in der Wissenschaft als auch der Wirtschaft. Insbesondere in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), in der Architektur und in der Kunst (Musik, Design, bildende Kunst) fällt der Mangel an Frauen in Führungspositionen auf. Der Senat hat sich daher weiterhin (auch im Rahmen der Hamburger Fachkräftestrategie) das Ziel gesetzt, Frauen in entsprechenden Positionen stärker an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Frauen neben der fachlichen Qualifikation überfachliche Fähigkeiten erwerben, um nicht nur in entsprechende Führungspositionen zu gelangen, sondern auch dort einen angemessenen Führungsstil zu leben. Ein entsprechendes Angebot hält Hamburg aktuell mit dem ESF-Projekt „Pro Exzellenzia 4.0“ vor, das Ende 2016 für seinen vorbildlichen Beitrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern mit dem Chefsache Award ausgezeichnet wurde.

3.3.1 Justiz

Frauen und Männer treten nach wie vor in einem ausgewogenen Verhältnis³⁹ in den Richterdienst bzw. in die Staatsanwaltschaft ein. Der Frauenanteil innerhalb der R2-Stellen über alle Hamburger Gerichte und Staatsanwaltschaften ist ebenfalls ausgeglichen.

Der Senat setzt sich weiterhin für eine ausgewogene Teilhabe der Geschlechter in allen Aufstiegs- und Führungspositionen der Justiz ein. Diese Zielsetzung soll weiterhin in Auswahlverfahren entsprechend der Vorgaben, insbesondere den Regeln zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts nach dem novellierten Gleichstellungsgesetz verstärkt berücksichtigt werden.

Im Rahmen von familienrechtlichen Fortbildungen werden Genderaspekte (z. B. Vermittlung gendergerechter Rollenbilder) gesteigert fokussiert. Darüber hinaus gilt für die Justiz das Selbstverständnis, dass genderrelevante Aspekte in sämtlichen Bereichen Beachtung und Anwendung finden.

³⁸ www.hamburg.de/pflege-und-beruf/

³⁹ i.S.d. § 3 Abs. 1 des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes

3.3.2 Wissenschaft

Auf die ausgewogene Mitwirkung der Geschlechter in Führungs- und Spitzenfunktionen in der Wissenschaft wirkt der Senat weiter hin. Dementsprechend ist diese in den Gremien, Kuratorien und sonstigen Entscheidungsorganen der Hochschulen ein erklärtes Ziel. Der erste Hamburger Gremienbericht hat ergeben, dass alle Hochschulräte der staatlichen Hamburger Hochschulen mindestens einen Frauenanteil von 50% aufweisen; in keinem der Räte war eines der Geschlechter zum Ende des Berichtszeitraums (01. Juli 2016) unterrepräsentiert.⁴⁰

Der Senat unterstützt sowohl Hamburger Projekte als auch bundesweite Regelungen, Gesetze und Initiativen, die gleichberechtigte Teilhabe im Wissenschaftsbereich zum Ziel haben, wie z.B. das Projekt Pro Exzellenzia und das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder.

Bei Verhandlungen zu Verträgen und Vereinbarungen mit den Hochschulen, wird der Senat weiterhin auf die Einbeziehung gleichstellungspolitischer Grundsätze achten.

Die Bemühungen von Forschungseinrichtungen und Hochschulen, die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf in Ihren Einrichtungen zu befördern, werden ausdrücklich befürwortet.

Der Senat unterstützt bundesweite Regelungen, Gesetze und Initiativen, die zum Ziel haben die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und wissenschaftlicher Tätigkeit zu verbessern.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
48	Männer und Frauen haben gleiche Chancen in Studium und Wissenschaft.	Die Hochschulen führen ihre Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Professuren und der Transparenz der Berufungsverfahren weiter.	Das Verhältnis der Frauenquoten bei Bewerbungen und Berufungen auf Professuren an Hamburger Hochschulen ist mindestens ausgeglichen	Bis Ende 2019	Hochschulen

3.3.3 Forschung und Lehre

Der Senat wird weiterhin in geeigneter Weise dem bundesdeutschen Trend eines sinkenden Frauenanteils ab der Promotion entgegenwirken. 50,1 % aller Promotionen wurden nach der letzten Erhebung in Hamburg von Frauen erbracht. Der Anteil von 26,4% bei Habilitationen soll zukünftig deutlich erhöht werden. – Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die künstlerischen Hochschulen seit einigen Jahren zwar wissenschaftliche und künstlerisch/wissenschaftliche Promotionen abnehmen, jedoch keine Habilitationen in den künstlerischen Fächern kennen. – Der Frauenanteil an Professuren liegt zwar bislang in Hamburg mit 27,5 % deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 22,0 %, stellt jedoch nach wie vor eine Unterrepräsentanz dar und soll deshalb sukzessive erweitert werden. Der Anteil von Frauen an Berufungen hat mit inzwischen durchschnittlich 42,7 % eine sichtbare Steigerung erfahren.⁴¹

⁴⁰ Quelle: Erster Gremienbericht des Senats zum Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG) (Berichtszeitraum 1. Januar 2014 bis 1. Juli 2016)

⁴¹Quelle: GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Datenmaterial 2014/2015

Der Senat geht gleichstellungspolitische Herausforderungen im Bereich Forschung und Lehre im Hinblick auf Entwicklungs- und Karrierehindernisse von Frauen („gläserne Decke“), die akademische (Nachwuchs-)Förderung, Berufungsverfahren, Zugang zu Forschungsressourcen und Vereinbarkeitsfragen konsequent an. Er unterstützt die Hamburger Hochschulen in Ihren zahlreichen Bemühungen und Maßnahmen in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf im Wissenschaftsbereich.

Um die Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich einschätzen, Probleme identifizieren und Maßnahmen entwickeln zu können, beabsichtigt der Senat, die Datenlage in diesem Bereich zu verbessern. In Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (LaKoG) wird ein Konzept für eine Kurzstudie entwickelt, die die Arbeitsbedingungen im Mittelbau der Hamburger Hochschulen näher beleuchten soll.

- Um laufend über aktuelle Themen und Problemlagen im Bereich der Gleichstellung an den Hamburger Hochschulen informiert zu sein und entsprechend auf diese reagieren zu können, steht die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung mit der LaKoG in regelmäßigem Austausch und arbeitet konstruktiv mit den Gleichstellungsbeauftragten zusammen.
- Die Entwicklung von Maßnahmen zu gleichstellungspolitischen Herausforderungen im Hinblick auf akademische (Nachwuchs-)Förderung, Berufungsverfahren und dem Zugang zu Ressourcenverteilung ist laufende Fachaufgabe der BWFG. Das sogenannte „Tenure-Track-Programm“ des Bundes und der Länder hat die bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zum Ziel, indem wissenschaftliche Nachwuchskräfte früher als bisher berufliche Sicherheit erlangen. Damit trägt es zur Chancengerechtigkeit und der besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und wissenschaftlicher Karriere bei. Die Universität Hamburg war bei der Bewerbung um die geförderten Stellen überdurchschnittlich erfolgreich: Die Förderung aller beantragten Stellen wurde gewährt.
- Die Hochschulen führen ihre Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Professuren und der Transparenz der Berufungsverfahren weiter. Diese umfassen u.a. die aktive Suche nach Bewerberinnen durch Dekanate und Berufungsausschüsse, eine Frauenquote von mindestens 40 % in Berufungsausschüssen, darunter mindestens eine Professorin und die Teilnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät an den Sitzungen des Berufungsausschusses. Um die geschlechterbedingten Unterschiede bei der Akquise von Drittmitteln für Forschungsprojekte anzugehen, unterstützt der Senat z.B. weiterhin den Ansatz, dass bei der Begutachtung von Drittmittelanträgen (insbesondere bei den strukturierten Programmen) Gleichstellungsmaßnahmen im Kriterienkatalog bei Begutachtungsverfahren enthalten sind und dass bei Auswahlgremien und Fachkollegien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet wird.
- Die Förderung der Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorge und Beruf ist eine laufende Aufgabe, die parallel zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Pflege läuft. Die durch das „audit familiengerechte hochschule“ zertifizierten Hamburger Hochschulen verpflichten sich, die Vereinbarkeit

durch fortzuschreibende Maßnahmen zu fördern und die Wirkung der Maßnahmen regelmäßig zu evaluieren.

- Der Senat befürwortet und unterstützt Maßnahmen, die die Chancengleichheit im Wissenschaftssystem zum Ziel haben. So wird zum Beispiel das Projekt „Pro Exzellenzia“ nach erfolgreicher Evaluation als Folgeprojekt „Pro Exzellenzia 4.0“ mit erweitertem Angebot fortgeführt. Das Projekt möchte Akademikerinnen aus verschiedenen Disziplinen für eine Führungsposition coachen und weiterbilden.
- In der Leistungsorientierten Mittelvergabe ist Gleichstellung einer von fünf Bereichen, zu denen Ziele mit den Hochschulen und dem UKE vereinbart werden, deren Nichteinhaltung finanziell sanktioniert wird. Die beiden hierfür verwendeten Kennzahlen sind die Professorinnenquote und der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren).

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
49	Männer und Frauen haben gleiche Chancen im Bereich von Forschung und Lehre.	Kurzstudie zum Thema „Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau an Hamburger Hochschulen“	Das Konzept liegt zum geplanten Zeitpunkt vor, die Erstellung der Studie wurde ausgeschrieben, es liegt zum geplanten Zeitpunkt ein Ergebnis vor.	Konzept bis Mitte 2018, Ausschreibung bis Ende 2018, Ergebnisse 2019	BWFG
50	Männer und Frauen haben gleiche Chancen im Bereich von Forschung und Lehre.	Gleichstellungspolitische Grundsätze sind in den Hochschulvereinbarungen aller staatlichen Hochschulen verankert (Ausgestaltung und Konkretisierung erfolgen im Zuge der Ziel- und Leistungsvereinbarungen.)	Entsprechende Regelungen sind in Hochschulvereinbarungen und ZLVen enthalten.	Lfd.	BWFG

3.3.4 Öffentlicher Dienst (s. auch Kapitel B III.)

Spezielle Aufgabenbereiche:

- Personalauswahl in der Schulbehörde: Für das Verwaltungspersonal wurde die Diskriminierungsfreiheit von Personalauswahlverfahren durch die Entwicklung eines Leitfadens zum Ablauf von Personalauswahlverfahren zusätzlich abgesichert. Um die Ermutigungsklausel in Stellenausschreibungen lebendiger zu gestalten, hat die Schulbehörde einen kleinen Film erstellt, der bei der Ausschreibung der Führungspositionen für die Schulen im Internet zu sehen ist.
- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement: Für den Zugang zu den Berufssegmenten ist weiterhin ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement von besonderer Bedeutung. Der im Zuge der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf eingeführte neue Dienstplan der Feuerwehr, der dem Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend 24-Stunden-Schichten vorsieht, hat sich erfolgreich etabliert. Mit einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde unter anderem überprüft, ob die mit dem neuen Dienstplan für den Einsatzdienst verfolgten Ziele zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht wurden. Danach haben 82,1 % der Befragten keine Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren.⁴² Rund 95 % der Befragten sind mit der Möglichkeit zufrieden, ihre Arbeitszeit zu 24-Stunden-Diensten zu bündeln.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
51	Die Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Schuldienst ist ausgewogen.	Frauen werden zur Verantwortungsübernahme und Bewerbungen auf Führungspositionen motiviert. Es wird ein Mentoring für den weiblichen Führungskräftenachwuchs an Hamburger Schulen angeboten.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des Mentoring • Verbleib der Teilnehmerinnen • Anzahl der Bewerberinnen auf Führungspositionen in Schule 	Lfd. seit 2009	BSB
52	Die Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Schuldienst ist ausgewogen.	Imagebildung für Frauen in Spitzenpositionen Filmische Ergänzung des „Frauenmotivationssatzes“ Als Spot, der Frauen ansprechen sollen, sich auf Führungspositionen in der Schule zu bewerben – Integration auf den Internetseiten für Stellenausschreibungen (Bewerbungsportal) für Führungspositionen in der Schule (eIBe) http://www.hamburg.de/bsb/bewerbungen-online/ –	Darstellung von Frauen in Leitungspositionen in öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Lfd. seit 2010	BSB
53	Gendergerechte Personalauswahl BSB	Workshop für Personalauswahlverantwortliche in der Verwaltung	Teilnahmezahl / Feedback	ab 2017	BSB
54	Gendergerechte Personalauswahl BSB	Es wird ein Leitfaden zum Ablauf von Personalauswahlverfahren (außer päd. Personal, LI, HIBB, VHS) unter Berücksichtigung der Elemente des HmbGleiG entwickelt.	Einhaltung des Verfahrensablaufs	ab 2017	BSB
55	Der Anteil an Frauen bei der	Der Ausbildungsberuf Werkfeuerwehfrau/-mann wird für	Die Maßnahme wird entsprechend dokumentiert/	2019	BIS, Berufsfeuerwehr

⁴² Bei der Vergleichsbefragung im Jahr 2010 waren es 46,7 %.

	Berufsfeuerwehr ist angewachsen.	Schulabgängerinnen und Schulabgänger in Hamburg angeboten und damit der direkte Zugang für diese Gruppe zur Berufs-/Werkfeuerwehr geöffnet. Auf eine abgeschlossene Ausbildung in definierten Handwerksberufen wird verzichtet. Durch das Öffnen des Berufs für Schulabgängerinnen und -abgänger sollen die Geschlechter gleichermaßen die Feuerwehr als Arbeitgeber entdecken.	Erhöhung des Frauenanteils an der Einstellungsquote.		
--	---	---	--	--	--

3.3.5 Wirtschaft und Unternehmen

Der Senat fördert die Gleichstellung in Unternehmen und in übergreifenden wirtschaftspolitischen Initiativen. Die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter und eine familienbewusste Personalpolitik sind dabei nicht nur ein positiver Wettbewerbsfaktor, sondern auch ein zu berücksichtigender Standortvorteil. Diese Skills lassen sich nur effizient realisieren, wenn die zuständigen Kammern und Verbände (vgl. Masterplan Industrie, Bündnis für den Mittelstand, Masterplan Handwerk) eine entsprechende Gleichstellungspolitik unterstützen.

Das 2013 gestartete und mittlerweile erfolgreich etablierte Projekt „Fünf Mädchen ins NAT-Profil“ mit dem Programm „mint:pink“ verfolgt das Ziel, den Mädchenanteil in den naturwissenschaftlich-technischen Profilen an den Schulen zu steigern und damit langfristig auch den Anteil von jungen Frauen in MINT-Studiengängen und Berufen zu erhöhen.

Das Projekt „ProTechnicale“ bietet bereits seit 2011 Abiturientinnen ein Studienvorbereitungs- und Orientierungsjahr in den Bereichen Luft- und Raumfahrt und Erneuerbare Energien an. Im Jahr 2017 durchläuft der sechste Jahrgang mit 16 Teilnehmerinnen das Programm. Mit dem ergänzenden Programm proDuale werden dieses Jahr erstmals auch duale Studentinnen angesprochen.

Auch in vielen Bereichen der Agrarwirtschaft sind Frauen häufig unterrepräsentiert, sie übernehmen selten Betriebsleiterfunktionen. Das seit 2014 gültige Agrarpolitische Konzept 2020 des Senats berücksichtigt auch gleichstellungspolitische Aspekte. Dabei ist die im Agrarpolitischen Konzept 2020 genannte Mitwirkung des LandFrauenverbandes Hamburg e.V. von hoher Bedeutung. In Kooperation zwischen LandFrauenverband, Landwirtschaftskammer Hamburg und der BWVI wurden spezielle Beratungs- und Weiterbildungsangebote für in der Agrarwirtschaft tätige Frauen organisiert und durchgeführt. Themenschwerpunkte sind u.a. soziale Absicherung, Altersvorsorge, berufliche Qualifizierung, Übernahme der Betriebsleiterfunktion/Unternehmensnachfolge durch Frauen.

Von besonderer Relevanz ist dabei die Fortbildungsreihe zur Büroagrarfachfrau. Damit sollen das Qualifikationsniveau von Frauen verbessert werden und sie ermutigt werden, sich stärker in die Betriebsleitung landwirtschaftlicher Betriebe einzubringen.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
56	Frauen und Männer sind in Unternehmen gleichgestellt.	Nutzen der verschiedenen Plattformen	Masterplan Industrie, Bündnis für den Mittelstand, Masterplan Handwerk und die clusterbezogenen Qualifizierungsinitiativen	Lfd.	BWVI
57	Frauen und Männer sind in Unternehmen gleichgestellt.	Die Gründung von neuen und die Pflege von etablierten clusterbezogenen Frauennetzwerken wird unterstützt.	Die Anzahl clusterbezogener Frauennetzwerke wird erhoben.	Bis 2019	BWVI
58	Frauen und Männer sind in Unternehmen gleichgestellt.	Mehr Frauen und Mädchen in MINT-Berufe, ausgerichtet an den HH Wirtschaftsklustern der BWVI	Anzahl Teilnehmerinnen, Weiterentwicklung der Programme (2017: Erweiterung ProTechnicale um proDuale)	Finanzierung der Projekte bis 2017 bzw. 1. Halbjahr 2018 gesichert, Weiterführung wird avisiert	BWVI
59	Frauen und Männer sind in Unternehmen gleichgestellt	Mehr Frauen in Betriebsleitungsfunktionen in landwirtschaftlichen Betrieben	Anzahl der Teilnehmerinnen in den entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen.	Lfd.	BWVI

3.4 Allgemeine Weiterbildung (insbesondere Volkshochschule)

Der Erwerb und Erhalt von Kompetenzen und Qualifikationen ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche und gleichberechtigte gesellschaftliche, berufliche wie politische Teilhabe. Nach wie vor ist die Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht unterschiedlich: Während Männer eher in der beruflichen Weiterbildung zu finden sind, nehmen Frauen eher allgemeine Weiterbildungsangebote wahr. Die Kurse der Hamburger Volkshochschule werden insgesamt zu 73 % von Frauen belegt. Daher bedarf es einerseits Weiterbildungsangebote, die für alle offen sind, andererseits aber auch spezieller Angebote⁴³, die helfen, durch gezielte Ansprache eines Geschlechts thematische Segregation zu überwinden. Beide Aspekte – für alle offen, spezielle Ansprache – werden vom Landesbetrieb Hamburger Volkshochschule berücksichtigt und in einem vielfältigen und umfangreichen Angebot sichtbar. Flankiert werden die Weiterbildungsangebote durch eine Beratung von *Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH* (W.H.S.B., im Auftrag der Behörde für Schule und Berufsbildung), die unter Einbeziehung der individuellen Rahmenbedingungen (Neigung, Qualifizierung, Finanzen) Orientierung auf dem Weiterbildungsmarkt bietet und geschlechts- und kultursensibel berät.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung und die Hamburger Volkshochschulen, greifen laufend gleichstellungspolitische Themen – insbesondere im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung, die Ausgestaltung der beruflichen und allgemeinen Weiterbildungsangebote und der Überwindung thematischer Segregation – auf und berücksichtigen sie im Kursangebot.

⁴³ Zum Beispiel die VHS-Kurse „Frauen führen erfolgreich“ oder „Das Kochevent für Väter und Kinder: Hamburger & Co.“

3.5 Erwerbseinkommen

In Deutschland liegt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren nahezu unverändert bei 21 bzw. 22 %, mit weiterhin deutlichen Unterschieden zwischen den alten Bundesländern (mit Berlin) mit 23 % und den neuen Bundesländern mit acht Prozent.⁴⁴ In Hamburg lag der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen in 2015 bei 24 %.⁴⁵ Auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied immer noch sechs Prozent.

Hamburg hat sich auf Bundesebene für eine gerechte Teilhabe und Entgeltgerechtigkeit von Frauen und Männern eingesetzt und sich für ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit ausgesprochen. Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntTranspG) ist am 6.7.2017 in Kraft getreten. Wesentliche Inhalte sind:

1. die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern/innen,
2. die Aufforderung an Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, verbindlich geregelte betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen,
3. die Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für nach dem HGB lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) mit mehr als 500 Beschäftigten,
4. die Stärkung der Sozialpartnerschaft und Tarifbindung.

Alle zwei Jahre ist eine Evaluation der Wirksamkeit des EntgTransG durch das BMFSFJ vorgesehen. Die Evaluation wird insbesondere die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten berücksichtigen. Hamburg wird auf Basis der Evaluationsergebnisse prüfen, ob ggf. Anpassungen der Regelungen erforderlich sind.

Hamburg setzt sich ferner auf Bundesebene dafür ein, den Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse durch eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetz zu senken und auf sachgrundlose Befristungen weitestgehend zu verzichten.

Ein Grund für geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern liegt darin, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind. Der Frauenanteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten lag im Dezember 2016 in Hamburg bei 60 %.⁴⁶ Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung⁴⁷ kommt zu dem Schluss, dass der Wunsch nach Aufstockung der Wochenarbeitszeit bei Frauen in geringfügiger Beschäftigung deutlich stärker ausgeprägt ist als bei Frauen in regulärer Teilzeitbeschäftigung. 22 % der geringfügig beschäftigten Frauen arbeiten unfreiwillig in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. Aufgrund der großen Zahl von ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen in Hamburg (62.238 am Stichtag 31.

⁴⁴ Vgl. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html und Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), S. 37

⁴⁵ Vgl. Pressemeldung vom 16.3.2016, Statistisches Landesamt Hamburg/Schleswig-Holstein

⁴⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt für Frauen und Männer. Hamburg.

⁴⁷ Wagner, Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, IAB-Kurzbericht 9/2011, Nürnberg.

Dezember 2016) ergibt sich hieraus ein erhebliches Potenzial zur Steigerung des Arbeitszeitvolumens und zur Erzielung eines den Lebensunterhalt sichernden Einkommens.⁴⁸

Der Hamburger Senat beabsichtigt, mit den Partnern des Hamburger Fachkräftenetzwerks das Fachkräftepotenzial von Minijobbern/innen zu heben. In einem ersten Schritt wurde mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds die Zielgruppe der Minijobber/innen in die bereits erwähnten Projekte „Worklife – Wiedereinstieg mit Zukunft“ und „Servicecenter Teilzeitausbildung“ integriert. Für das Jahr 2018 sind gemeinsam mit den Partnern des Fachkräftenetzwerks weitere Aktivitäten in Planung.

3.6 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Um den oft unterschiedlichen Arbeits- und Lebenswelten Rechnung zu tragen und insbesondere die Passgenauigkeit und Wirksamkeit arbeits- und Gesundheitsschutzbezogener Maßnahmen zu erhöhen, werden laufend geschlechterspezifische Faktoren von Anfang an – etwa in der Gefährdungsbeurteilung oder bei der Entwicklung und Wirkung von Programmen und Maßnahmen – einbezogen. Die Angebote und Vorgaben des Arbeitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung werden entsprechend gestaltet. Die Berücksichtigung des Themas Gleichstellung im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie innerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung ist ebenfalls von hoher Bedeutung.

Der Wandel der Arbeitswelt (Digitalisierung, Demographischer Wandel, Globalisierung, etc.) stellt die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit vor große Herausforderungen. Er birgt Chancen und Risiken wie z.B. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung versus Entgrenzung von Arbeit.

Die Geschlechter sind dabei nach wie vor unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt. Unterschiedliche Lebenssituationen wie z.B. durch die Segregation der Berufs- und Tätigkeitsfelder, die Art der Beschäftigungsverhältnisse, die Verteilung der Sorgearbeit und den Umgang mit Belastungen sind systematisch zu berücksichtigen.

Der Hamburger Senat wird darauf hinwirken, dass alle Geschlechter gleichermaßen von Konzepten und Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz profitieren. Gleichstellungspolitische Aspekte finden regelhaft Berücksichtigung in der Aufsicht und Beratung von Betrieben. Zur Sensibilisierung von Fachöffentlichkeit und Betrieben werden darüber hinaus Veranstaltungen durchgeführt sowie aktuelle Informationen im Internet zur Verfügung gestellt.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
60	Im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind geschlechtsrelevante Belange berücksichtigt.	Die Handlungsempfehlungen der ASMK/ des Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) „Geschlechtersensibilität bei Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ werden	Es liegt ein Konzept für eine „Gender-Qualifikation in der Aufsichtstätigkeit“ vor. Aktuelle Informationen werden auf http://www.hamburg.de/themen/3981508/gendermainstreaming.html zur Verfügung gestellt.	Lfd.	BGV

⁴⁸ Siehe Hamburger Senat (2015): Fachkräftesicherung in Hamburg. Analysebericht zur Erwerbsbeteiligung von Frauen.

		vermittelt, verbreitet, fortentwickelt (Qualifikationen, Veranstaltungen, Internet, Netzwerkarbeit).			
--	--	---	--	--	--

4 Nacherwerbsphase

4.1 Alter

Der Senat sieht es weiterhin als wichtige Aufgabe an, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken und auf etwaige geschlechtsspezifische Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen, wie sie sich etwa aus den spezifischen Lebensformen und -situationen im Alter oder aus den institutionellen Strukturen der Altersversorgung und Alterssicherung ergeben. Die Alterssicherung und Bekämpfung von Altersarmut, die Mitbestimmung am gesellschaftlichen Leben und eine hohe Lebensqualität im Alter sind hier von besonderer Bedeutung.

Die Zahlen der Personen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Renten, Pensionen, Vermögen oder ehelichen bzw. partnerschaftlichen Unterhaltsansprüchen bestreiten können und damit von Altersarmut unmittelbar betroffen sind, lag Ende 2015 bei 24.689 Personen, davon 13.788 Frauen (rund 55,85 %).⁴⁹ Die Differenzen im Erwerbseinkommen führen dazu, dass Frauen ein um 59,6 % geringeres, eigenes Alterssicherungseinkommen als Männer beziehen.⁵⁰

Im Jahr 2015 lebten in Hamburg 422.504 Menschen, die 60 Jahre und älter sind. Rund 56,2 % von ihnen sind Frauen.⁵¹ Dabei nimmt der Frauenanteil mit steigendem Alter zu. So sind rund 76,6 % der über 90-Jährigen Frauen.⁵² Der Anteil der 60-Jährigen und Älteren wird auch in Hamburg in den nächsten Jahren steigen. Die Berechnungen der 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder prognostizieren für 2030 einen Anstieg auf 513.900 über 60jährige Hamburgerinnen und Hamburger.⁵³ Dabei ist zu erwarten, dass sich der Frauen- und der Männeranteil auch in höheren Lebensaltern weiter annähern werden.

Um die aktive Beteiligung der Seniorinnen und Senioren am sozialen, gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben zu fördern, die Mitwirkungsrechte der älteren Menschen in Hamburg zu stärken, ihre Erfahrungen und Fähigkeiten einzubeziehen, die Beziehungen zwischen den Generationen zu verbessern und den Prozess des Älterwerdens in Würde und

⁴⁹ Statistikamt Nord, Statistischer Bericht K I 14 – j 15 HH vom 15.11.2016, eigene Berechnung. Im Jahr 2014 waren es 23.408 Personen, was einen Anstieg um 1.281 Personen bedeutet. Der prozentuale Anteil von Frauen ist gegenüber 2014 von 56,2 % leicht auf 55,85 % gesunken, Statistikamt Nord, Statistischer Bericht K I 14 – j 14 HH vom 10.03.2016

⁵⁰ Dazu Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, Dezember 2011, abrufbar unter www.bmfsfj.de, Seite 12.

⁵¹ Statistikamt Nord, Statistischer Bericht A I 3 – j 15 HH vom 16.8.2016 (Fortschreibung auf Basis des Zensus 2011, eigene Berechnung).

⁵² Statistikamt Nord, Statistischer Bericht A I 3 – j 15 HH vom 16.8.2016, eigene Berechnung.

⁵³ Statistikamt Nord, Statistischer Bericht A I 8 – j 15 HH vom 7.9.2015, Variante W2.

ohne Diskriminierung zu unterstützen, trat 2013 das Hamburgische Seniorenmitwirkungsgesetz in Kraft. Dieses sieht eine verbindliche Quote von 40 % jedes Geschlechts in den Seniorenbeiräten auf Landes- und Bezirksebene vor und gewährleistet auf diese Weise eine ausgewogene Besetzung der Seniorenbeiräte. Der Evaluationsbericht zum Hamburgischen Seniorenmitwirkungsgesetz liegt vor. Die gesetzliche Anforderung, dass in jedem Hamburger Seniorenbeirat jeweils mindestens 40 % Männer und 40 % Frauen Mitglied sind, wird im Evaluationsbericht positiv gewürdigt. Die Regelung wird beibehalten.

Des Weiteren ist vorgesehen, ab 2018 einen Hamburger Hausbesuch für Seniorinnen und Senioren anzubieten. Dabei handelt es sich um ein freiwilliges, kostenloses Informations- und Beratungsangebot in der eigenen Häuslichkeit, um frühzeitig über bestehende Teilhabe- und Unterstützungsmöglichkeiten für ältere Menschen in Hamburg zu informieren sowie auf Wunsch den Zugang zu diesen Angeboten zu erleichtern.

4.2 Pflegebedürftigkeit

65 % der 46.000 pflegebedürftigen Menschen sind Frauen, mit leicht sinkender Tendenz. Frauen stellen 80 % der in der Langzeitpflege Berufstätigen.¹⁰⁶ Dabei sprechen Anhaltspunkte dafür, dass insbesondere die Pflege von Angehörigen ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen wird.¹⁰⁷

Defizite im Bereich der Pflege betreffen somit überwiegend Frauen. Insoweit ist die pflegepolitische Zielsetzung des Senats, die Lebensqualität von Pflegedürftigen und ihren Angehörigen zu steigern, auch gleichstellungspolitisch fundiert. Die Zielsetzung umfasst insbesondere die Entlastung pflegender Angehöriger – auch als Berufstätige –, die Verringerung von Gewalt Risiken, die Steigerung der Pflegequalität und die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Pflege. Die meisten Maßnahmen sind in der Rahmenplanung der pflegerischen Versorgungsstruktur bis 2020 der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz im Einzelnen beschrieben. Die im November 2015 veröffentlichte Rahmenplanung wurde mit den an der pflegerischen Langzeitversorgung beteiligten Institutionen abgestimmt.

Darüber hinaus sind die folgenden Initiativen zu nennen:

Entwickelt wurden in der Landesinitiative „Leben mit Demenz“ seit 2012 u.a. folgende Maßnahmen: Ein eigener Internetauftritt hamburg.de/demenz, die Schulung von Beschäftigten in Hamburger Unternehmen (BasisQ), die Kompetenz- und Hilfekette Demenz, die Handreichung „Demenzsensibles Krankenhaus“, das Modellprojekt Demenzsensible Wohn-Pflege-Einrichtung, und die jährliche Aktionswoche Demenz. Weiterhin wurden zwei Broschüren „(Leben mit Demenz“ und „Wohnen mit Demenz“) der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz veröffentlicht.

Die BGV evaluiert das Hamburgische Wohn- und Betreuungsqualitätsgesetz, um den Schutz von Menschen mit Pflegebedarf und Behinderung weiter zu verbessern.

Außerdem hat der Senat Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Studium bzw. Beruf ergriffen. Mit dem 2016 gestarteten Projekt „Betriebliche Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“ sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen ausgebildet werden, damit sie als Ansprechpersonen im Bereich Pflege und Beruf zur Verfügung stehen.

Die Pflegeberufe werden durch das Pflegeberufegesetz neu strukturiert. Ziel ist eine Attraktivitätssteigerung dieser überwiegend von Frauen ergriffenen Berufe. Durch die Entwicklung von bundesweit geltenden Personalschlüsseln in der Langzeit- und in der Krankenhauspflege sollen die Arbeitsbedingungen und die Pflegequalität gesteigert werden.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
61	Die Lebensqualität von Menschen mit Demenz und ihren pflegenden Angehörigen (jeweils überwiegend Frauen) ist verbessert.	Die Landesinitiative Leben mit Demenz wird weitergeführt.	Aktivitäten im Rahmen Landesinitiative wie Arbeitssitzungen und Veranstaltungen	Lfd.	BGV
62	Geschlechtsspezifische Belange von Seniorinnen und Senioren im Rahmen der Interessenvertretung der älteren Generation finden Berücksichtigung.	Mitwirkung und Mitbestimmung von Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben	Geschlechterquote im Seniorenmitwirkungssetz, Ergebnisse der Evaluation	Lfd. Evaluation: bis Ende 2017	BGV für den LSB, Bezirksämter für die bezirklichen Seniorenvertretungen

II. Rahmenbedingungen und Gleichstellung in den weiteren lebensweltlichen Kontexten

Gleichstellungspolitik greift naturgemäß die soziale, gesellschaftlich konstruierte Seite des Geschlechts auf, identifiziert kontextbezogene Missstände und entwickelt – gemeinsam mit den jeweils betroffenen Fachpolitiken – Lösungsvorschläge und Verbesserungsansätze. Dies konzentriert sich zwar vielfach auf institutionalisierte und konstitutionelle Zusammenhänge, umfasst jedoch gleichwohl auch das Bestreben, die lebensweltlichen Rahmenbedingungen in ihrer Bezogenheit auf die Gleichstellung der Geschlechter passend auszugestalten.

Lebensräume sollen für den gesamten Lebensverlauf bestmöglich beschaffen sein und genderrelevante Belange in jeder Altersspanne gleichrangig neben den vornehmlich sozial- und bildungspolitischen Gesichtspunkten in allen weiteren Fachpolitiken ausreichend Berücksichtigung finden.

1 Gesundheit

Gleichstellung im Bereich Gesundheit bedeutet, die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedürfnisse anzuerkennen und in den Strukturen des Gesundheitswesens zu berücksichtigen und zu implementieren. Gerade im Gesundheitswesen ist die Verknüpfung von Fach- und Genderkompetenz von besonderer Bedeutung. Dabei wirken sich auch die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen, die biologischen Unterschiede, die sexuelle Orientierung und Identität sowie die Erwartungen der Gesellschaft und jeder einzelnen Person an ein Individuum bzw. an seine Rolle vielfältig auf Gesundheit und Krankheit aus.

Mit den Maßnahmen des GPR 2013 konnten so sowohl die notwendige Berücksichtigung von Genderaspekten wie auch die erforderliche Beachtung von geschlechtsspezifischen Belangen verstetigt und in die regelhafte Aufgabenwahrnehmung integriert werden.

- Die Verbesserung der Datenlagen zur Gesundheit von Kindern wird fortgeführt. Die Erfassung des biologischen Geschlechts in den Bereichen Frühe Hilfen, Einladewesen, Teilnehmeraten an U-Untersuchungen und Impfungen (Schuleingangsuntersuchungen) läuft kontinuierlich.
- Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz/ Amt für Gesundheit berücksichtigt das Thema Gleichstellung seit langem und fortlaufend. Bei der Erstellung von Gesundheitsinformationen und der Bereitstellung von Angeboten der Prävention und Beratung werden genderbezogene Aspekte entsprechend ihrer gesundheitsbezogenen Relevanz aufgegriffen und die Möglichkeiten, geschlechtsspezifische Belange in verschiedenen Gesundheitsbereichen angemessen zu berücksichtigen, werden fortlaufend beobachtet.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
63	Die gesundheitlichen Belange der unterschiedlichen Geschlechter sind gleichermaßen berücksichtigt.	<p>a) Bei der Erstellung von Gesundheitsinformationen und der Bereitstellung von Angeboten der Prävention und Beratung werden genderbezogene Aspekte entsprechend ihrer gesundheitsbezogenen Relevanz aufgegriffen.</p> <p>b) Die Möglichkeiten, geschlechtsspezifische Belange in verschiedenen Gesundheitsbereichen angemessen zu berücksichtigen, werden fortlaufend beobachtet.</p>	<p>Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention, Beratung und Behandlung sind belegbar entsprechend der jeweiligen Betroffenengruppe geschlechtergerecht ausgestaltet.</p> <p>Geschlechterbezogene Diversität wird berücksichtigt und bei Bedarf spezifisch angesprochen.</p> <p>Leistungsvereinbarungen mit freien Trägern enthalten explizit Textbausteine, die die Geschlechterdifferenz berücksichtigen.</p> <p>Gesundheitsdaten liegen geschlechterdifferenziert vor und werden geschlechterbezogen ausgewertet.</p>	Lfd.	BGV

2 Umwelt

Die Implementierung genderspezifischer Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen der Umweltpolitik ist laufende Aufgabe der Behörde für Umwelt und Energie (BUE). Durch die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen für Hamburg finden in diesem Rahmen geschlechterrelevante Aspekte insbesondere auch in Umwelt-bezogenen Kontexten Berücksichtigung.

Die Themen Umwelt und Gleichstellung konnten bereits in den „Förderrichtlinien für Maßnahmen im Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung vom 1.2.13 – 31.12.17“ berücksichtigt werden. Die Integrierte Stadtteilentwicklung, die die Gleichstellung als einen Teilaspekt eines Diversitätsansatzes stets mitdenkt, hat festgestellt, dass die Energieberatungen bereits nach sozialen und technischen Kriterien adäquat ausgerichtet sind. Geschlechterspezifische Belange in die Energie- und Klimapolitik im Rahmen der Arbeit des Amtes für Naturschutz, Grünplanung und Energie (NGE) der BUE wurden bei der Begleitung eines NGO-Projektes zur Ausbildung von Umweltberaterinnen laufend berücksichtigt.

Um der Relevanz des Geschlechterfaktors im Umweltbereich weiter nachzugehen, wird die Prüfung fortgeführt, inwieweit im Rahmen des Ziels nachhaltiger Umweltpolitik geschlechterspezifische Belange stärker als bisher implementiert werden können, z.B. durch Berücksichtigung im Rahmen des Klimakonzepts.

Energiebezogene Kostensteigerungen sind für Geringverdienende ein Armutsrisiko und führen u.U. zu Stromsperren. Eine Untersuchung des Bundesumweltamtes soll belegen (durch Verf. nicht überprüft), dass die Zustimmung zu konkreten Klimaschutzmaßnahmen stark mit dem Einkommen schwankt. (vgl. Oliver Powalla und Hendrik Sander „Kein Erfolg ohne Mehrheit“ in taz vom 11.2.2016) Das würde bedeuten, dass Frauen, die über alle Altersgruppen hinweg ein höheres Armutsrisiko als Männer haben besonders betroffen sind.

Das Klimaabkommen von Paris fordert die Einbeziehung gleichstellungspolitischer Belange. (Einleitung, Art.7) (vgl. GenderCC – Women for Climate Justice e.V. www.gendercc.net)

Die Implementierung genderspezifischer Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen der Umweltpolitik ist laufende Aufgabe der Behörde für Umwelt und Energie.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
64	In der Umweltpolitik sind geschlechterspezifische Perspektiven und Belange gleichermaßen berücksichtigt.	Umweltpolitische Vorhaben werden auf die Relevanz von Geschlechterfragen überprüft.	Es liegt ein entsprechender Handlungsplan zur Relevanzprüfung vor.	2019	BUE

3 Stadtentwicklung und Wohnen

Wohnen und Stadtentwicklung muss die Bedarfe und Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in unterschiedlichen Lebenssituationen berücksichtigen.

3.1 Stadtentwicklung

Im Bereich des Wohnen und der Stadtentwicklung wird eine Aufgabe für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen gesehen. Die Fragen der „Gleichstellung“ sind grundsätzlich in allen Planungsangelegenheiten des Städtebaus, der Stadtplanung, des Wohnungsbaus und der Gestaltung des öffentlichen Raumes zu berücksichtigen. In Bebauungsplanverfahren, städtebaulichen, freiraumplanerischen und hochbaulichen Wettbewerben sowie in Konzeptausschreibungsverfahren ist in der materiellen Ausgestaltung gezielt darauf zu achten, dass geschlechterspezifische Bedürfnisse Berücksichtigung finden.

Mit den wichtigen Leitzielen für die räumliche Entwicklung Hamburgs „Mehr Stadt in der Stadt“ und „Mehr Stadt an neuen Orten“ sollen die Entwicklung der Wohnungsbaupotentiale für alle Zielgruppen voran gebracht und der Wohnungsbau gestärkt werden.

Ein auf Innenentwicklung, Nutzungsmischung und starke Quartiere setzendes Konzept der Stadtentwicklung („Mehr Stadt in der Stadt“ und „Mehr Stadt an neuen Orten“) ist Chance und Herausforderung für die Gleichstellungspolitik gleichermaßen. Mit der Hamburger Initiative „Großstadtstrategie“ zur Erweiterung der Baunutzungsverordnung auf Bundesebene um das „Urbane Gebiet“ ist eine wichtige planungsrechtliche Voraussetzung geschaffen worden, die Planungen für ein räumlich dichtes Miteinander und damit für „kurze Wege“ (z.B. zwischen Arbeit, Wohnung, Nahversorgung, Schule, Kita und gesundheitlichen Einrichtungen) zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders in Bestandsgebieten umzusetzen.

In den Beteiligungsverfahren ist es erforderlich, allen Interessierten eine gleichberechtigte Teilnahme zu ermöglichen. Die Stadtwerkstatt hat insgesamt ihre fünf Qualitätsmaßstäbe darauf ausgerichtet. Die Anforderung, für „Verfahrensgerechtigkeit“ zu sorgen, d.h. darauf hinzuwirken, dass sich alle Bürgerinnen und Bürger gleichberechtigt in das Verfahren einbringen können, benennt dies explizit. In den „Perspektiven der Hamburger Stadtentwicklung 2030“ sind Inklusion und die Aktivierung beteiligungsferner Gruppen Leitthemen. Fragen der Gleichstellung und Inklusion wurden thematisiert und zu Qualitätsmaßstäben des Handelns und für die Einbindung von Zielgruppen formuliert.

Auch die Konzepte zur „Qualitätsoffensive Freiraum“ und der Leitfaden „Alles Inklusiv!“ zielen auf alle Gruppen der Hamburger Gesellschaft ab.

3.2 Wohnen

Bei der weiteren Entwicklung und Planung von Wohnungen sowie des dazugehörigen näheren Wohnumfelds müssen die spezifischen Bedürfnisse der Geschlechter sowie die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter erkannt und stärker berücksichtigt werden.

Es wird regelhaft berücksichtigt, wie die erwähnten Planungsempfehlungen und hinzugewonnenen Erkenntnisse in bestehende Verfahren und Prozesse, z.B. bei Planung von Wohnungsbauvorhaben wirkungsvoll integriert werden können. Dies gilt auch für die Fortschreibung der Förderprogramme der Hamburgischen Investitions- und Förderbank AöR (IFB), wo Aussagen zu Haushaltsgrößen und zur Grundrissgestaltung von Wohnungen getroffen werden.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
----------	---------------	----------	--------------------------------	-------------	---------

65	Die Belange von Frauen und Männern sind im Bereich der Städtebauentwicklung und Stadtplanung gleichermaßen berücksichtigt.	Planungs- und Gestaltungsprozesse werden systematisch gleichstellungspolitisch unterstützt und begleitet.	Die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen werden in den Planungs- und Gestaltungsprozessen dokumentiert.	Lfd.	BSW
66	Die Belange von Frauen und Männern sind im Bereich der Städtebauentwicklung und Stadtplanung gleichermaßen berücksichtigt.	Bei der Ausgestaltung des Verfahrens Bauleitplanung, sowie der Planung von Wohnungsbauvorhaben werden genderrelevante Aspekte mit einbezogen.	Individuelle Überprüfung von Grundrissen im Rahmen der Förderung und der Aufteilungspläne – Die Auswirkungen auf die Gleichstellung im konkreten Planungsanlass werden bei der Beschlussfassung zu Bauleitplänen dokumentiert.	Lfd.	BSW

4 Verkehrsinfrastruktur und Mobilität:

Der Senat sieht im Bereich des Städtebaus, der Verkehrs- und Stadtplanung sowie der Gestaltung des öffentlichen Raumes eine besondere Aufgabe für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen und wird sich weiterhin laufend für die Beseitigung bestehender Nachteile einsetzen.

Die Prüfung, wie gleichstellungspolitische Zielsetzungen in bestehende Verfahren und Prozesse der Verkehrsplanung wirkungsvoll integriert werden können, ist eine laufende Fachaufgabe der zuständigen Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI).

Zwischen Mai 2016 und September 2017 wurden durch das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) rund 140.000 Haushalte in ganz Deutschland zu ihrem Mobilitätsverhalten befragt (Mobilität in Deutschland (MiD)). Da Hamburg die Anzahl der befragten Haushalte deutlich aufgestockt (auch im Vergleich zu der letzten Erhebung von 2008 (MiD 2008)) hat, ist damit zu rechnen, dass die Wissensbasis gerade zu den Themen Mobilität und Gleichstellung deutlich verbessert wird. Die Auswertung erfolgt – soweit möglich und sinnvoll – auch in Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte für Hamburg. Die Veröffentlichung der Ergebnisse der MiD 2016 für Hamburg und das HVV-Gebiet sind für 2018 geplant.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
67	Die Geschlechter sind gleichermaßen mobil.	Die Schnellbahn-Haltestellen werden barrierefrei ausgebaut.	Anteil der barrierefreien Schnellbahn-Haltestellen (vgl. Drucksache 21/7748 „Mobilität in Hamburg – Ziele).	U-Bahn bis Mitte der 2020er, S-Bahn fortlaufend	BWVI

5 Soziale Infrastrukturbereiche

5.1 Öffentlich-rechtliche Medien

Der Senat begrüßt und unterstützt Initiativen zur Förderung der Gleichstellung in den Bereichen Kultur und öffentlich-rechtlicher Rundfunk.

Der Senat erkennt an, dass die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten durch eine aktive Gleichstellungspolitik ausgewogene Geschlechterverhältnisse in ihren zentralen Gremien weitgehend erreicht haben. Auch ist auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum ZDF-Staatsvertrag vom März 2014 und die dort betonte Bedeutung von Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG für den Rundfunk hinzuweisen.⁵⁴ Hamburg war Mit Antragstellerin in diesem Verfahren. Die Forderungen des Bundesverfassungsgerichts wurden im 17. Rundfunkänderungsstaatsvertrag umgesetzt. Dieser ist am 1.1.2016 in Kraft getreten.

Pro Quote Medien e.V. verweist auf Nachholbedarf in den Führungsetagen im Bereich der öffentlich-rechtlichen Medien. Frauen sind mit 28 % in den Nachrichten aller Mediengattungen weiterhin stark unterrepräsentiert. So die aktuellen deutschen Ergebnisse des weltweiten Global Media Monitoring Project (GMMP), die in 2016 erneut vom Journalistinnenbund (JB) erhoben wurden.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
68	Gremien, Aufsichtsorgane und Führungspositionen im Bereich der Medien sind zu gleichen Teilen von Männern und Frauen besetzt. Das unterrepräsentierte Geschlecht ist mit mind. 40% vertreten.	Die Verteilung der Geschlechter wird ermittelt.	Die Verteilung der Geschlechter wird abgebildet und im Gremienbericht dargestellt.	Lfd.	BKM

5.2 Kultur; Förderung und Bewahrung künstlerischer Produktion

Die geschlechterbezogene Besetzung von Gremien und Jurys im Bereich Kultur wurde mit dem Inkrafttreten des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetz überprüft. Es wurde festgestellt, dass keine aktuellen Handlungsbedarfe bestehen.

Von den 141 öffentlichen Theatern in Deutschland werden 26 von Frauen geleitet. Hiervon stehen sechs Frauen an der Spitze der Hamburger Theater. Auch in vier der sieben öffentlichen Hamburger Museen stehen Frauen an der Spitze.

Im Bereich Musik fördert die Behörde für Kultur und Medien das Frauen musikzentrum (fmz), das sich zum Ziel gesetzt hat, Mädchen und Frauen eine Plattform für das Ausprobieren und die Umsetzung musikalisch-kreativer Ideen zu bieten. Das fmz sorgt mit seinem Proberaumzentrum für über 100 Musikerinnen, dem Marktplatz, Veranstaltungen und Workshops für einen Rahmen, in dem vielfältige musikalische Aktivitäten der Bereiche Rock,

⁵⁴ Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 25.3.2014 – 1 BvF 1/11, 1 BvF 4/11, abrufbar unter www.bverfg.de, insbes. Rn. 39, 62, 71 u. 100.

Pop und Jazz ihren Platz finden. Im Jahr 2017 fand wiederholt der Mädchenbandworkshop mit den Komponenten Singing & Songwriting sowie Bandcoaching & Performance statt.

Die zuständige Behörde für Kultur und Medien wird auch weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Gleichstellung im kulturellen Bereich vorantreiben. Die Ausgestaltung und Förderung der geschlechtergerechten Vergabe der Hamburger Kulturpreise und die geschlechterparitätische Besetzung der Vergabegremien ist hier von besonderer Bedeutung.

Der 2. Kreativwirtschaftsbericht wurde 2017 veröffentlicht und hat u.a. auch die Geschlechterverteilung in den elf Teilmärkten erfasst. In sieben von elf Teilmärkten der Kreativwirtschaft stellen demzufolge Frauen mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In der statistischen Gesamtbetrachtung der Hamburger Kreativwirtschaft lag der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen bei 47,8 % (2014) und war damit um ca. 1,2 Prozentpunkte höher als in der Hamburger Gesamtwirtschaft.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
69	Die künstlerische Betätigung aller Geschlechter wird ausgewogen unterstützt.	Die künstlerischen Arbeiten aller Geschlechter werden gleichermaßen bewahrt. Das künstlerische Wirken wird gleichermaßen gefördert.	Die Vergabe von Atelier- und Arbeitsstipendien werden zu gleichen Teilen an Männer und Frauen vergeben. Das unterrepräsentierte Geschlecht ist mit mind. 40% vertreten.	Lfd.	BKM
70	Die künstlerische Betätigung aller Geschlechter wird ausgewogen unterstützt.	Es wird erarbeitet, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um alle Geschlechter bezogen auf den Umgang mit ihrem künstlerischen Wirken in gleicher Weise teilhaben zu lassen.	Die erforderlichen Maßnahmen werden dokumentiert.	Lfd.	BKM

5.3 Sport und Freizeit

Der Senat unterstützt weiterhin die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Mitwirkungs- und Steuerungsstrukturen und Maßnahmen zur Förderung der ausgewogenen Teilhabe von Männern und Frauen an Führungs- und Gestaltungsfunktionen in Bereich des Sports und seiner Einrichtungen, z.B. durch Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts und Stärkung der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Vereinen und Verbänden.

Um das Ziel, eine geschlechtergerechte Darstellung und Präsentation des Sports kontinuierlich zu fördern, wird der Senat weiterhin im Rahmen der laufenden und künftigen Programme und Maßnahmen im Bereich des Sports eine geschlechteroffene und -neutrale Präsentation der Sportarten anstreben und entsprechende Aktivitäten der Sportakteurinnen und -akteure, insbesondere der Vereine und Verbände, unterstützen.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
71	Die Mitwirkungs- und Steuerungsstrukturen im Bereich des Sports und seiner Einrichtungen sind geschlechtergerecht ausgestaltet.	Es werden Maßnahmen des organisierten Sports unterstützt, um bezogen auf Führungs- und Gestaltungsfunktionen mehr Frauen zu gewinnen.	Die Maßnahmen werden entsprechend dokumentiert. Der Frauenanteil ist erhöht.	2019	BIS
72	Die Mitwirkungs- und Steuerungsstrukturen im Bereich des Sports und seiner Einrichtungen sind geschlechtergerecht ausgestaltet.	Die Vereine und Verbände werden bei der ausgewogenen Förderung der Geschlechter unterstützt.	Bei Zuwendungen an Sportorganisationen werden gleichstellungspolitische Kriterien zur Bedingung gemacht.	Lfd.	BIS

5.4 Ehrenamt und Bürgerschaftliches Engagement

Insgesamt engagierten sich im Jahre 2014 insgesamt 36 % aller Hamburgerinnen und Hamburger freiwillig (Frauen: 36,6%, Männer: 35,3%).⁵⁵ Es ist davon auszugehen, dass sich diese Quote seit 2015 durch das enorme Engagement für Geflüchtete noch erhöht hat. In bestimmten Tätigkeitsbereichen sind Frauen (soziale Themen, Kinder und Jugendbereich) quantitativ stärker engagiert als Männer. Diese beteiligen sich eher in Natur- und Tierschutz, Freiwillige Feuerwehr, Rettungsdienste und im Sport. Mit der „Engagementstrategie 2020“ hat der Senat die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements unterstrichen, Leitsätze formuliert und entsprechende Handlungsempfehlungen für die Zukunft zusammengestellt. Im Schwerpunktbereich Freiwillige Feuerwehr wird weiterhin die ausgewogene Geschlechterteilhabe durch Werbung und Öffentlichkeitsarbeit gefördert.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
73	Frauen sind in höherem Maße bei der Freiwilligen Feuerwehr vertreten.	Bei Marketingmaßnahmen der Freiwilligen Feuerwehren zur Nachwuchsgewinnung (FF und JF) werden alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.	Erhöhung des Frauenanteils bei der Freiwilligen Feuerwehr	Lfd.	BIS, Freiwillige Feuerwehr

6 Gemeinsame Gestaltung von Staat und Gesellschaft

Mit dem GPR 2013 wurden Rahmenbedingungen geschaffen oder verstärkt, die eine ausgewogene Repräsentation und Teilhabe der Geschlechter an Entscheidungsgremien und Führungspositionen gewährleisten sollen. Frauen und Männern sollen gleiche Chancen auf eine wirkungsvolle Mit- und Selbstbestimmung in politischen Institutionen, Verwaltung, Justiz,

⁵⁵ <http://www.hamburg.de/engagement/veroeffentlichungen/3076870/freiwilligensurvey-hamburg/>

Wissenschaft, Unternehmen und anderen gesellschaftlichen und staatlichen Entscheidungsstrukturen geboten werden.

6.1 Politik und politisch zu besetzende Institutionen des Staates

Im Februar 2013 hat die Senatskommission für öffentliche Unternehmen ein Reporting und Controlling installiert, mit dem die Entwicklung der Gleichstellungsquote in den Aufsichtsgremien transparent halbjährlich offengelegt wird, und auch ein Verfahren etabliert, das bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten sicherstellen soll, dass die Vorgaben des Gremienbesetzungsgesetzes regelhaft eingehalten werden. Beschlussvorlagen, die die Berufung neuer Aufsichtsratsmitglieder zum Inhalt haben, werden in der Regel nur beschlossen, wenn die Vorgaben Gremienbesetzungsgesetzes erfüllt sind. So konnte der Frauenanteil bei den Senatsvertretungen von 28,1 % im Februar 2013 auf 42,5 % (Stand: August 2017) weiter gesteigert werden. Bei dem Frauenanteil beim Gesamtgremium liegt die Quote aktuell bei 34,2 % und hat einen relativ parallelen Verlauf zur Quote der Senatsvertretungen genommen. Es ist erkennbar, dass sich durch die Berichterstattung ein stärkeres Bewusstsein für die Gleichstellung von Männern und Frauen entwickelt hat und durch das konsequente Verfahren schon gute Ergebnisse erzielt wurden. Dieser Weg sollte weiter fortgeführt werden, um weitere positive Schritte zu ermöglichen.

Entgegen der deutlichen Entwicklung bei der Gleichstellungsquote in den Aufsichtsgremien ist beim Frauenanteil innerhalb der Geschäftsführungen der öffentlichen Unternehmen allerdings nur eine langsame Steigerung von 15 % (Stand: Februar 2013) auf 18,3 % (Stand: August 2017) zu verzeichnen. Dies ist u.a. auch durch die längeren Anstellungszeiten im Vergleich zur Amtszeit eines Aufsichtsgremiums begründbar.

6.2 Verwaltung, einschließlich der Personalvertretung

Die Förderung einer ausgewogenen Teilhabe von Frauen an Führungs- und Spitzenpositionen ist Aufgabe aller Dienststellen. Das Personalamt steuert diesen Prozess, auch im Rahmen eines kontinuierlichen Austauschs.

Für die kollegialen, öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorgane wurde 2014 ein behördeninternes Erhebungssystem eingeführt, das jährlich die Entwicklung der Geschlechterverteilung in diesen, ansonsten nicht zentral erfassten Gremien dokumentiert. Die Ergebnisse der Entwicklungen in den kollegialen, öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen und den öffentlichen Unternehmen fließen in den regelmäßig vorzulegenden Gremienbericht nach dem Gremienbesetzungsgesetz ein.

Personalvertretung: Beteiligungsrechte und Einbeziehung in die für die Beschäftigten wichtigen Entscheidungsprozesse fördern Arbeitszufriedenheit, Leistungsbereitschaft und Identifikation mit der Arbeit und den gesteckten Zielen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz mit dessen Reformierung gesetzesprogrammatisch verankert⁵⁶ und die Befugnisse der Personalräte und -versammlungen sind um die Befassung mit Fragen der Gleichstellung erweitert worden. In den Vorständen der Personalräte sollen Frauen und Männer künftig entsprechend ihrem Anteil an den gewählten Personalratsmitgliedern vertreten sein.

⁵⁶ S. das am 1.9.2014 in Kraft getretene Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Personalvertretungsrechts vom 8.7.2014 (HmbGVBl. S. 299).

Netzwerk weiblicher Führungsnachwuchs im Schulbereich: Speziell für den Schulbereich veranstaltet die zuständige Behörde regelmäßige Netzwerktreffen für den weiblichen Führungsnachwuchs. Das Netzwerk soll für alle weiblichen Führungskräfte an den Schulen geöffnet werden. Große Resonanz erfährt auch ein zwölfmonatiges Mentoring für den weiblichen Führungsnachwuchs an Hamburger Schulen, das angeboten wird, um Frauen bei der Übernahme von Führungspositionen zu unterstützen.

6.3 Genderrelevante Maßnahmen und Überlegungen im Vollzug

Die Konzepte und Behandlungsangebote im Justizvollzug sind auf Grund der anteiligen Unterbringung deutlich männlich geprägt. Nur ca. 5,7 % aller Inhaftierten in der Bundesrepublik sind Frauen⁵⁷. Das Deliktspektrum ist eingeschränkt und verhältnismäßig wenige Frauen werden aufgrund von Gewalt- oder Tötungsdelikten inhaftiert. Im Gegensatz zu männlichen Gefangenen bleiben viele Frauen in bestehenden sozialen Gefügen integriert.

Sozialisation, Haftdauer und insbesondere vollzugliches Verhalten von straffällig gewordenen Frauen unterscheiden sich von denen inhaftierter Männer. Frauen neigen z.B. dazu, sich im Vollzug zu „beheimaten“, d. h., sich auf das Leben im Vollzug einzurichten. Instrumentellen Sicherheitsanforderungen kann daher im Frauenvollzug ein generell geringeres Gewicht beizumessen werden.

Bei vielen Erklärungsansätzen zu Gründen weiblicher Delinquenz wird davon ausgegangen, dass die Ursachen vor dem Hintergrund eines komplexen Bedingungsgefüges zu sehen sind, welches die individuelle Lebens- und Sozialisationsgeschichte einer jeden Frau entscheidend geprägt hat. Massive, biographisch frühe Belastungen, wie Gewalterfahrungen oder sexuelle Übergriffe, können mögliche Bedingungen für die Entwicklung von Persönlichkeitsstörungen sein. In der Regel zeigen sich bei delinquenten Frauen verstärkt problematische Entwicklungen in emotionalen, sozialen, kognitiven wie auch leistungsbezogenen Bereichen.

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages haben sich 1999 alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union dazu verpflichtet, die Strategie des Gender Mainstreaming umzusetzen, d.h. dass die unterschiedlichen Bedürfnisse und Realitäten von Männern und Frauen auch im Justizvollzug berücksichtigt werden müssen. Es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit und auf geschlechtsspezifische Bedarfe muss mit entsprechenden Angeboten und Problemlösungsstrategien reagiert werden.

Vor diesem Hintergrund enthalten hiesige Vollzugskonzepte, neben therapeutischen Angeboten im engeren Sinne, folgende gezielt geschlechtsspezifische Behandlungselemente:

- Differenzierungen innerhalb der Stationen, verbunden mit dem Gedanken, dass abgegrenzte Wohneinheiten die Gestaltung des Zusammenlebens durch intensivere Kommunikation zwischen Gefangenen und Bediensteten ermöglicht,
- verlässliche Zuordnung von motivierten Bediensteten, Bezugsbeamtinnen und Beamten und Kontinuität bei den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern,
- die zunehmende Öffnung des Vollzuges, zum einen durch Besuche und Langzeitbesuche, zum anderen die Öffnung für externe Angebote und Beratungen bis hin zu Vollzugslockerungen, Verlegung in den offenen Vollzug, Freigang und berufliche Einbindung und der Möglichkeit der Nachbetreuung (Übergangmanagement bzw. Integrationsmanagement) nach Beendigung der Haftzeit.

⁵⁷ Statistisches Bundesamt, *Fachserie 10, Reihe 4.1, 2013, S. 10.*

Darüber hinaus wird in den Betrieben des Frauenvollzugs ein gendersensibles Ausbildungs- und Qualifizierungskonzept ausschließlich für inhaftierte Frauen angeboten. Die Berufsbildungsarbeit orientiert sich hinsichtlich der Zielsetzung an den Inhalten von „Gender Mainstreaming“ und hinsichtlich ihrer Umsetzung an den Inhalten von „doing gender“. Vor diesem Hintergrund verfolgt der Frauen- wie auch der Männervollzug das Ziel einer eigenständigen Bildungsarbeit.

Für weibliche Inhaftierte gilt es, eine eigenständige, marktgerechte Qualifizierungs- und Vermittlungsstruktur vorzuhalten, die ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten entspricht und ihnen einen Übergang von der Haft in den Arbeitsmarkt erleichtert. Es werden Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten z.B. in den Bereichen Gebäudereinigung, Hauswirtschaft, EDV-Anwenderschulungen, Erwerb von kaufmännischen Kenntnissen und Fremdsprachenkenntnissen durchgeführt und weiterentwickelt.

Abgesehen von diesen unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedarfen und den darauf gründenden Regelungen werden ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen durch verschiedene Maßnahmen, insbesondere in den nachfolgenden Bereichen, abgebaut.

6.3.1 Mutter- und Kind-Unterbringung

Ist das Kind einer Gefangenen noch nicht fünf Jahre alt und gibt es keine Alternative, so kann es mit Zustimmung der Inhaber des Aufenthaltsbestimmungsrechts in der Anstalt untergebracht werden, in der sich seine Mutter befindet, wenn dies seinem Wohl entspricht.

Der Männervollzug hält dieses Angebot für Väter mit ihren Kindern nicht vor. Zur Aufrechterhaltung des Kontaktes gibt es jedoch neben dem Angebot von Langzeitbesuchen die Möglichkeit der Teilnahme an einer Vater-Kind-Gruppe. Zudem werden weiblichen und männlichen Gefangenen im Bedarfsfall gleichermaßen Lockerungen zur Betreuung von Kindern in der Familie gewährt.

6.3.2 Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung

Im Männervollzug stehen auf Grund der Fallzahlen in der Regel Arbeit, Ausbildung und schulische Grundbildung im ausreichenden Maße zur Verfügung. Neben den bereits o.g. besonderen Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepten für inhaftierte Frauen wird einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung dadurch entgegengewirkt, dass in der Justizvollzugsanstalt Glasmoor, in der sowohl Männer als auch Frauen untergebracht sind, sämtliche vorhandene Arbeitsplätze beiden Geschlechtern gleichermaßen zur Verfügung stehen. Dies wird bereits seit der Verlagerung des Frauenvollzuges in diese Justizvollzugsanstalt so praktiziert. Auch die Freizeit- und Behandlungsangebote, nicht zuletzt das Soziale Training, stehen selbstverständlich allen Gefangenen gleichermaßen zur Verfügung.

6.3.3 Sozialtherapie bzw. sozialtherapeutische Behandlungselemente § 10 Hamburgisches Strafvollzugsgesetz (HmbStVollzG)

Männliche erwachsene wie jugendliche Gefangene haben in Hamburg die Möglichkeit, das Angebot der Sozialtherapie zu nutzen.

Für inhaftierte Frauen gibt es dieses Angebot nicht, sie hätten lediglich die Möglichkeit, sich familienfern in einem anderen Bundesland (i.d.R. in der JVA Vechta) für eine Behandlung zu

bewerben. Hamburg gleicht dieses fehlende Angebot z.Zt. dadurch aus, dass Frauen mit massivem Behandlungsbedarf die Teilnahme an einer Psychotherapie angeboten werden kann.

7 Hilfe durch den Staat

Es ist weiterhin ein besonderes Anliegen des Senats, dass bei der Planung, Gestaltung und Einrichtung von Hilfsangeboten in sozialen Notlagen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Geschlechter berücksichtigt werden.

7.1 Wohnungslosenhilfe

In Hamburg wird ein vielfältiges und umfassendes Hilfeangebot für wohnungslose Menschen vorgehalten. Zur besonderen Lage wohnungsloser Frauen hält der Senat an seinen Zielen und der verstärkten Berücksichtigung der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedürfnisse fest.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen genderspezifischen Belange im Rahmen der Wohnungslosenhilfe ist laufende Aufgabe der zuständigen Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration. Im Rahmen des Gesamtkonzeptes Wohnungslosenhilfe wird bei den Sozialen Beratungsstellen ein neuer Schwerpunkt im Bereich Wohnungssicherung gesetzt, der auch Frauen vor Wohnraumverlust schützt.

7.2 Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten

Der Zugang zu dem gesamten Angebot zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten soll allen Geschlechtern gleichermaßen offen stehen. Dies gilt auch für gemischtgeschlechtliche Einrichtungen und Projekte, die faktisch ganz überwiegend von Männern in Anspruch genommen werden.

7.3 Psychosoziale Prozessbegleitung

Am 01.01.2017 sind die bundesrechtlichen Regelungen zur psychosozialen Prozessbegleitung sowie das Hamburger Ausführungsgesetz und die Durchführungsverordnungen in Kraft getreten.

Mit diesem neuen Instrument wird das seit vielen Jahren bewährte Instrument der Zeugenbetreuung ergänzt. Beide kommen vor allem Menschen zu Gute, die in Konfliktsituationen besonderer Unterstützung bedürfen. Das sind in der Praxis insbesondere weibliche Jugendliche und Heranwachsende sowie erwachsene Frauen.

8 Wertschätzung und Anerkennung

Wertschätzung und Anerkennung können in unterschiedlichen Formen zum Ausdruck gebracht werden.

Dazu gehören

- Darstellung und Präsentation des Sports
- Präsentation von Leistungen in kulturellen Institutionen
- Benennung von Straßen und Verkehrsflächen
- Ehrungen und Auszeichnungen
- Kulturpreise und Stipendien

Auf dem Weg zu gleicher Wertschätzung und Anerkennung für gleiche Leistungen unabhängig vom Geschlecht sind erste Schritte getan. Die Identifizierung und Benennung von gesellschaftlichen Bereichen, in denen Defizite in der Wertschätzung und Anerkennung der Leistungen von Frauen zu verzeichnen sind, setzt Bewusstseinsprozesse in Gang, die nicht immer sofort zu Ergebnissen führen, die sich in Zwei-Jahres-Rhythmen oder innerhalb einer Legislaturperiode abbilden lassen. Die Benennung von Straßen ist ein gutes Beispiel dafür, wie ein solcher Prozess begleitet und gestützt werden kann (Publikationen zu Straßennamen und Aufbau einer Frauendatenbank durch die Landeszentrale für politische Bildung).

- Um das Ziel, eine geschlechtergerechte Darstellung und Präsentation von Leistungen im kulturellen Bereich und geschlechterspezifische Angebote kontinuierlich zu fördern, wird der Senat nach wie vor entsprechende Aktivitäten der Akteurinnen und Akteure unterstützen.
- Die Erhöhung des Anteils der nach Frauen benannten Verkehrsflächen ist laufende Fachaufgabe der zuständigen Behörde für Kultur und Medien zusammen mit den Bezirksämtern.
- Orden, Ehrungen, Preise und Stipendien: Das Ziel des Senats, dass sich die Anteile der Geschlechter am Kreis der potenziell Auszuzeichnenden und zu Ehrenden in den Anteilen der tatsächlich ausgezeichneten Personen widerspiegeln, besteht fort. Die Senatskanzlei setzt sich zudem auch speziell für Hamburg kontinuierlich mit dem Thema „gleichstellungsfördernde Fortentwicklung der Vorschlagsverfahren und der Kriterien ihrer Verleihung“ auseinander.

Im Mittelpunkt der Frauenbiografiendatenbank stehen verstorbene Frauen, die in Hamburg gewirkt und/oder gewohnt und Spuren hinterlassen haben. Diese enthält keineswegs nur „prominente“ Frauen. Auch das Wirken und Leben der „kleinen Frau“ auf der Straße, die oft im Stillen gearbeitet hat, wird berücksichtigt. Darüber hinaus werden auch Orte, Einrichtungen, Vereine und Themen, die für Frauen von historischer Bedeutung waren und sind, präsentiert. Die Datenbank soll eine hohe gesellschaftliche Wirksamkeit herstellen – im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit – und die Bedeutung von Frauen für Hamburgs Geschichte leicht zugänglich machen.

Lfd. Nr.	Handlungsziel	Maßnahme	Indikatoren der Zielerreichung	Zeitfenster	Behörde
74	Die künstlerische Betätigung aller Geschlechter wird ausgewogen unterstützt.	Die künstlerischen Arbeiten von Frauen und Männern werden gleichermaßen bewahrt. Das künstlerische Wirken wird gleichermaßen gefördert.	Die Vergabe von Atelier- und Arbeitsstipendien werden zu gleichen Teilen an Männer und Frauen vergeben. Das unterrepräsentierte Geschlecht ist mit mind. 40 % vertreten.	Lfd.	BKM
75	Die künstlerische Betätigung aller Geschlechter wird ausgewogen unterstützt.	Es wird erarbeitet, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um Männer und Frauen bezogen auf den Umgang mit ihrem künstlerischen Wirken in gleicher Weise teilhaben zu lassen.	Die erforderlichen Maßnahmen werden dokumentiert.	Lfd.	BKM

76	Künstlerische Arbeiten aller Geschlechter sind in kulturellen Institutionen ausgewogen vertreten.	In kulturellen Institutionen werden Leistungen und Werke der Geschlechter ausgewogen präsentiert.	Kuratorien, Kuratorinnen und Kuratoren berücksichtigen eine ausgewogene Dar- und Ausstellung von Arbeiten von Frauen und Männern.	Lfd.	BKM
77	Verkehrsflächen sind nach Personen im ausgeglichenen Geschlechterverhältnis benannt.	Erhebung des Geschlechterverhältnisses bei der Verkehrsflächen-Benennung.	Erhöhung des Anteils der nach Frauen benannten Verkehrsflächen	Lfd.	BKM, FF Bezirke
78	Kunstpreise werden außerhalb des rein künstlerischen Aspektes paritätisch vergeben.	Bei der Vergabe von Preisen wird neben der künstlerischen Leistung auch auf ein paritätisches Geschlechterverhältnis unter den Preisträgerinnen und Preisträgern geachtet.	Es gibt ebenso viele Preisträgerinnen wie Preisträger.	Lfd./ Jährlich	BKM
79	Die Vergabegremien im Kulturbereich sind geschlechterparitätisch besetzt.	Bei Neubesetzung der Vergabegremien im Kulturbereich wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.	Erstellung des Gremienberichtes.	Lfd./ Jährlich	BKM
80	Das Geschlechterverhältnis auf den Vorschlagslisten für die Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland ist ausgewogen.	Prüfung zur gleichstellungsfördernden Fortentwicklung der Vorschlagsverfahren und Austausch unter anderem mit den Protokollen der anderen Bundesländer und dem Bundespräsidialamt.	Erhöhung der Anteile von Frauen und Männern auf den Vorschlagslisten zur Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland auf jeweils mindestens 40 %.	Lfd.	SK FF BWFG
81	Das Geschlechterverhältnis auf den Vorschlagslisten für die Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland ist ausgewogen.	Die Ausrichtung der Orden und Ehrungen sowie der Kriterien ihrer Verleihung und des Vorschlagswesens werden regelhaft auch auf die gleichstellungspolitische Umsetzung überprüft. Die Senatskanzlei setzt sich laufend intensiv mit dem Thema auseinander und steht im Austausch unter anderem mit den Protokollen der	Es liegt ein entsprechender Handlungsplan zur Relevanzprüfung vor.	Lfd.	SK FF BWFG

		anderen Bundesländer und dem Bundespräsidialamt.			
82	Das Geschlechterverhältnis auf den Vorschlagslisten für die Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland ist ausgewogen.	<p>Die Senatskanzlei sensibilisiert in regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen die Fachbehörden und Bezirke für das Thema.</p> <p>Die Senatskanzlei wirkt zudem darauf hin, dass bei geeigneten Veranstaltungen von den jeweiligen Senatsvertretungen im Grußwort die Bitte aufgenommen wird, mehr Vorschläge und Anregungen insbesondere für auszeichnungswürdige Frauen einzureichen.</p>	<p>Durchführung einer verwaltungsinternen Informationsveranstaltung für alle zuständigen Behörden und Einrichtungen.</p> <p>(Die letzte Informationsveranstaltung hierzu fand am 27.01.2016 statt. Je nach Bedarf werden solche auch künftig durchgeführt werden)</p>	Lfd.	SK
83	Die Geschlechter werden gleichermaßen für Verdienste geehrt.	<p>Die Ausrichtung der Orden und Ehrungen sowie der Kriterien ihrer Verleihung werden kontinuierlich fortentwickelt. Auch in der laufenden Zusammenarbeit werden die Fachbehörden für dieses Thema sensibilisiert, zum Beispiel wenn es um die Auslobung neuer Ehrungen geht.</p>	Erhöhung des Frauenanteils bei Ehrungen und Auszeichnungen.	Lfd.	SK FF BWFG