ZUSAMMEN FÜR MEHR GLEICHSTELLUNG IN HAMBURG

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR)

Hamburg

VORWORT

Liebe Hamburger:innen,

das Ziel des Hamburger Senats ist es, Frauen und Männern eine gerechte Teilhabe in allen Lebensphasen und allen Lebensbereichen in Hamburg zu ermöglichen. Die Corona-Pandemie hat gezeigt: In Krisenzeiten stehen die Rechte von Frauen und Männern immer wieder unter Druck. Deshalb muss es darum gehen, bereits Erreichtes zu bewahren und zu festigen, aber auch neue gesellschaftliche Entwicklungen und Veränderungsprozesse in den Blick zu nehmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig in der Gesellschaft zu verankern.

Menschen bewerten die Bedeutung der Bemühungen um die Gleichstellung unterschiedlich: Während den einen die Gleichstellung von Frauen und Männern schon weitgehend erreicht scheint, sehen andere noch erheblichen Handlungsbedarf; ihnen gehen Maßnahmen nicht weit und Prozesse nicht schnell genug. Nach wie vor braucht es zur Erreichung dieses Ziels von Verfassungsrang daher neben einer intensiven gesellschaftlichen Debatte auch konkrete Maßnahmen, um bereits Erreichtes nachhaltig zu sichern, diese Errungenschaften kontinuierlich weiter auszubauen und neue zu erreichen.

Das erste Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm als Grundsatzprogramm des Hamburger Senats für die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde 2013 veröffentlicht. Fast zehn Jahre danach ist es uns mit der zweiten Fortschreibung gelungen, diese in Tiefe und Breite weiter auszugestalten und neue Impulse zu setzen. Erstmalige Maßnahmen zum Verbraucher:innenschutz, zur Mobilität und von der Polizei zeigen, welche Herausforderungen es in den verschiedenen Lebensphasen und Lebensbereichen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern nach wie vor gibt. Hervorheben möchte ich auch die Aktivitäten im Bereich der Gleichstellungwirksamen Haushaltssteuerung und der Förderung von Frauen in Führungspositionen der FHH. Hier sind bereits in der Vergangenheit wichtige Weichen gestellt worden, die nun weiter ausgebaut werden.

Mit einem umfassenden Austausch von Fachbehörden und organisierter Zivilgesellschaft sowie einer Online-Befragung der Hamburger Bürger:innen im Entstehungsprozess des vorliegenden Papiers haben wir ein wichtiges Rahmenprogramm als Arbeitsgrundlage der Freien und Hansestadt Hamburg für die Gleichstellung von Frauen und Männern geschaffen. Diese Zusammenarbeit wollen wir auch zukünftig fördern.

Dafür danke ich allen Beteiligten sehr und freue mich darauf, mich auch zukünftig mit Ihnen gemeinsam „Zusammen für mehr Gleichstellung in Hamburg“ einzusetzen.

Katharina Fegebank

Ihre Katharina Fegebank

Zweite Bürgermeisterin und
Senatorin der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke

Inhalt

VORWORT *DER SENATORIN* 2

1. **EINFÜHRUNG** 6

2. **SCHWERPUNKTTHEMEN** *UND BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN FÜR EINE* **NACHHALTIGE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK** 16

3. *AUF DEM WEG* **ZU EINER RECHTLICHEN UND TATSÄCHLICHEN GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN** *IN ALLEN* **LEBENSPHASEN** 24

3.1 Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung) 27

3.2 Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Studium, Arbeit und Familie) 57

3.3 Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege) 69

4. *AUF DEM WEG* **ZU EINER RECHTLICHEN UND TATSÄCHLICHEN GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN** *IN ALLEN* **LEBENSBEREICHEN** 78

4.1 Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen und Digitalisierung) 81

4.2 Stadtleben für alle (Mobilität, Wohnen, Stadtentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion) 101

4.3 Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien) 119

5. **AUSBLICK** 132

6. **ANHANG** 136

Abkürzungsverzeichnis

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
AGFW	Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg e. V.
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
ASMK	Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales
BauNVO	Baunutzungsverordnung
BIE	Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BJV	Behörde für Justiz und Verbraucherschutz
BLV	Bund-Länder-Vereinbarung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BO	Berufliche Orientierung
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BSW	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen
BUKEA	Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft
BVM	Behörde für Verkehr und Mobilitätswende
BWFGB	Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke
BWI	Behörde für Wirtschaft und Innovation
CDO	Chief Digital Officer
CoSI	Cockpit Städtische Infrastruktur
DÄB	Deutscher Ärztinnenbund
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DIPAS	Digitales Partizipationssystem
DOSB	Deutscher Olympischer Sportbund
EU	Europäische Union
ESF	Europäischer Sozialfonds
EKiZ	Eltern-Kind-Zentrum
FB	Finanzbehörde
FFHSH	MOIN Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein
FGKiKP	Familienhebammen und Familien-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
f*mz	Frauenmusikzentrum
GFMK	Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren der Länder
GPR	Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm
GSP	Gleichstellungsplan
GWHS	Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HAG	Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V.

HGV	Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH
HHLA	Hamburger Hafen und Logistik AG
HIBB	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
HmbGGbM	Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen
HmbGleiG	Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz)
HmbGremBG	Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz
HWC	Hamburg Welcome Center
HZE	Hilfen zur Erziehung
IEK	Integriertes Entwicklungskonzept
IFB	Hamburgische Investitions- und Förderbank
ITD	Amt für IT und Digitalisierung
JBA	Jugendberufsagentur
KI	Künstliche Intelligenz
KMK	Kultusministerkonferenz
KVH	Kassenärztliche Vereinigung Hamburg
LFP	Landesförderplan
LHK	Landeshochschulkonferenz
LHO	Landeshaushaltsordnung
LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
MiD	Mobilität in Deutschland
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MobiHam	Mobilitätsverhalten in Hamburg
OKJA	Offene Kinder- und Jugendarbeit
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PA	Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg
REACT-EU	Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe
RISE	Rahmenprogramm Integrierte Stadtentwicklung
RKI	Robert Koch-Institut
SB	Sozialbehörde (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration)
SHA	Sozialräumliche Hilfen und Angebote
SK	Senatskanzlei
TOIA	Technische Oberinspektoren Anwärter:innen
UKE	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
UN	Vereinte Nationen
VZÄ	Vollzeitäquivalent
vzhh	Verbraucherzentrale Hamburg
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung
ZGD	Zentrum Gender & Diversity
ZLV	Ziel- und Leistungsvereinbarungen

1. EINFÜHRUNG

1. EINFÜHRUNG

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und damit die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zentrales Ziel moderner Gesellschaften und in Deutschland im Grundgesetz verankert. Aber immer noch gibt es viele Lebensbereiche, in denen keine Gleichstellung erreicht ist und Frauen benachteiligt werden. Nach wie vor gibt es Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleichwertigen Tätigkeiten, Frauen haben weit weniger Führungspositionen inne als Männer und sind insgesamt weniger in relevanten Entscheidungsgremien vertreten. Ausbildungs-, Studien- und Berufswahlverhalten sind immer noch stark durch Geschlechterstereotype geprägt; diese werden auch im Bereich der Medien und in der Kultur reproduziert. Die Corona-Pandemie hat zudem gezeigt, dass bereits errungene Erfolge in der Gleichstellung von Frauen und Männern teilweise auf einem fragilen Fundament stehen. Deshalb setzt sich Hamburg für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik ein, die in allen Bereichen noch tiefer verankert werden muss.

Gleichstellungspolitik in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) ist schon seit über 40 Jahren ein zentrales Thema des Hamburger Senats. In den 1990er Jahren stand die aktive Förderung von Frauen im Mittelpunkt. So wurde in der Hamburger Verfassung früh nach europäischem und bundesdeutschem Vorbild die Gleichstellung von Frauen und Männern als wichtiger Wert für eine moderne Gesellschaft verankert. Am 5. März 2013 wurde das erste Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) der Freien und Hansestadt Hamburg verabschiedet[1]. Ein gutes Jahr später hat sich der Hamburger Senat noch einmal mehr zu der Gleichstellung von Frauen und Männern bekannt und die „EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene“ im August 2014 unterzeichnet. Die erste Fortschreibung des GPR erfolgte 2017[2]. Das vorliegende Programm ist nun die dritte, in vielen Aspekten weiterentwickelte Fassung dieses zentralen gleichstellungspolitischen Instruments.

1 Vgl. Drs. 20/7126.
2 Vgl. Drs. 21/11341.

Das Konzept von Geschlecht im GPR

Im Laufe des vergangenen Jahrzehnts hat sich das kulturell tief verwurzelte Konzept der Zweigeschlechtlichkeit des Menschen als natürliche Vorgabe sozialen Handelns und sozialer Differenzierung zunehmend pluralisiert. Durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur sog. „Dritten Option" vom 10. Oktober 2017 wurde schließlich der Gesetzgeber verpflichtet, einen weiteren positiven Geschlechtseintrag im Personenstand einzuführen. Damit wurde auch durch höchstrichterlichen Beschluss die Perspektive der Zweigeschlechtlichkeit durch eine Perspektive der Geschlechtervielfalt erweitert. Diesem Umstand trägt der Senat durch spezifische Maßnahmenprogramme Rechnung.

Mit dem Aktionsplan zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt werden die vielfachen Herausforderungen und Benachteiligungsdimensionen der Vielfalt geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierungen adressiert.[3] Das vorliegende Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm legt hingegen Maßnahmen vor, die entsprechend dem zentralen staatlichen Auftrag aus Grundgesetz und Hamburgischer Verfassung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken sollen. Beide Rahmenprogramme sind insofern – auch wenn sie in ihrer Struktur und Ausgestaltung eigenständig sind und spezifische Handlungsbedarfe bearbeiten – zusammen zu denken, weisen Schnittstellen und Verschränkungen auf und sind Bestandteile eines aufeinander abgestimmten Vorgehens.

Vor diesem Hintergrund wird im GPR stets auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Konzept der Zweigeschlechtlichkeit rekurriert, auch wenn von der Gleichstellung der Geschlechter gesprochen wird. Die Dritte Option und die damit einhergehenden Herausforderungen der Geschlechtergerechtigkeit werden indes grundsätzlich im Aktionsplan adressiert. Gleiches gilt hinsichtlich der verwendeten Sprache.[4]

3 Vgl. Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt - Zusammenhalt in Hamburg stärken - hamburg.de (10.8.2022).

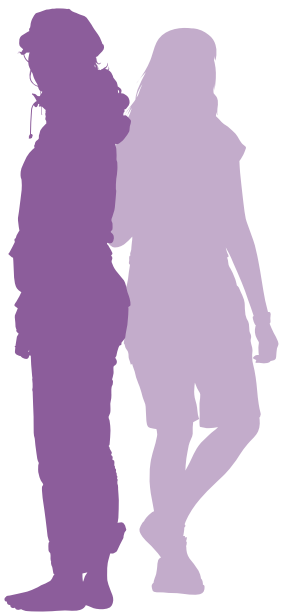
4 Die im GPR verwendete Sprache orientiert sich an den „Hinweisen zur geschlechtersensiblen Sprache in der hamburgischen Verwaltung". Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/15266014/bbbfd7425d6780879805ae34060d7133/data/hinweise-geschlechtersensible-sprache.pdf (4.11.2022).

Eine moderne, progressive Gleichstellungspolitik, die Benachteiligungen abbauen will, nimmt Frauen und Männer in den Fokus. Insbesondere für gesamtgesellschaftliche Veränderungen, die für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern eine Schlüsselwirkung haben, ist die Mitwirkung und Unterstützung sowohl von Frauen als auch von Männern von grundlegender Bedeutung – damit beide Geschlechter gleiche Chancen und Möglichkeiten frei von einschränkenden Rollenbildern und Geschlechterstereotypen haben.

Strategie: Zusammen für mehr Gleichstellung in Hamburg

Der Hamburger Senat steht für eine moderne und nachhaltige Gleichstellungspolitik, die sich als gesamtgesellschaftliche Herausforderung, als Querschnittsaufgabe und originäres Element jeder Fachpolitik versteht. Gleichstellungsaspekte sollen insoweit in jedem Verwaltungsprozess und bei jedem gesellschaftspolitischen Thema selbstverständlicher und integrativer Bestandteil sein. Genderspezifische Faktoren haben in jedem Lebensabschnitt und -einschnitt sowie in jedem Politikbereich eine Relevanz. Gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe sind in jeder Fachpolitik zu identifizieren und anhand von Zielen und Maßnahmen zu bearbeiten und zu lösen (Gender Mainstreaming-Prinzip).

Das GPR ist das Grundsatzprogramm für Hamburger Fachbehörden und Senatsämter. Es orientiert sich, wie bereits die Vorgängerprogramme, an der Lebensverlaufsperspektive (d.h. an den verschiedenen Lebensphasen sowie den damit verbundenen Erfahrungen) und will dadurch den „Blick aufs Ganze“ – also alle Handlungsfelder und deren Verbindungen zueinander – ermöglichen. Die Beschäftigung mit Fragen der Selbstbestimmung und der Teilhabe von Frauen und Männern an einem gleichberechtigten Leben ist ein Prozess, der im steten Wandel ist. Diesem soll mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms und einem regelmäßigen Berichtswesen Rechnung getragen werden. Die aktive Gestaltung der Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt eine gemeinsame staatliche und gesamtgesellschaftliche Aufgabe.



Leitziele:
Dabei orientiert sich der Hamburger Senat weiterhin an gleichstellungspolitischen Leitzielen, die bereits seit der ersten Fortschreibung des GPR den Referenzrahmen für dieses Programm darstellen:

- gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Gütern
- adäquate Teilnahme an Gestaltung und Entscheidung
- Auflösung der geschlechterstereotypen Rollenerwartungen
- Gestaltung von Struktur und Kultur ohne Geschlechterstereotype
- ausgeglichene Verteilung von Belastungen
- geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel und staatlichen Leistungen.

Rückblick und Entwicklung

Seit Einführung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms sind Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hamburg nachhaltig verankert. Auch das vorliegende Programm beinhaltet, wie bereits die vorherigen, einen umfangreichen Maßnahmenkatalog, der sich an den gleichstellungspolitischen Leitzielen der FHH orientiert und entsprechend in konkreten Handlungszielen und Maßnahmen verankert wird.

Gleichstellungspolitische Leitlinien sind in zentralen Programmen wie dem Hamburger Demografiekonzept, der Hamburger Fachkräftestrategie, dem Rahmenprogramm Integrierte Stadtentwicklung (RISE), dem Hamburger Integrationskonzept, der Digitalstrategie, der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, der Stadtwirtschaftsstrategie und dem Landesplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verankert.

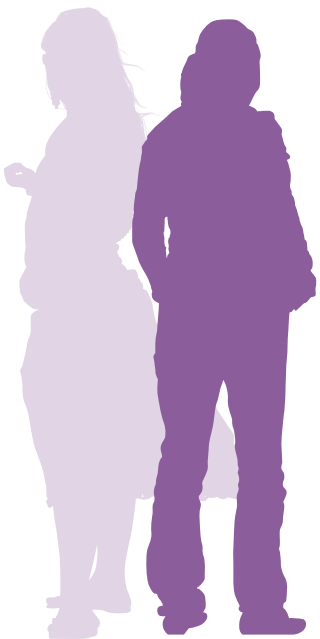
Zahlreiche Maßnahmen, wie beispielweise die Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Aspekte in Fortbildungen oder im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, haben sich zwischenzeitlich als Daueraufgaben etabliert. Mit der Verankerung der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung in der Landeshaushaltsordnung kommen öffentliche Mittel Frauen und Männern zunehmend gleichermaßen zugute. Darüber hinaus ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in vielen Bereichen in die Regelstruktur übergegangen.

Durch die Fortschreibung der Antidiskriminierungsstrategie für die FHH verankert Hamburg den Schutz vor Diskriminierung in all seinen Facetten. Insgesamt gewinnt das Thema Intersektionalität zunehmend an Bedeutung, wenngleich die Gleichstellung von Frauen und Männern nach wie vor im Mittelpunkt des GPR steht.

Die Gleichstellungspolitik der letzten Jahre hat bereits in vielen Feldern im Einflussbereich der Verwaltung zu einer deutlichen Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter und Implementierung genderrelevanter Aspekte in behördliche Prozesse geführt. Dies gilt es fortzuführen, anzupassen, zu vertiefen, wo notwendig zu ergänzen und durch (neue) Programme, Projekte und Verfahren weiter auszubauen. Befördert wird dies insbesondere durch einen strukturierten, regelmäßigen Erfahrungsaustausch und ein faires Miteinander auf der Landesebene, der Bezirksebene, mit den Vertreter:innen der Zivilgesellschaft und letztlich mit den Bürger:innen in Hamburg.

Fortschreibungsprozess

Mit dem Ersuchen der Hamburgischen Bürgerschaft vom 21. April 2021 „Beteiligung der Bürger/-innen bei der Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms“ (Drs. 22/4101) wurde die federführende BWFGB aufgefordert, einen umfassenden Beteiligungsprozess aufzulegen. Die im Rahmen eines Vergabeprozesses beauftragte Lawaetz-Stiftung, die über ausgewiesene Expertise zu Beteiligungsprozessen mit der



Zivilgesellschaft verfügt, hat die BWFGB im Prozess beratend unterstützt. Hierbei wurden verschiedene Formate entwickelt, um dadurch eine breite Beteiligung der Zivilgesellschaft und der Hamburger:innen zu ermöglichen. Zunächst wurde pandemiebedingt eine digitale Kick-off-Veranstaltung zur Fortschreibung des GPR im Mai 2021 durchgeführt.

Anschließend konnten sich die Hamburger:innen niedrigschwellig an einer Online-Befragung beteiligen. Vom 15. Juli bis 15. September 2021 hatten sie die Möglichkeit, über ihre Erfahrungen aus dem Bereich Gleichstellung in Hamburg anonym zu berichten und Vorschläge zur Verbesserung zu machen. Ziel der Befragung war das Sammeln von Erfahrungen und Vorschlägen der nicht-organisierten Zivilgesellschaft. Auf der Online-Plattform www.zusammen-hamburg.de wurden zwei bewusst offen gestellte Fragen zu Erfahrungen und Vorschlägen gestellt. Die Website wurde zudem in sechs Sprachen angeboten, um eine umfassende Beteiligung der Hamburger Stadtgesellschaft zu ermöglichen. Auszüge aus den Antworten sind als Originalzitate einigen Kapiteln vorangestellt.

Die Berichte und Kommentare sind außerdem in Workshops zur Fortschreibung des GPR geflossen, die im Oktober und November 2021 an drei Tagen in Präsenz gemeinsam mit Vertretungen der Zivilgesellschaft, der Fachbehörden, der Bezirksämter und des parlamentarischen Raums zu verschiedenen Handlungsfeldern durchgeführt wurden. In diesen Workshops fanden zunächst ein Rückblick und eine Bewertung der bisherigen GPR-Maßnahmen in dem jeweiligen Handlungsfeld durch Vertretungen der jeweils zuständigen Fachbehörde statt.

In den Workshops gab es außerdem die Möglichkeit, sich gemeinsam über die bisherigen Entwicklungen auszutauschen, neue Ideen für mögliche Ziele, Maßnahmen und Indikatoren für die Fortschreibung des GPR zu entwickeln sowie diese direkt an die zuständige Fachbehörde zu adressieren. Die Ideen aus den Workshops sowie der bisherige Umsetzungsstand der Maßnahmen des zweiten GPR wurden in einer Dokumentation festgehalten und an alle beteiligten Personen geschickt.[5] Bei der offiziellen Maßnahmenabfrage für das vorliegende GPR wurden diese Vorschläge noch einmal mit versendet. Darüber hinaus fand ein reger Austausch auf Arbeitsebene mit den verschiedenen Fachbehörden statt, bei dem die vorgeschlagenen Ideen diskutiert wurden.

5 Zudem sind die Dokumentationen auf der Website der BWFGB veröffentlicht: Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm - hamburg.de (22.11.2022).

Die Entwicklung von Maßnahmen und Indikatoren fand entsprechend der Ressortzuständigkeit im Querschnitt durch die jeweiligen Fachbehörden unter Einbeziehung der Vorschläge aus dem Beteiligungsprozess statt. Nicht alle Ideen aus dem Beteiligungsprozess konnten in Maßnahmen übersetzt werden. Die Gründe dafür sind vielschichtig: Teilweise wurden Themen adressiert, die in der Kompetenz des Bundes liegen, andere Themenfelder waren sehr allgemeiner Natur oder adressierten eher einen gesellschaftlichen Kulturwandel, der nur schwerlich durch Verwaltungshandeln initiiert oder herbeigeführt werden kann. Insgesamt hat jedoch ein breiter Austausch stattgefunden, der eine hohe Sichtbarkeit für das Thema und eine Sensibilisierung für die verschiedenen Bereiche zur Folge hat. Durch den kontinuierlichen Weiterentwicklungsprozess des GPR ist gewährleistet, dass auch zukünftig neue Maßnahmen und Ideen aufgegriffen werden können. Es ist auch weiterhin vorgesehen, Interessenvertretungen und zivilgesellschaftliche Akteur:innen sowie die Bezirksebene an der kontinuierlichen Weiterentwicklung zu beteiligen.

Eckpunkte aus der Onlinebefragung

über **5.000 Aufrufe**

Es wurden **bewusst keine demografischen, persönlichen Daten erhoben,** *damit der Zugang möglichst niederschwellig ist*

312 Antworten

Fragen wurden bewusst offen formuliert, *um Schilderung persönlicher Erlebnisse zuzulassen*

Im Februar und März 2022 erfolgte seitens der BWFGB die offizielle Abfrage an die Fachbehörden der FHH mit der Bitte um Zulieferung der neuen Maßnahmen, Ziele und Indikatoren für das GPR, die aufgrund des Gender Mainstreamingansatzes in der jeweiligen Fachbehörde verantwortet werden. Anschließend wurden die Maßnahmen und Ziele gemeinsam mit der BWFGB aufbereitet und sind als Ergebnis in das vorliegende Programm aufgenommen worden.

Struktur und Monitoring des GPR

Das GPR nimmt zunächst in Kapitel 2 die besonderen Herausforderungen, die sich aus aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen ergeben, in den Blick und stellt neue Handlungsansätze der FHH dar.

Im Kapitel 3 werden die unterschiedlichen Handlungsfelder von Gleichstellung anhand der Lebensverlaufsperspektive aufgezeigt. Kapitel 4 adressiert Lebensbereiche, die darüber hinaus wichtige Aspekte der Gleichstellung abbilden. Durch diese Struktur ist es möglich, die unterschiedlichen Dimensionen der Maßnahmen – die zum einen eine Lebensphase, zum anderen übergreifende Kontexte reflektieren – abzubilden.

Die Maßnahmen sind mit Indikatoren und Zielen hinterlegt, um eine bessere Überprüfbarkeit zu erreichen. Aufgrund der unterschiedlichen Wirkungsbereiche und der verschiedenen Arten von Indikatoren sind die Möglichkeiten der Überprüfung sehr unterschiedlich. Zentraler Baustein der Qualitätssicherung der geplanten Maßnahmen des GPR ist eine regelmäßige Erfolgskontrolle, um Prozesse und Ergebnisse der Maßnahmen zu begutachten und zu bewerten. Dabei geht es bei der Qualitätssicherung im Rahmen des GPR weniger um einen statischen Soll-Ist-Vergleich als um eine qualitative Analyse im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und einer bedarfsgerechten Weiterentwicklung.

Das GPR ist als festes Arbeitsprogramm des Hamburger Senats verankert. Vor diesem Hintergrund kann ein regelmäßiges Berichtswesen (z. B. im Zwei-Jahres-Turnus), im Gegensatz zu einer umfänglichen Fortschreibung, sowohl gleichstellungsfachlich sinnvoll als auch in Hinblick auf Effizienz und Effektivität zielführend sein. In diesem Prozess sollen Maßnahmen systematisch bewertet und ggf. angepasst bzw. neu formuliert werden. Inwiefern sich dieses Verfahren als geeignete Methode für ein Monitoring bewährt, ist im Anschluss zu beurteilen. Aus gleichstellungsfachlicher Sicht ist die Zielsetzung, einen kontinuierlichen Monitoring- und Weiterentwicklungsprozess zu etablieren.

2. **SCHWERPUNKTTHEMEN** *UND BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN FÜR EINE* **NACHHALTIGE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK**

2. SCHWERPUNKTTHEMEN *UND BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN FÜR EINE* NACHHALTIGE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Schwerpunkte

Das Ziel des Senats ist es, ein besseres Verständnis und mehr Sichtbarkeit für das vielschichtige Thema Gleichstellung zu schaffen. Der Beteiligungsprozess zum GPR hat gezeigt, wie bedeutend es ist, die verschiedenen Akteur:innen zusammenzubringen. Um einen strukturierten Wissenstransfer zu ermöglichen, werden zukünftig regelmäßige Veranstaltungsformate mit den Bezirksämtern, der organisierten Zivilgesellschaft und Fachbehörden stattfinden.

Zentrale Anliegen sind u. a. die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie das Vorhaben, mehr Frauen in Führungspositionen der Hamburger Verwaltung und der hamburgischen öffentlichen Unternehmen zu bringen. Hier wurde der bereits bestehende Maßnahmenkatalog um wichtige Punkte ergänzt, bspw. um die Möglichkeit, Führungspositionen im Tandem in Teilzeit mit einem Arbeitszeitvolumen von 120 Prozent auszuüben (vgl. Kapitel 3).

Zudem hat es sich der Senat zur zentralen Aufgabe gemacht, bei der Aufstellung, Ausführung und Rechnungslegung des öffentlichen Haushaltes die Geschlechterperspektive regelmäßig und systematisch zu berücksichtigen. Mit der Festschreibung des Grundsatzes zur Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung (GWHS) in der Landeshaushaltsordnung (LHO) ist ein wesentlicher Schritt in diese Richtung erfolgt. Nun geht es darum, die GWHS sukzessive auszubauen. (vgl. Kapitel 4)[6].

Außerdem setzt der Senat die Aktivitäten zur geschlechtersensiblen Gesundheitspolitik fort und entwickelt diese weiter, um mögliche Ungleichheiten von Gesundheitschancen zu reduzieren (vgl. Kapitel 3).

Mit der Weiterentwicklung des Gleichstellungsmonitors sollen für Hamburg weiterhin übergreifend die lebensweltlichen Unterschiede zwischen Frauen und Männern stärker ausdifferenziert sichtbar gemacht werden. Dabei soll es darum gehen, gleichstellungspolitisch relevante Entwicklungen nachzuvollziehen und ggf. Handlungsfelder für die Gleichstellung von Frauen und Männern aufzeigen.

6 Hinsichtlich der Darstellung von Gender-Kennzahlen in Verbindung mit gleichstellungspolitischen Zielsetzungen ist es vorgesehen, ein regelhaftes Berichtswesen zu entwickeln (vgl. Kapitel 4.1).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
1	Informationen und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung erstellen bzw. durchführen und für digitale und analoge Medien aufbereiten	Anzahl öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen / Informationsgrundlagen zum Themenfeld Gleichstellung	Sensibilisierung und Sichtbarkeit für das Thema Gleichstellung in Hamburg schaffen	BWFGB / G
2	Regelhaft fachliche Treffen zum Thema Gleichstellung mit den Bezirksämtern, der organisierten Zivilgesellschaft und weiteren Fachbehörden (u. a. mit dem PA) ausrichten	Anzahl der Veranstaltungen und Anzahl der Teilnehmenden	Strukturen für einen besseren Wissenstransfer zwischen den verschiedenen gleichstellungsfachlichen Akteur:innen in der FHH schaffen	BWFGB / G
3	Monitoring und Weiterentwicklung der GPR-Maßnahmen	Der aktuelle Umsetzungsstand der Maßnahmen im GPR sowie vorgesehene Weiterentwicklungen werden in einem Zeitraum von ca. zwei Jahren nach Veröffentlichung dokumentiert.	Erfolge, Gelingensbedingungen und mögliche Hindernisse in der Umsetzung von Maßnahmen für mehr Gleichstellung in Hamburg sichtbar machen und ggf. nachjustieren	BWFGB / alle Fachbehörden
4	Regelmäßige Aktualisierung und nach Möglichkeit Erweiterung des Gleichstellungsmonitors	Anzahl der aktualisierten und ggf. ergänzten Indikatoren	Datenbasierte Gleichstellungslücken zwischen Frauen und Männern sichtbar machen, Entwicklungen nachvollziehen und ggf. Handlungsfelder für die Gleichstellung von Frauen und Männern aufzeigen	BWFGB / G

Herausforderungen

Gleichstellung als Prozess – ein Langstreckenlauf

Gleichstellungspolitik hat in Deutschland eine lange Tradition. Sie hatte Erfolge und Fortschritte, aber auch Stagnation und Rückschritte zu verzeichnen. Instrumente und Ziele haben sich verändert, der rechtliche und betriebliche Rahmen für Gleichstellung ist weiterentwickelt worden.

Gleichwohl lassen die alltäglichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern und nicht zuletzt empirische Daten keinen Zweifel daran, dass eine gleiche Teilhabe der Geschlechter in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen bisher nicht realisiert ist.

Gleichstellung von Frauen und Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie anfällig unsere Gesellschaft dafür ist, die hart erkämpften Errungenschaften in der Gleichstellung von Frauen und Männern wieder preiszugeben. In vielen Bereichen hat die Pandemie Frauen unmittelbar und mittelbar stärker getroffen als Männer.

So stieg die Arbeitslosigkeit in Hamburg unter den Frauen im März 2021 um 32,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat, wobei es bei den Männern im selben Zeitraum nur 26,8 Prozent waren.[7] Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger in Berufen (z. B. Verkauf, Gastgewerbe, nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe) arbeiten, die stark von den Eindämmungsmaßnahmen betroffen waren. Hinzu kamen Konflikte im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung. Die Schul- und Kitaschließungen stellten Eltern während der Pandemie vor besondere Herausforderungen – Homeoffice, Haushalt und Hausaufgabenbetreuung mussten miteinander in Einklang gebracht werden. Insbesondere in Familien, in denen schon vor der Pandemie die Mütter den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit übernommen haben, wurde auch die zusätzliche Kinderbetreuung vielfach von den Müttern geleistet.[8] Zudem haben die Corona-Pandemie und Lockdown-Maßnahmen zu deutlich mehr Anfragen bei Hamburger Beratungsstellen für die Opfer von häuslicher Gewalt und zu einer Erhöhung entsprechender staatsanwaltlicher Ermittlungsverfahren geführt.[9]

7 Vgl. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?gtp=15084_list%253D2&r_f=hh_Hansestadt-Hamburg&topic_f=fum-fum (28.07.2022).

8 Vgl. DIW Berlin: Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden (10.8.2022).

9 Vgl. Drs. 22/2985.

Ebenfalls setzte sich das Problem fort, dass Frauen in den Entscheidungsgremien unterrepräsentiert sind. Ihre Perspektiven und Expertisen sind entsprechend unzureichend in die Beratungen und Entscheidungen zur Bekämpfung der Pandemie eingeflossen. Auch in der Medienberichterstattung kamen Frauen weniger als Expertinnen zu Wort als ihre männlichen Kollegen.

Die Hamburger Bürgerschaft hat sich im Herbst 2021 intensiv mit diesen Fragestellungen im Rahmen einer Expert:innenanhörung im Fachausschuss auseinandergesetzt. Hierbei wurde noch einmal deutlich, dass sich die Benachteiligung von Frauen und die Auswirkungen der epidemischen Lage durch alle Gesellschaftsbereiche ziehen. Der Senat hat bereits vielfältige Maßnahmen unternommen, um diese Auswirkungen abzufedern, z. B. im Corona-Arbeitsmarktprogramm, mit einer großzügigen Regelung zur Notbetreuung von Kindern und der Umsetzung des Bundesprogramms „Aufholen nach Corona". Außerdem ist mit dem Leitantrag „Aus der Pandemie lernen – für eine nachhaltige und krisenfeste Gleichstellungspolitik" der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) 2022 unter dem Vorsitz Hamburgs das Thema in den Fokus gerückt worden.

Vielfalt der Frauen – Vielfalt der Perspektiven

Frauen und Männer sind keine homogenen Gruppen. Es bestehen vielschichtige Wechselwirkungen von Geschlecht mit sozialen und gesellschaftspolitischen Ungleichheits- oder Benachteiligungskategorien.[10]

Hieraus ergibt sich eine hohe Komplexität, wenn versucht wird, mit konkreten Maßnahmen die Gleichstellung zu fördern. Denn je nach sozialer und familiärer Situation, Alter, ethnischem Hintergrund und anderen Kategorisierungen können gleichstellungspolitische Vorhaben ganz unterschiedliche Auswirkungen haben. Dazu prägen intersektionale Verschränkungen die Lebensrealitäten von Frauen, d.h. aus der Kombination unterschiedlicher Kategorien ergeben sich ganz eigene Erfahrungen und im schlechtesten Fall auch ganz eigene Diskriminierungsmuster.

Die eigene Lebensrealität prägt die Wahrnehmung der „anderen". In der Konsequenz wirken Stereotype auf allen Ebenen, auch zwischen Frauen. Auf der strukturellen Ebene ist es daher wichtig, das Bewusstsein über

10 Vgl. Übersicht zu zentralen Handlungsstrategien des Senats zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts Zusammenhalt in Hamburg stärken - Strategien für Vielfalt, Respekt und ein gutes Zusammenleben - hamburg.de (19.8.2022).

diesen Bias zu schärfen und die Bereitschaft zu unterstützen, aktiv in den Austausch mit Perspektiven zu gehen, die (noch) zu wenig berücksichtigt werden. So sind z. B. Schwarze Frauen[11], muslimische Frauen, Lesben und Trans-Frauen noch nicht regelhaft Teil von gleichstellungspolitischen Diskursen. Eine Teilhabe auf Augenhöhe nützt jedoch allen Frauen, denn sie stärkt die gemeinsamen Anliegen und schärft gleichzeitig den Blick für spezifische Bedarfe.

Mit dem Ersuchen der Hamburgischen Bürgerschaft „Beteiligung der Bürger/-innen bei der Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms" (Drs. 22/4101) ist diesbezüglich ein wichtiger Schritt gemacht worden, um vielfältigen Perspektiven einen Raum zu bieten.

Frauenrechte stärken demokratische Strukturen

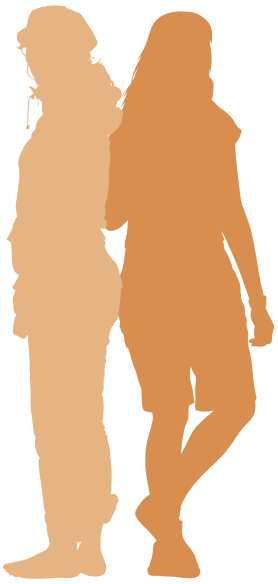
Benachteiligung und Abwertung von Frauen ist ein Prinzip zum Erhalt von Herrschafts- und Machtstrukturen. Viele Rechte wurden z. T. unter Lebensgefahr von Frauen für Frauen erkämpft. Die Gleichheit von Frauen und Männern ist inzwischen ein wesentliches Prinzip unserer Gesellschaft. Die Negierung dieser Rechte durch radikale Gruppierungen, (sexualisierte) physische und digitale Gewalt gegen Frauen sowie die Marginalisierung ihrer Interessen stellen damit die Grundsätze unseres demokratischen Gemeinwesens in Frage und müssen entschieden unterbunden werden.

Gleichstellung vor Ort – Schnittstelle Bezirksämter

Gleichstellung ist kein abstraktes Ziel. Sie betrifft die Lebenswelt von Frauen und Männern ganz konkret und hat direkte Auswirkungen auf das Familienleben, die Arbeit, Freizeitaktivitäten etc. In Hamburg sind die Bezirksämter dafür zuständig, die notwendigen Dienstleistungen für die Bewohner:innen der Stadtteile zu erbringen und gute Rahmenbedingungen für die Gestaltung des Alltags zu schaffen. Sie steuern Einrichtungen vor Ort, wie z. B. Häuser der Jugend, Senior:innentreffs und Bürger:innenhäuser. Sie koordinieren Integrationsangebote und Elterntreffs. Damit sind sie unerlässliche Partnerinnen für die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Vorhaben mit direkten Zugängen zu den entsprechenden Zielgruppen.

11 Die Großschreibung entspricht der Selbstbezeichnung vieler Schwarzer Communities, der sich hier angeschlossen wird. Schwarz mit großgeschriebenem ‚S' steht hierbei nicht für eine (Haut-)Farbe, sondern für eine selbstbewusste und selbstgewählte Eigenbezeichnung.

Eine konstruktive Zusammenarbeit von Fachbehörden und Bezirksämtern, die bereits mit den Beteiligungsworkshops zur Fortschreibung des GPR intensiviert werden konnte, ist daher auch für weitere Prozesse im Rahmen der Gleichstellung zielführend.



3. *AUF DEM WEG* ZU EINER RECHTLICHEN UND TATSÄCHLICHEN GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN *IN ALLEN* LEBENSPHASEN

3. *AUF DEM WEG* ZU EINER RECHTLICHEN UND TATSÄCHLICHEN GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN *IN ALLEN* LEBENSPHASEN

Die Lebensverlaufsperspektive des Hamburgischen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms lenkt die Aufmerksamkeit auf die Übergänge und Entscheidungssituationen im Leben eines Menschen. Lebensverläufe werden u. a. durch verschiedene Lebensphasen und unterschiedliche Institutionen geformt. Kristallisationspunkte bilden dabei die Übergänge, aber auch Brüche von einer Lebensphase in die nächste, z. B. den Eintritt in das Berufsleben oder die Familiengründung.

Überkommene Rollenbilder und Geschlechterstereotype, die sich in der Kindheit bereits manifestiert haben, können individuelle Verwirklichungschancen und die persönliche Lebensgestaltung formen oder gar einschränken. Gerade an den Übergängen, sei es von der Schule in den Beruf oder von der Familienzeit in die Erwerbstätigkeit, werden Entscheidungen mit nicht beabsichtigten oder vorhergesehenen Auswirkungen getroffen, die sich häufig gegenseitig verstärken bzw. kumulieren und möglicherweise nicht mehr auszugleichen sind.

Die in diesem Kapitel aufgeführten Maßnahmen sollen dazu beitragen, die beschriebene Dynamik zu durchbrechen und die Gleichstellung in allen Lebensphasen zu unterstützen.

3.1. CHANCENGLEICHHEIT VON ANFANG AN: *GLEICHSTELLUNG VON DER KINDHEIT BIS ZUR AUSBILDUNG (KINDHEIT, JUGEND, SCHULE, AUSBILDUNG UND STUDIUM)*

Erste zentrale Übergänge entstehen in der Kindheit, z. B. beim Übergang vom Elternhaus in die Kindertagesstätte, später dann in die Schule und im Anschluss meist auf dem Weg zur eigenen Berufstätigkeit. Migration oder Krisen, wie z. B. die Corona-Pandemie, verstärken die Herausforderungen, die damit verbunden sind. Die Gestaltung optimaler Bedingungen in den verschiedenen Lebensphasen und -situationen ist daher zentraler Ansatzpunkt für die Entwicklung gelingender Lebensentwürfe.

Die FHH unterstützt mit den Maßnahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in diesem Zusammenhang die Schaffung eines geschlechtergerechten Fundaments.

Kindheit

Im Kindesalter werden viele Grundlagen für die weitere Entwicklung des Lebensweges gelegt. Nicht nur die Kernfamilie, sondern auch Nachbarn, Freund:innen, Betreuungs- und Freizeitangebote sowie der Sozialraum und Medien nehmen Einfluss und prägen die Persönlichkeit eines Kindes.

„IN KITAS & SCHULEN (SOLLTE MAN) SCHON DARAUF ACHTEN, DASS KLISCHEES NICHT VERFESTIGT WERDEN (...).“

Zitat unbekannte Teilnehmer:in Online-Beteiligung. Satzbau und Schreibweisen aus dem Original übernommen. Dies gilt auch für alle folgenden Zitate aus der Online-Beteiligung.

Der Senat schafft hier mit unterschiedlichen Maßnahmen die Voraussetzungen dafür, dass sich in Hamburg Kinder ungeachtet ihres Geschlechts und möglichst frei von fixierten Rollenbildern und Rollenerwartungen entwickeln können.

Förderung einer geschlechtergerechten Kindertagesbetreuung

Noch immer entscheidet zu oft die soziale bzw. die ökonomische Herkunft über Bildungs- und Aufstiegschancen. Erziehung und Bildung beeinflussen das Erlernen zugewiesener Geschlechterrollen in hohem Maße. Bildung kann maßgeblich dazu beitragen, Stereotype aufzubrechen und klischeehafte und diskriminierende Rollen- und Denkmuster zu hinterfragen.

Eine geschlechtergerechte Kindertagesbetreuung als Elementarstufe von Bildung schafft hier Rahmenbedingungen, die Mädchen und Jungen eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen und zugleich unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedürfnissen Rechnung tragen kann.

Der Hamburger Gleichstellungmonitor zeigt, dass die Anzahl betreuter Mädchen und Jungen in Hamburg stetig wächst.[12]

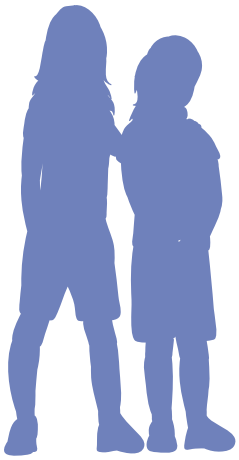
Eine gute, verlässliche und weitgehend beitragsfreie Kindertagesbetreuung ist nicht nur ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern durch den Zugang zu frühkindlicher Bildung vor allem ein wichtiger Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit in Hamburg.[13]

Hamburger Bildungsempfehlungen als Grundlage

Grundlage der Kindertagesbetreuung sind die „Hamburger Bildungsempfehlungen für die Bildung und Erziehung von Kindern in Tageseinrichtungen“[14] als zentrales Steuerungselement.

Die Themen Geschlechtervielfalt sowie Geschlecht, Geschlechterrollen und -stereotype sind seit vielen Jahren grundlegend in der gendersensiblen Aus- und Weiterbildung von Erzieher:innen verankert. Darüber hinaus wird in den Hamburger Bildungsempfehlungen für die Bildung und Erziehung von Kindern in Kindertageseinrichtungen geregelt, dass Erzieher:innen ihrem Bildungsauftrag vorurteilsbewusst nachkommen und alle Kinder individuell zu begleiten und zu unterstützen sind. Dies ist von grundlegender Bedeutung, da die Geschlechterrollenwahrnehmung von Kindern bereits in der frühkindlichen Phase geprägt wird und somit schon in der Elementarphase der Kindertagesbetreuung einer frühen Verfestigung von tradierten Rollenbildern und Stereotypen bewusst und gezielt entgegenzuwirken ist.

Zusätzlich herausfordernd in diesem Zusammenhang ist, dass bei den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen eine Balance in der Geschlechterverteilung noch lange nicht erreicht ist.[15] Auch wenn seit 2011 eine Verdopplung in der Anzahl männlicher Kollegen stattgefunden hat, lag der Anteil der Frauen im Jahr 2020 immer noch bei 87 Prozent. Dies zeigt nicht nur den Einfluss traditioneller Rollenbilder bei der Berufswahl und die eingeschränkte Attraktivität des Berufsbildes für Männer, sondern auch die Notwendigkeit der Erweiterung des in der frühkindlichen Bildung und Erziehung vermittelten männlichen Rollenbildes. Aufgrund einer ähnlichen Problemlage startet die Schulbehörde ein Modellprojekt für mehr Lehrer in Grundschulen.



12 Vgl. 4.1.2 Kinderbetreuung - hamburg.de (20.5.2022).
13 Vgl. Ziele & Pläne: Koalitionsvertrag 2020 von SPD & Grünen Hamburg - hamburg.de (20.5.2022).
14 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/118066/2a650d45167e815a43999555c6c470c7/data/bildungsempfehlungen.pdf (20.5.2022).
15 Vgl. 4.1.5 Beschäftigte in der Kinderbetreuung - hamburg.de (20.5.2022).

Förderung von Fortbildungen und Vernetzung

Geschlechtersensible Pädagogik ist keine Methode, sondern beruht auf einer Haltung der Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit. Hierfür bieten vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten[16] für die pädagogischen Fachkräfte wichtige Anknüpfungspunkte.

Darüber hinaus gibt es wichtige Vernetzungsinitiativen, um eine qualitative Weiterentwicklung voranzutreiben. So formuliert z. B. das Netzwerk „Gesunde Kitas in Hamburg" in der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) das Ziel, einen sektorenübergreifenden Zusammenschluss von Kita-Trägern und -Verbänden sowie Vertretungen aus Behörden, der Unfallkasse, den gesetzlichen Krankenkassen, Einrichtungen der Gesundheitsförderung und Suchtprävention sowie der Wissenschaft zu unterstützen. Das Netzwerk wird von der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde) gefördert.

Maßnahmen

Die HAG hat im Rahmen des Netzwerkes „Gesunde Kitas in Hamburg" eine Online-Veranstaltungsreihe entwickelt, die allen interessierten Fachkräften aus dem Bereich „Gesund aufwachsen" offensteht. Ein Themenschwerpunkt wird die geschlechtersensible Pädagogik sein. Das Ziel der Veranstaltung ist, den Fachkräften Handlungswissen und Gestaltungsmöglichkeiten für den Alltag in den Einrichtungen mit Kindern zu vermitteln. Es geht darum, allen Kindern die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Persönlichkeit frei zu entfalten – ungeachtet dessen, was die Gesellschaft ihrem biologischen Geschlecht bisher zugeschrieben hat. Durch Input, Übungen und Austausch untereinander werden die Fachkräfte in ihrer Reflexionskompetenz gestärkt und bekommen Impulse für ihre tägliche Arbeit mit den Kindern.

In den Hamburger Bildungsempfehlungen sind die Rahmenbedingungen und Qualitätsansprüche an frühkindliche Betreuung formuliert. Familienpolitische Entwicklungen, veränderte nationale und internationale rechtliche Grundlagen sowie aktuelle Forschungsergebnisse und Fachdiskussionen werden in die derzeit laufende Überarbeitung einbezogen. Ziel ist es, dass alle Steuerungsinstrumente darauf ausgerichtet sind, Geschlechterstereotype abzubauen.

16 Vgl. z. B. Fortbildungen & Veranstaltungen - Kita-Einstieg Hamburg (kita-einstieg-hamburg.de), Home - Kita Seminare Hamburg - Fortbildungen Coaching Supervision (kita-seminare-hamburg.de), Programm SPFZ Hamburg - hamburg.de , Kita-Fortbildungen | Diakonisches Werk Hamburg (diakonie-hamburg.de) (23.5.2022).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
5	Durchführung einer Veranstaltung und Veröffentlichung eines Newsletters „Gesund aufwachsen“	Berichterstattung über die Veranstaltung, Vorliegen des Newsletters	Stärkere Geschlechtersensibilisierung für Fachkräfte im Rahmen des Netzwerkes „Gesunde Kitas“	Sozialbehörde / G
6	Prüfung der Hamburger Bildungsempfehlungen in Bezug auf die Erforderlichkeit einer Erweiterung um die Themen geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierung im Rahmen der Überarbeitung und Weiterentwicklung	Formulierungen zur Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Identitäten sind in die Hamburger Bildungsempfehlungen aufgenommen.	Alle Steuerungselemente der frühkindlichen Betreuung sind darauf ausgerichtet, Geschlechterstereotype abzubauen.	Sozialbehörde / FS

Jugend

Das Jugendalter ist von Identitätsfindungsprozessen geprägt. Jugendliche entwickeln ihre eigenen Wertvorstellungen, fangen an, über ihre berufliche Zukunft nachzudenken und machen wichtige Erfahrungen mit den ersten Schritten in die Unabhängigkeit. Wichtiger Bezugspunkt ist die Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder mehreren Gruppen von Gleichaltrigen.

Der Senat schafft mit verschiedenen Angeboten abseits von Institutionen und Elternhaus Räume für Selbsterfahrung und Selbstorganisation. Ziel ist die Förderung einer selbstbestimmten und selbstbewussten Entwicklung unabhängig von gesellschaftlichen Zuschreibungsprozessen, die auf das Geschlecht oder andere Kategorien fokussieren.[17]

Förderung einer geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit
Grundlage bildet die Globalrichtlinie, die die fachlichen und sonstigen Voraussetzungen für die regionalen Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA), Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes regelt. Ausführungen zur geschlechterreflektierenden Arbeit sind hier bereits verankert.

17 Vgl. Ziele & Pläne: Koalitionsvertrag 2020 von SPD & Grünen Hamburg - hamburg.de (23.5.2022).

Die pädagogischen Fachkräfte der 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 Mädchentreffs gefördert und in den gemischtgeschlechtlichen Einrichtungen auch geschlechtshomogene Angebote vorgehalten.

„BEI UND IN DER EINRICHTUNG (HAUS DER JUGEND) LEBEN WIR DIE GLEICHSTELLUNG IM TEAM VOR. BEI VIELEN BESUCHERINNEN MERKEN WIR, DASS ES EBEN NOCH NICHT ZUR SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT GEWORDEN IST, DASS ALLE GLEICHBERECHTIGT SEIN SOLLTEN. WIR THEMATISIEREN DAS OFT HIER UND HABEN IMMER WIEDER SEHR INTERESSANTE GESPRÄCHE MIT DEN UNTERSCHIEDLICHSTEN ANSICHTEN UND ARGUMENTEN."

Zitat aus Online-Beteiligung.

Im Hinblick auf die Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie kommt der Kinder- und Jugendarbeit als außerschulischer Bildungsakteur eine besondere Aufgabe zu. So können jungen Menschen pädagogisch begleitet Entfaltungsmöglichkeiten eröffnet und kind- bzw. jugendspezifischen Bedarfen und Interessen nachgegangen werden, die in der Pandemie zurückgestellt werden mussten. Die Jugendsozialarbeit kann insbesondere junge Menschen in der Bearbeitung der Pandemiefolgen unterstützen, die besondere Benachteiligungen erfahren haben.[18]

Qualitätssicherung durch Leitlinien

Noch formulieren die „Leitlinien für die Mädchenarbeit und Mädchenpädagogik"[19] sowie die „Leitlinien für eine geschlechtsbewusste Jungenarbeit und eine geschlechterbewusste Jungenpädagogik"[20] die Qualitätsansprüche an die Akteur:innen der Kinder- und Jugendarbeit.

Ende 2022 beginnt der Fortschreibungsprozess der Leitlinien. In dieser Weiterentwicklung werden erstmalig die Qualitätsansprüche für die Mädchenarbeit bzw. Mädchenpädagogik, für die Jungenarbeit / Jungenpädagogik und für die queere Jugendarbeit / Pädagogik in einer gemeinsamen

18 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/117510/79e9c186b0981e98be6abd648790ff20/data/globalrichtlinie-2016-1-kinder-und-jugendarbeit.pdf (23.5.2022).

19 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/4324928/461c9b45ea1a8df603ffa4dfda054c24/data/leitlinien-maedchenarbeit.pdf (23.5.2022).

20 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/2647034/c782b420b965b356a34beb795d2bc0cf/data/leitlinien-jungenarbeit-hamburg.pdf (23.5.2022).

Leitlinie „Geschlechterreflektierende Kinder- und Jugendarbeit / Pädagogik“ zusammengefasst.

Ziel der geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit / Pädagogik ist ein gleichberechtigtes und vielfältiges Geschlechterverhältnis. Diese Zielausrichtung eint die pädagogische Arbeit mit weiblichen, männlichen, queeren oder mit gemischtgeschlechtlichen Jugendgruppen. Die Angebote sollen bei den jungen Menschen ein geschlechterreflektiertes Bewusstsein wecken und geschlechterdemokratische Verhaltensweisen einüben. Die Fachkräfte thematisieren in den Angeboten Geschlechterhierarchien und -stereotype mit dem Ziel, sie abzubauen und eine vielfältige Gemeinschaft zu entwickeln, in der individuelle Unterschiede – ohne Benachteiligungserfahrungen – akzeptiert werden. Die Qualität zeichnet sich dadurch aus, dass sie bei den jungen Menschen zu einem dauerhaften Reflexionsprozess führt, der werteorientiert zur eigenen klischeefreien Lebensgestaltung befähigt und ermutigt. Die zurückliegenden binären Leitlinien sind mit vielfältigen Akteur:innen (u. a. aus den Hamburger Behörden und Bezirksämtern, öffentlichen und freien Trägern, Netzwerken und Gremien) partizipativ erarbeitet worden. Hieran soll bei einer Weiterentwicklung angeknüpft werden.

Bezirkliche Fachplanung

Die bezirkliche Fachplanung erfolgt regelhaft auf der Basis einer eingehenden Bestands- und Bedarfsermittlung, unter anderem unter Verwendung des Planungstools Cockpit Städtische Infrastruktur (CoSI).[21] Priorität soll die zielgruppen- und sozialräumliche Orientierung haben, wobei die Bezirksämter die Vernetzung der vorhandenen Einrichtungen und Angebote auch bereichsübergreifend fördern.[22]

Die Umsetzung dieser Globalrichtlinie wird in Form eines regelmäßigen Berichtswesens systematisch erfasst und dargestellt. Auf der ersten Berichtsebene berichten alle Einrichtungen bzw. Träger dem bezirklichen Fachamt jährlich über das abgelaufene Jahr. Auf der zweiten Ebene berichtet das zuständige Bezirksamt der Fachbehörde.

21 Das Cockpit Städtische Infrastrukturen (CoSI) ist eine kartenbasierte Webanwendung zur digitalen, integrier-ten Planung von Quartieren. In CoSI lassen sich Informationen zu städtischen Infrastrukturangeboten sowie statistischen (Sozial-)Daten anzeigen, in Beziehung setzen und Analysen, etwa zur Versorgung und Erreich-barkeit, durchführen.

22 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/117510/79e9c186b0981e98be6abd648790ff20/data/globalrichtlinie-2016-1-kinder-und-jugendarbeit.pdf (23.5.2022).

Förderung einer geschlechterreflektierenden Berufsorientierung
Wie der Hamburger Gleichstellungsmonitor zeigt, findet nach wie vor eine Aufteilung von Frauen und Männern in den Ausbildungsberufen sowie der Studienwahl statt.[23] Dies stellt besondere Anforderungen an Beratungsangebote und Aktionen zur Berufsfindung.

Der Girls'Day und Boys'Day ist ein Berufsorientierungsangebot mit einem geschlechtergetrennten Format. Die Aktionstage bieten Schüler:innen ab der 5. Jahrgangsstufe die Möglichkeit, einen Einblick in Berufe zu bekommen, die überwiegend vom anderen Geschlecht gewählt werden. Mädchen und Jungen können dadurch Erfahrungen in Tätigkeits- und Berufsfeldern sammeln, mit denen sie sich bisher nicht beschäftigten. Ziel ist, dass sie bei der Berufswahl ihr Spektrum an Ausbildungsberufen klischeefrei erweitern, statt von vornherein bestimmte Bereiche auszublenden. Gleichzeitig können Vorurteile gegen bestimmte Tätigkeitsfelder abgebaut werden. Auch die FHH als Arbeitgeberin beteiligt sich an dem Format.

Einerseits zeigt die Praxis, dass in Hamburg teilweise gemischtgeschlechtliche Angebote stattfinden, die die geschlechterstereotypische Berufswahl fördern, anstatt sie aufzubrechen. Andererseits sind die Angebote zum Teil nicht frei zugänglich, d. h. nur Kinder von Mitarbeiter:innen erhalten einen Zugang.

Daher sollen die FHH Boys'Day- und Girls'Day-Angebote künftig vorbildhaft – entsprechend der geschlechtlichen Unterrepräsentanz in den FHH-Ausbildungs- und Studienangeboten – gestaltet und durchgeführt werden. Ebenso sollen sie für alle jungen Menschen aus Hamburg chancengleich über den Girls'Day- bzw. Boys'Day-Radar zugänglich sein.

Maßnahmen

Die Leitlinien geschlechterreflektierende Kinder- und Jugendarbeit/geschlechterreflektierende Pädagogik für das Bundesland Hamburg werden weiterentwickelt und gemeinsam mit Fachkräften aus Behörden, Gremien und der Praxis erarbeitet, um eine bessere Akzeptanz zu erreichen. Für die Handlungsfelder der Mädchenarbeit/Mädchenpädagogik, der Jungenarbeit/Jungenpädagogik und der queeren Jugendarbeit/Pädagogik konkretisieren sie kurz-, mittel- und langfristige Praxisempfehlungen. Insofern sind die künftigen Leitlinien der geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit/geschlechterreflektierenden Pädagogik die Grundlage für

23 Vgl. 2.2.1 Auszubildende - hamburg.de; 2.3.1 Studierende - hamburg.de (23.5.2022).

die Überarbeitung bestehender Einrichtungs-, Verbands- und Angebotskonzepte im Bundesland Hamburg. An der Leitlinienentwicklung werden bezirkliche Fachkräfte beteiligt. Die finalen Leitlinien gelten u. a. für die bezirkliche Kinder- und Jugendarbeit.

Eine hamburgweite Arbeitsgruppe zur geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit/geschlechterreflektierende Pädagogik soll aufgebaut und etabliert werden mit dem Ziel, die Leitlinien geschlechterreflektierten Kinder- und Jugendarbeit im Arbeitsfeld auf den unterschiedlichen Ebenen zu implementieren. Sie soll ein ausgewogener Zusammenschluss aus Delegierten der AG Mädchen*-politik, des AK Jungen*arbeit, der queeren Vernetzung und anderen relevanten Hamburger Akteur:innen sein. Die AG fördert die fachliche Vernetzung, das gegenseitige Lernen, den Austausch bewährter Praktiken zwischen den Akteur:innen. Sie lotet fachliche Gestaltungsspielräume (wie Qualifizierungsinitiativen) aus und identifiziert die Weiterentwicklungspotenziale für den zukünftigen Fortschreibungsprozess. Bei dieser Vernetzung wird davon ausgegangen, dass die Diversität der Teilnehmer:innen für die geschlechterreflektierende Kinder- und Jungenarbeit/geschlechterreflektierende Pädagogik unabdingbar ist. Jeder einzelne Bereich verfügt nicht über die gesamte interdisziplinäre Kompetenz, die erst durch die Vernetzung möglich wird. Bezirkliche Akteur:innen sollen an der AG teilnehmen. Die Ergebnisse und Erkenntnisse der AG sollen in die bezirklichen Jugendhilfeplanungsprozesse einfließen. Ebenso sollen Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Bezirken in die AG zurückfließen.

Um stereotypen Berufswahlen zuvorzukommen, wird eine Beratung für das FHH-Personal-Recruitment zur Gestaltung des geschlechterreflektierenden Berufsorientierungsangebots Girls'Day und Boys'Day aufgesetzt. Die Beratung hat das Ziel, dass der Girls'Day und Boys'Day in den FHH-Institutionen als geschlechterreflektierendes und geschlechtergetrenntes Berufs- bzw. Studienorientierungsangebot umgesetzt werden. Das bedeutet, Girls'Day-Angebote der FHH stellen Berufe vor, in denen der Anteil weiblicher Auszubildender oder Studentinnen zurzeit bei weniger als 40 Prozent liegt, und Boys'Day-Angebote der FHH stellen Berufe vor, in denen der Anteil männlicher Auszubildender oder Studenten zurzeit bei weniger als 40 Prozent liegt. Ferner sollen die Angebote möglichst für alle jungen Hamburger:innen ab der 5. Jahrgangsstufe zugänglich sein. Die Bezirksämter sind in die Beratung eingebunden.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
7	Entwicklung von Leitlinien zur geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit / geschlechterreflektierenden Pädagogik	1. Grad der Aufmerksamkeit (Bekanntheit und Interesse) 2. Grad der fachlichen Nutzung	Geschlechterreflektierende pädagogische Arbeit mit weiblichen, männlichen und queeren Jugendlichen in der Kinder- und Jugendarbeit bzw. in der Pädagogik wird qualitativ weiterentwickelt und konzeptionell verankert.	Sozialbehörde / FS in Kooperation mit der BSB
8	Aufbau einer hamburgweiten Arbeitsgruppe zur geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit / geschlechterreflektierenden Pädagogik	1. Anzahl der AG-Veranstaltungen (Zielzahl: eine Veranstaltung pro Halbjahr) 2. Anzahl der teilnehmenden Expert:innen, die die Bereiche Mädchen- und Jungenarbeit sowie queere Jugendarbeit (u. a. aus Behörden, Trägern, Verbänden) ausgewogen vertreten	Implementierung und Umsetzung der Leitlinie geschlechterreflektierende Kinder- und Jugendarbeit/ geschlechterreflektierende Pädagogik im Arbeitsfeld	Sozialbehörde / FS
9	Beratung für das FHH-Personal-Recruitment zur Gestaltung des geschlechterreflektierenden Berufsorientierungsangebots Girls'Day und Boys'Day	1. Anzahl der FHH-Boys'Day-Angebote im Boys'Day-Radar, differenziert nach zugänglichen und geschlossenen Angeboten 2. Anzahl der FHH-Girls'Day-Angebote im Girls'Day-Radar, differenziert nach zugänglichen und geschlossenen Angeboten	Girls'Day-Angebote der FHH stellen Berufe vor, in denen der Anteil weiblicher Auszubildender oder Studentinnen zurzeit bei weniger als 40 Prozent liegt. Boys'Day-Angebote der FHH stellen Berufe vor, in denen der Anteil männlicher Auszubildender oder Studenten zurzeit bei weniger als 40 Prozent liegt.	Sozialbehörde / FS

Familie

Die Beratung und Unterstützung von Familien[24] und der Schutz von Kindern sind vorrangige familien- und jugendpolitische Ziele des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg. Junge Menschen sollen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung gefördert und Benachteiligungen vermieden oder abgebaut werden. Eltern und weitere Erziehungsberechtigte sollen dazu befähigt werden, junge Menschen dabei zu begleiten und zu unterstützen.[25] Familiäre Strukturen findet man aber auch in anderen Lebensgemeinschaften, in denen Menschen sich umeinander kümmern und Verantwortung füreinander übernehmen.

„ES IST VIEL MEHR SICHTBARKEIT DER NEUEN FAMILIENVERHÄLTNISSE NOTWENDIG UND ALLE ANGEBOTE DER STADT SOLLTEN SELBSTVERSTÄNDLICH FÜR ALLEINERZIEHENDE/GETRENNTE/GESCHIEDENE ANGEPASST WERDEN. DIE SONDERSTELLUNG SOLLTE ABGESCHAFFT WERDEN."

Zitat aus Online-Beteiligung.

Förderung stadtweiter Angebote für Kinder, Jugendliche und Eltern

Der Landesförderplan (LFP) fasst Förderprogramme der FHH für den Bereich der überregionalen Kinder- und Jugendarbeit, des erzieherischen Jugendschutzes sowie der Familienförderung auf Landesebene zusammen. Mit der landesweiten Förderung wird das Ziel verknüpft, die bezirkliche Infrastruktur um solche Projekte und Maßnahmen überregional zu ergänzen, die nicht in jedem Bezirk vorgehalten werden müssen oder bei denen eine gesamtstädtische Steuerung fachlich sinnvoll oder ökonomisch ist.[26] Es findet eine sozialräumliche Vernetzung vor allem mit Einrichtungen, die einen guten Zugang zu den Familien bieten (z. B. Kitas, EKiZ, Erziehungsberatung, Mütterberatung, Einrichtungen und Netzwerke der Frühen Hilfen) statt. Im Zuwendungszweck sind geschlechtersensible und geschlechtergerechte Aspekte verfasst und diese finden bei der Konzept- und Angebotsgestaltung Berücksichtigung.

Schwerpunkt der familienfördernden Maßnahmen ist die Stärkung der Erziehungskompetenz der (werdenden) Eltern und weiterer Erziehungsberechtigter durch Angebote der Familienbildung und -beratung sowie durch praktische Unterstützung in belastenden Situationen. Daher stehen Maßnahmen der Bildung, Beratung und Begleitung zu Themen der

24 Der hier und im Folgenden verwendete Familienbegriff umfasst alle Familienformen, in denen Erziehungsberechtigte mit Kindern zusammenleben, z. B. auch Alleinerziehende, Patchworkfamilien und gleichgeschlechtliche Paare mit Kindern, vgl. § 7 Abs. 1 Nr. 6 SGB VIII.

25 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/117802/5f381c4a6b40796bdd0ab7c99f973160/data/landesfoerderplan-datei.pdf (23.5.2022).

26 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/117802/5f381c4a6b40796bdd0ab7c99f973160/data/landesfoerderplan-datei.pdf (23.5.2022).

Entwicklung und Erziehung von Kindern, Angebote oder Anleitung zur Entlastung im Alltag sowie Unterstützung bei der Überwindung von Krisen im Vordergrund der Förderung. Als Zielgruppe werden u. a. auch Väter benannt, die ihre Vaterrolle aktiv leben, sich mehr in die Erziehung und Organisation des Familienalltags einbringen und diese Aufgabenwahrnehmung partnerschaftlich leben möchten.

Im LFP werden in der Förderposition „Frauenberatung" Einrichtungen gefördert, um Frauen gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, ihre Rechte besser wahrzunehmen sowie geschlechterspezifischen Bedürfnissen in der Beratung Rechnung zu tragen. Das Angebot wird steigend nachgefragt, insbesondere von Frauen in psychosozialen Krisensituationen, von Gewalt und Diskriminierung betroffenen Frauen sowie bei Beziehungsproblemen und Trennungs- und Scheidungskonflikten.

Ein sehr wichtiger Aspekt ist auch der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt und Kinderschutz im Allgemeinen. Durch die Pandemiesituation sind diese einem sehr viel höheren Risiko ausgesetzt, Gewalt zu erfahren. Die geförderten Träger und Einrichtungen verfügen über Konzepte zum Schutz von Kindern vor sexualisierter und anderer Gewalt, die regelmäßig überprüft und hinsichtlich geschlechtersensibler Aspekte weiterentwickelt werden.

Förderung von Angeboten für junge Familien

Mit dem Landeskonzept „Guter Start für Hamburgs Kinder"[27] bilden die Frühen Hilfen bereits seit vielen Jahren einen Baustein in der Gesamtstrategie zur Prävention, Gesundheits- und Familienförderung. Ziel ist es, Familien mit besonderen Belastungen frühzeitig bei der Entwicklung und Stärkung der eigenen Ressourcen zu unterstützen. Kernelemente des Landeskonzepts sind die Netzwerkarbeit zur fachlich qualifizierten Abstimmung lokaler und regionaler Unterstützungssysteme, die Babylotsen in den Geburtskliniken und die regionalen Familienteams, in denen Familienhebammen und Familien-Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen (FGKiKP) und Sozialpädagoginnen in einem multiprofessionellen Team zusammenarbeiten. Besondere Synergien ergeben sich durch die Anbindung an Einrichtungen wie Kinder- und Familienzentren, Elternschulen und andere sozialräumliche Einrichtungen der Familienbildung und -beratung.

27 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/3766710/601e58a92b927fcd27d90258cea35055/data/landeskonzept-fruehe-hilfen.pdf (23.5.2022).

Derzeit werden im Bereich der Frühen Hilfen Projekte gefördert, die sich speziell an die Zielgruppe der Väter wenden. Dabei werden die Neuausrichtung von Geschlechterrollen sowie die Rolle der Väter in Familien berücksichtigt.

Förderung bezirklicher Angebote

Die Globalrichtlinie „Unterstützung und Begleitung von Familien (Familienförderung)“[28] regelt die Aufgabenwahrnehmung der Bezirksämter in verschiedenen Bereichen der Unterstützung von Eltern und Erziehungsberechtigten. Hier sind geschlechtersensible und geschlechtergerechte Aspekte formuliert, die bei der Konzept- und Angebotsgestaltung Berücksichtigung finden.

Zentrale Angebote sind Elternschulen, Kinder- und Familienzentren, Mütterzentren, Elternlotsenprojekte, Teilbereiche der Frühen Hilfen sowie institutionelle Erziehungs- und Familienberatungsstellen.

Die Einrichtungen und Projekte bilden in Verbindung untereinander sowie mit weiteren Angeboten (insbesondere der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit sowie ergänzt durch Sozialräumliche Angebote der Jugend- und Familienhilfe) eine präventive und sozialräumlich ausgerichtete Jugend- und Familienhilfe zur Unterstützung von (werdenden) Eltern, Erziehungsverantwortlichen, Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen. Darüber hinaus wird zur Klärung und Bewältigung individueller und familienbezogener Probleme durch Erziehungsberatung niedrigschwellig pädagogisch-therapeutische Hilfe zur Erziehung zur Verfügung gestellt.

Im Hinblick auf die Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie kommt den hier benannten Angeboten eine besondere Aufgabe zu. Sie können Familien Austausch, Begleitung und Beratung bieten und sie in der Bearbeitung der Pandemiefolgen unterstützen.

Die Globalrichtlinie „Sozialräumliche Angebote der Jugend- und Familienhilfe“ formuliert das Ziel, die sozialräumliche Infrastruktur an den Interessen von belasteten Kindern, Jugendlichen und Eltern – einschließlich der vom Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) der bezirklichen Fachämter für Jugend- und Familienhilfe beratenen und unterstützten Zielgruppen – auszurichten. Dabei ist darauf zu achten, dass Angebote für alle Geschlechter, unabhän-

28 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/16018482/de0a123c52f21612d2a1914403fb29e8/data/globalrichtlinie-2-2022-vom-8-3-2022.pdf (23.5.2022).

gig von der sexuellen Orientierung und kultursensibel für alle Menschen niedrigschwellig und zuverlässig erreichbar sind.[29]

Als Basisdienst der bezirklichen Fachämter für Jugend- und Familienhilfe (Jugendämter) ist der ASD eine Erstkontaktstelle für Bürger:innen, Organisationen und Institutionen, die in Angelegenheiten von Kindern, Jugendlichen und Familien beraten werden möchten oder um Unterstützung des Jugendamtes nachsuchen. Der ASD ist zuständig bei psychosozialen Problemlagen aller Kinder, Jugendlichen, jungen Erwachsenen sowie Familien und koordiniert u. a. die Hilfen zur Erziehung (HZE). Der Beitrag des ASD besteht darin, die Interessen der von ihm beratenen und unterstützten Kinder, Jugendlichen und Eltern in Stadtteilgremien o. Ä. offensiv zu vertreten und darauf zu achten, dass neu zu schaffende Angebote geschlechtergerecht und kultursensibel erarbeitet werden und für alle Menschen niedrigschwellig und zuverlässig erreichbar sind.[30]

In den Leistungsbeschreibungen der Unterstützungsangebote für Familien, der Hilfen zur Erziehung (HZE) und Sozialräumlichen Hilfen und Angeboten (SHA) sind Genderaspekte aufgeführt. Angebote, über die Leistungsbeschreibungen /-vereinbarungen erstellt werden, richten sich grundsätzlich an Kinder, Jugendliche und Familien, deren Lebenssituation durch Diversität gekennzeichnet ist. Hilfe wird dabei immer bezogen auf die Lebenswelt der:des Einzelnen erbracht, die auch Genderaspekte berührt. Diese Ausrichtung ist in den Leistungsvereinbarungen bereits enthalten und sollte verstärkt als eigenständiger Themenbereich beachtet werden, um eine strukturelle Verankerung des Themas zu fördern.

Zudem gibt es Angebote, die explizit geschlechtsbezogen ausgerichtet sind (z. B. Mädchen- / Jungenprojekte, Einrichtungen gem. § 19 SGB VIII für Mütter oder Väter mit ihren Kindern etc.). Die Zahl der Nutzer:innen sozialräumlicher Hilfen und Angebote wird geschlechtsspezifisch erfasst. Dies ermöglicht im Rahmen des Projektmanagements eine bedarfsorientierte Steuerung der sozialräumlichen Infrastruktur.

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

29 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/117550/9df915a8991756eb9d46eee04ef5a85a/data/globalrichtlinie-sozialraeumliche-angebote.pdf (23.5.2022).

30 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/4661510/6537989fb9d65194bc86ebb25d558548/data/fachanweisung-asd-2021.pdf (23.5.2022).

ambulanten, teilstationären und stationären Hilfen insbesondere individuelle geschlechtsspezifische Bedürfnisse Berücksichtigung finden.

Maßnahmen

Eine Informationssammlung und Übersicht zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten bietet der Hamburger Familienwegweiser unter Familienwegweiser Hamburg - hamburg.de. Der Familienwegweiser berücksichtigt eine geschlechtersensible Darstellung der unterschiedlichen familienpolitischen Themenfelder und besondere Zielgruppen wie z. B. Alleinerziehende, zu denen überwiegend Frauen gehören.[31] Dieser Wegweiser wird kontinuierlich weiterentwickelt und angepasst.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
10	Weiterentwicklung Familienwegweiser	Aufnahme neuer bzw. Aktualisierung bestehender Themenfelder mit Gleichstellungsbezug	Familien können sich über zentrale Themen und Angebote gebündelt informieren.	Sozialbehörde / FS

Schule und Beruf

Bildung ist ein zentraler Aspekt, wenn es um die Gestaltungsmöglichkeiten des eigenen Lebens geht. Erfahrungen zeigen, dass für Geschlechtergerechtigkeit in Bildungsprozessen nicht nur der Unterricht, sondern der ganze Schulalltag in den Blick genommen werden sollte.

„WIR BRAUCHEN EIN BILDUNGSSYSTEM, DAS VERANTWORTUNGSÜBERNAHME, ENTSCHEIDUNGSFÄHIGKEIT SOWIE DEN UMGANG MIT KOMPLEXITÄT UND AMBIGUITÄT UND AGILITÄT FÖRDERT, EIN SYSTEM DAS POTENZIALE FRÜHZEITIG ERKENNT UND INSBESONDERE MÄDCHEN UND FRAUEN STÄRKER AUF DIE (DIGITALE) GESELLSCHAFT VORBEREITET.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

Ein Ziel des Hamburger Senats ist es daher, Schule u. a. auch als Ort zu stärken, an dem Gleichstellung zum gelebten Alltag gehört. Dies spiegelt sich zum einen in den Bildungsplänen und -angeboten für die Schüler:innen, aber auch in der Gestaltung des sozialen Miteinanders wider.

31 Vgl. 4.1.1 Alleinerziehende - hamburg.de (23.5.2022).

Förderung von Gleichstellung im Kollegium

In der fachlichen Ausbildung der Lehrkräfte gehört geschlechterreflektierte Bildung im Vorbereitungsdienst am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) zum zentralen Bereich „Heterogenitätsdimensionen / Umgang mit Heterogenität“ und ist in dem 2022 aktualisierten Professionsprofil einer inklusiv denkenden und handelnden Lehrkraft abgebildet.[32] Das LI bietet außerdem Unterstützungsangebote für eine geschlechterreflektierte Schul- und Unterrichtsentwicklung an, 2019 wurde ein Fachtag zum Thema „Gender und Schule“ durchgeführt.

„DAS SCHULSYSTEM ALS EINE FRÜHE SOZIALISATIONSINSTANZ BIETET DIE CHANCE, BILDUNGSANGEBOTE GEZIELT IN EINER WEISE ZU GESTALTEN, DASS GESCHLECHTERBEZOGENE BENACHTEILIGUNGEN AUFGELÖST BZW. VERMIEDEN WERDEN.“

Vgl. pdf-download-leitlinien-kmk.pdf (hamburg.de) (1.8.2022)..

Insgesamt 53,3 Prozent aller Funktionsstellen an den staatlichen Schulen in Hamburg waren Ende 2019 von Frauen besetzt.[33] Jedoch ist die Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht, wenn zwischen Schulform, Besoldungsgruppe und Frauenanteil differenziert wird. Der Anteil von Schulleiterinnen an Stadtteilschulen, Gymnasien und Berufsschulen liegt nach wie vor unter 50 Prozent. Hier soll mit gezielten Maßnahmen eine Weiterentwicklung unterstützt werden. So bewerben sich Frauen, die z. B. ein Mentoring für weiblichen Führungskräftenachwuchs an Schulen durchlaufen, nachweislich häufiger auf Leitungsstellen. Diese Maßnahme aus dem GPR 2017-2019 war bereits in den vergangenen Jahren Teil der Personalentwicklung der Schulbehörde und wird weitergeführt. Ebenso werden Workshops zur gendergerechten Personalauswahl für Personalauswahlverantwortliche in der Verwaltung weiter stattfinden. Es wurde ein Leitfaden zur Personalauswahl erstellt, der alle Aspekte des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) berücksichtigt und Führungskräfte für eine gendergerechte Personalauswahl sensibilisiert. Der Leitfaden ist im Intranet eingestellt und für alle zugänglich.

Durch eine geschlechtersensible Kommunikationsstrategie können Gleichstellungsaspekte sichtbar gemacht werden. Aus diesem Grund werden bei jeder Veröffentlichung (online, Print) der Schulbehörde diversitätsgerechte Formulierungen und Gestaltungen unter Beachtung aller Vorgaben vorgenommen. Verwaltungs- und Führungskräfte können entsprechend geschult werden.

32 Vgl. profil-einer-inklusiv-denkenden-und-handelnden-lehrkraft.pdf (hamburg.de) (21.11.2022).
33 Vgl. Gleichstellungsplan Schulen - hamburg.de (26.7.2022).

Förderung von Interessen und Kompetenzen jenseits von Rollenklischees
Als Grundbaustein beinhalten die schulischen Unterstützungsformate die Thematisierung von Geschlechterrollen und geschlechtergerechter Pädagogik in Anlehnung an die „Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung“[34], die auf Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 6. Oktober 2016 und Beschluss der GFMK vom 15. / 16. Juni 2016 erlassen wurden.

Der Hamburger Bildungsbericht zeigt, dass Mädchen und junge Frauen bei den Schulabschlüssen erfolgreicher sind als Jungen und junge Männer.[35] Zugleich wissen wir jedoch, dass sich geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten bereits im Kindes- und Jugendalter herausbilden und dabei geschlechtsspezifische Stereotype und Zuschreibungen eine wichtige Rolle spielen. Dies wirkt sich nachhaltig auf Berufs- und Studienwahlverhalten aus und führt zu unterschiedlichen Segregationsprozessen, die Mädchen und Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligen können. Benachteiligungen in der Bildung aufgrund des Geschlechts werden oft in Kombination mit anderen Kategorien wie soziale Herkunft und Zuwanderungsgeschichte wirksam. Die Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung (BIE) am LI unterstützt mit ihrem Beratungs-, Fortbildungs- und Schulbegleitungsangebot pädagogische Fachkräfte rund um die Themen „Diversität“ und „bewusster Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung in der Schule“. In diesem Zusammenhang wurde 2021 ein digitaler Fachtag[36] zum Thema Intersektionalität veranstaltet.

Geschlechterstereotype Zuschreibungen engen die Kompetenzentwicklung von allen Kindern und Jugendlichen – auch von Jungen – ein. Schule bietet eine Lebens- und Erfahrungswelt, in der Geschlechtervorstellungen der Familie sowie aus den Medien kritisch reflektiert werden können. Durch spezifische Projekte wie „comMIT!ment“ und „Talk About“ von Jungenarbeit Hamburg e.V. werden z. B. geschlechterreflektierte Sexualerziehung und Geschlechtergerechtigkeit in Schulen gefördert.

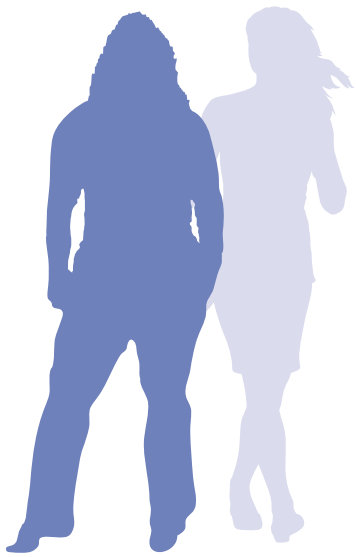
Darüber hinaus wird zusammen mit der Sozialbehörde an der Überarbeitung und Zusammenführung der Leitlinien zur Jungen-/Mädchenarbeit sowie Mädchen-/Jungenpädagogik gearbeitet.

34 Vgl. Leitlinienentwurf Vorlagefassung KMK Endf. (gleichstellungsministerkonferenz.de) (4.5.2022).
35 Vgl. Hamburger Bildungsbericht Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ) Hamburg - hamburg.de (4.5.2022).
36 Vgl. bericht-fachtag-2021.pdf (hamburg.de) (4.5.2022).

Förderung von Mädchen im MINT-Bereich

Auch die Förderung von Mädchen in MINT-Fächern reflektiert häufig auf geschlechterbezogene Stereotypen, denn nach wie vor entscheiden sich immer noch wesentlich weniger Mädchen als Jungen für diesen Schwerpunkt. Inzwischen ist bekannt, dass einzelne Angebote, die nicht konzeptionell verankert werden, keine wesentlichen Veränderungen in Haltung und Interesse erzeugen. Daher ist es wichtig, die unterschiedlichsten Lebensbereiche und Interessen von Mädchen zu adressieren und dort die Verknüpfung zu MINT-Themen herzustellen. Dafür bietet sich eine Verknüpfung von schulischen und außerschulischen Angeboten an.[37] Bezogen auf das Handlungsfeld Schule werden bei Programmen und Projekten die Selbstbilder bzw. -konzepte der Mädchen stärker in den Blick genommen. Schülerinnen bewerten ihre Leistungen immer noch in MINT-Fächern schlechter, als es ihre Noten und / oder ihre Kompetenzen widerspiegeln und trauen sich berufliche Tätigkeiten in MINT-Domänen oft nicht zu. Sie verfügen meist über kein fachspezifisches Selbstkonzept mit einem Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit zu MINT-Aufgabenstellungen. Außerdem fördern Eltern Jungen hinsichtlich MINT-Themen deutlich aktiver als Mädchen, dieses gilt insbesondere für Technikbegeisterung. Deshalb werden lebensphasenorientierte Unterstützungskonzepte weiterhin ab der Kita fest installiert, wie z. B. das Haus der kleinen Forscher und das Projekt „Experimentieren pur“ für Grundschulen. Auch digitale Formate, bei denen Mädchen als Protagonistinnen im Vordergrund stehen, bieten Potenzial, um bei Mädchen ein situationsbezogenes Interesse an MINT-Themen zu entwickeln.

Der Interessenabfall ist von Jahrgangsstufe 5 auf 6 besonders stark und kann von hoher Unterrichtsqualität etwas abgemildert werden[38]. Die Aufgabe, Mädchen für MINT-Fächer zu begeistern, ist integrativer Bestandteil von Bildungsplänen der Naturwissenschaften. Aus wissenschaftlicher Perspektive haben L. Happe et al. in einer Übersichtsarbeit konkrete Handlungsempfehlungen zusammengefasst, die das Interesse von Mädchen an naturwissenschaftlichen Themen nachhaltig fördern könnten[39]:



37 Vgl. Mädchen und Frauen in MINT – wie geht es von hier aus weiter? | MINTvernetzt (mint-vernetzt.de) (4.5.2022).

38 Vgl. Steidtmann, L., Kleickmann, T., & Steffensky, M. (2022). Declining interest in science in lower secondary school classes: Quasi-experimental and longitudinal evidence on the role of teaching and teaching quality. JRST, doi: 10.1002/tea.21794 (21.11.2022).

39 Vgl. Happe, L., Buhnova, B., Koziolek, A., & Wagner, I. (2021). Effective measures to foster girls' interest in secondary computer science education. Education and Information Technologies, 26(3), 2811–2829. https://doi.org/10.1007/s10639-020-10379-x (24.11.2022).

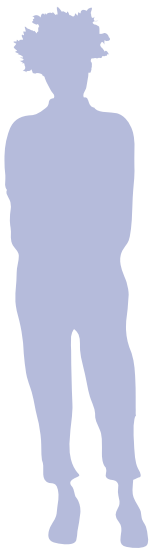
- Um bei Mädchen ein erstes Interesse zu entfachen, ist es von Bedeutung, den gesellschaftlichen Einfluss und den interdisziplinären Charakter der Naturwissenschaften hervorzuheben, um die Relevanz des Themas aufzuzeigen.
- Es ist hilfreich, den Mädchen interessante praktische Erfahrungsmöglichkeiten anzubieten, die auf Situationen aus der realen Welt basieren, da Mädchen insbesondere durch forschendes Lernen und durch die Möglichkeit motiviert werden, mit ihrer Arbeit einen nachhaltigen Einfluss zu erzielen.
- Es ist nicht ausreichend, den Fokus ausschließlich auf fachliche Inhalte zu richten, sondern man muss auch großen Wert auf den Prozess des Denkens, Entwickelns und Problemlösens legen.

Diese Handlungsempfehlungen sind in den Fachrahmenplänen für die Naturwissenschaften konsequent umgesetzt.

Nach der Self-to-Protoype-Matching-Theory[40] können Mädchen gerade durch weibliche Vorbilder, Mentoringprogramme und mehr Praxiserfahrungen in ihrer Peer-Group für naturwissenschaftliche Disziplinen begeistert werden.

Das LI betreibt das MINTarium, ein Bildungs- und Freizeitangebot, in dem Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik praxisnah und auf anschauliche Weise begreifbar gemacht werden. Darüber hinaus unterstützen die BSB und die Sozialbehörde das MINTforum Hamburg[41], ein Bündnis von mehr als 50 Initiativen, Projekten und außerschulischen Lernorten, die von der Kita über die weiterführende Schule bis hin zur Studien- und Berufswahl junge Menschen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik begeistern, aber auch Lehrer:innen und Eltern das vielfältige Spektrum von MINT näherbringen.

Das LI stellt darüber hinaus ein breites Beratungs-, Unterstützungs- und Fortbildungsangebot sowie vielfältiges Material auf der eigenen Internetseite zur Verfügung. Ziel ist es, didaktische, diagnostische und methodische Grundlagen für den Unterricht in den entsprechenden naturwissenschaftlichen Fächern zu vermitteln, diese zu erproben und im Zusammenhang mit der eigenen unterrichtlichen Praxis zu reflektieren.



40 Vgl. Hannover, B., & Kessels, U. (2004). Self-to-prototype matching as a strategy for making academic choices. Why high school students do not like math and science. Learning and Instruction, 14, 51-67 (21.11.2022).

41 Vgl. MINTforum Hamburg (26.7.2022).

Für mögliche Kooperationen sind Angebote in den Bezirken in Beratungen und Fortbildungen sowie im Internetauftritt einbezogen.

Teilzeitausbildung und Berufsberatung

Mit der Gründung der Jugendberufsagentur (JBA) Hamburg hat der Hamburger Senat flächendeckend eine zentrale Anlaufstelle in allen Bezirken geschaffen, die alle Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Integration in Ausbildung und Beruf unter einem Dach zusammenfasst. So findet Berufsberatung an den Hamburger Stadtteilschulen ab Klassenstufe 8 in Abstimmung zwischen den Lehrkräften und der Berufsberatung der Agentur für Arbeit statt. Die Bundesagentur für Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in MINT-Berufen zu erhöhen und inzwischen entsprechende Informationsmaterialien erarbeitet.

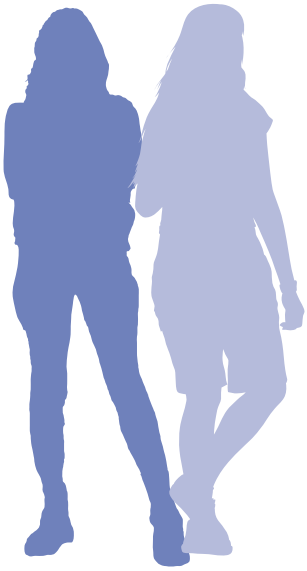
Für alle Interessierten an einer Teilzeitberufsausbildung, bei denen die zuständigen Berater:innen der Agentur für Arbeit und des Jobcenters team.arbeit.hamburg die Möglichkeit einer regulären Eingliederung in eine Teilzeitberufsausbildung ohne vertiefte Handlungsbedarfe identifiziert haben, wird eine Beratung im Regelsystem der JBA angeboten. Sofern besondere Handlungsbedarfe bestehen, die sich beispielsweise in persönlichen Umständen der beratenen Person begründen und über die reguläre Berufsberatung bzw. die Vermittlungsbemühungen hinausgehen, werden sie in individueller Beratung identifiziert und mit den jeweiligen (teilzeit) berufsausbildungsinteressierten Personen gemeinsam erarbeitet. Bedarf es in diesen Fällen einer vertieften Unterstützungs- und Coachingleistung, erfolgt eine Vermittlung an das ServiceCenter Teilzeitausbildung. Darüber hinaus können sich Interessierte, die nicht Kund:innen der JBA sind (in der Regel im Alter über 25 Jahre), direkt an das ServiceCenter wenden. Aufgabe des ServiceCenter Teilzeitausbildung ist es, Menschen ohne Berufsausbildung in besonderen Lebenssituationen und / oder mit Kind bzw. Kindern oder zu pflegenden Angehörigen über die Möglichkeiten der Berufsausbildung in Teilzeit zu beraten und in solche zu vermitteln. Auch die Beratung zu möglichen Verkürzungstatbeständen (als Ausgleich zur gesetzlich vorgesehenen anteiligen Verlängerung der Ausbildungszeit) ist Aufgabe des Trägers. Der Zugang zu einem Berufsabschluss soll damit erleichtert werden.[42]

42 Seit der Änderung des § 7a BBiG zum Januar 2020 kann die Teilzeitberufsausbildung auch ohne wichtigen Grund im Einvernehmen mit dem Ausbildungsbetrieb gewählt werden.

Maßnahmen

Jugendliche orientieren sich bei Berufs- und Studienwünschen sehr stark an familiären Vorbildern und entscheiden sich – häufig unabhängig von ihren Kompetenzen – für geschlechterstereotyp konnotierte Ausbildungsberufe oder Studiengänge. In der Schule können durch entsprechende Methoden und Materialien Kinder ermuntert werden, ihnen unbekannte Dinge kennenzulernen und wertzuschätzen. Ein wichtiges Format bietet hierbei z. B. der Girls' und Boys'-Day. Lehrpersonen und schulische Fachkräfte erhalten Anregung, diesen geschlechterreflektiert vorzubereiten sowie nachhaltig in schulspezifische BO-Konzepte zu integrieren. Modulare Angebote zur vertieften beruflichen Orientierung, die die BO-Servicestelle den Schulen zur Verfügung stellt, ergänzen dies. Schüler:innen erhalten Einblicke in Berufsfelder, die von traditionellen geschlechterstereotypen Berufsfeldern abweichen. Sie werden ermuntert, Tätigkeitsfelder unabhängig von Geschlechterzuordnung auszuprobieren. Insbesondere Jungen erhalten einen wertschätzenden Zugang zu sog. Care-Tätigkeiten.

Gleichstellung lebt auch von Rollenvorbildern. Gerade bei Kindern im Grundschulalter können wichtige Grundlagen gelegt werden. Der Männeranteil lag bei Grundschullehrkräften in Hamburg im Schuljahr 2020/21 bei 12,3 Prozent und bei den zum 01.02.2022 eingestellten Grundschullehrkräften im Vorbereitungsdienst bei 7,1 Prozent.[43] Mit einem Hamburger Modellprojekt in Zusammenarbeit mit der ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius soll das Ziel verfolgt werden, eine nachhaltige Entwicklung in Bezug auf die Qualität der Geschlechtergerechtigkeit in Grundschulen zu erreichen. Verknüpft ist diese Maßnahme mit einer Genderkennzahl zur Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung im Rahmen des Haushaltsplans 2023/2024 der FHH. Hierbei geht es nicht nur um die Erhöhung des Männeranteils in Grundschulen im Sinne der Quantität, sondern auch um die qualitative Bereicherung der Schulpädagogik durch engagierte, reflektierte und verantwortungsbewusste Männer.



Für professionelles Handeln der Lehrpersonen sowie der schulischen Fachkräfte ist es wichtig, die eigene Haltung zu Geschlechterfragen auf Grundlage aktueller Befunde aus der Geschlechterforschung zu reflektieren bzw. ggf. zu verändern. Um hier Handlungssicherheit im Schulalltag und Impulse für eine geschlechterreflektierte bzw. diversitätsreflektierte Schul- und Unterrichtsentwicklung zu erhalten, wird das Angebot des LI

43 Vgl. Hamburger Bildungsbericht Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ) Hamburg - hamburg.de (4.5.2022).

fortgeführt und weiterentwickelt. Das Angebot wird auf der LI-Internetseite präsentiert.[44] Das Landesinstitut ist Partnerorganisation in der bundesweiten Initiative zur Berufs- und Studienwahl „Klischeefrei".[45]

Eine gleichstellungssensible Begleitung von Schüler:innen setzt aber auch eine Möglichkeit zur Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Lebenssituation voraus. Erfahrungen und Studien zeigen, dass sowohl in der Familie bzw. Partnerschaft als auch im Beruf nicht immer eine gleichberechtigte Teilhabe gewährleistet ist. Dies zeigt auch der Hamburger Gleichstellungsmonitor mit den Daten zur Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern.[46] Zum einen hat dies strukturelle Ursachen, zum anderen spielt die individuelle Organisation der Tätigkeiten im Beruf und in der Familie eine Rolle. Mit entsprechenden Formaten werden Gelegenheiten für Lehrpersonen sowie schulische Fachkräfte geschaffen, Anregungen für die Gestaltung des eigenen Lebens- und Berufsalltags zu erhalten.

Eine Teilzeitausbildung kann insbesondere für Menschen, die familiäre Sorgearbeit übernehmen, eine Möglichkeit sein, um einen Einstieg in die Erwerbstätigkeit und entsprechende Qualifizierung zu erlangen. Eine umfassende und zielgerichtete Beratung unterstützt hier mit den notwendigen Informationen.

44 Vgl. Gender Jungen Jungenarbeit Schule LI Hamburg - Landesinstitut Hamburg (27.7.2022).
45 Vgl. https://www.klischee-frei.de/de/index.php.
46 Vgl. 4.1.9 Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern - hamburg.de (1.8.2022).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
11	Erprobung der Durchführung eines Angebots für Mädchen und Jungen in Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartner:innen am Girls' und Boys' Day. Schwerpunkt MINT-Berufe (für Mädchen) und Berufe mit Care-Tätigkeiten (für Jungen) im Frühjahr 2024	Dokumentation und Auswertung der Veranstaltung sowie Zusammenstellung der Beispiele im LI-Internetauftritt	Die Berufswahl jenseits von Rollen-Stereotypen wird gefördert.	BSB
12	Modellprojekt „Mehr Männer in Grundschulen" in Kooperation mit der ZEIT-Stiftung	Die in der Kooperationsvereinbarung festgelegten Maßnahmen werden durchgeführt, dokumentiert und ausgewertet.	Es werden mehr Männer für das Grundschullehramt gewonnen, und die Geschlechtergerechtigkeit sowie gerechte Güter- und Lasten-Verteilung werden befördert.	BSB
13	Durchführung einer LI-Fachtagung zur geschlechterreflektierten Pädagogik am 07.09.2023	Dokumentation der Fachtagung	Lehrpersonen und schulische Fachkräfte sind mit dem aktuellen Stand der Geschlechterpädagogik vertraut, kennen geeignete außerschulische Kooperationspartner:innen und Beispiele guter Praxis.	BSB
14	Durchführung eines Gleichstellungstags für schulisches Personal am 30.11.2022	Dokumentation des Gleichstellungstags	Reflexion und Weiterentwicklung persönlicher Aspekte von Gleichstellungsfragen	BSB
15	Teilzeitberufsausbildung wird gefördert. Es wird ein Beratungsangebot zur Teilzeitberufsausbildung vorgehalten.	Das Angebot wird wie geplant genutzt (Besetzungsquote).	Insbesondere Menschen, die familiäre Sorgearbeit übernehmen, erhalten bedarfsgerechte Beratung und Unterstützung zur Integration in Teilzeit-Berufsausbildung.	BSB / HIBB
16	Frauen werden zur Verantwortungsübernahme und zu Bewerbungen auf Führungspositionen motiviert. Es wird ein Mentoring für den weiblichen Führungskräftenachwuchs an Hamburger Schulen angeboten.	Anzahl der Bewerberinnen auf Führungspositionen an Schulen und der Verbleib der Teilnehmerinnen	Die Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Schuldienst ist ausgewogen.	BSB
17	Workshop für Personalauswahlverantwortliche in der Verwaltung	Anzahl der Teilnehmenden	Gendergerechte Personalauswahl BSB	BSB

Studium und Hochschule

Ein Studium eröffnet vielfältige Zukunftsperspektiven für Frauen und Männer. Entsprechende Abschlüsse bieten bessere Karrierechancen und die Aussicht auf höhere Verdienstmöglichkeiten. Außerdem ist die Arbeitslosigkeit bei Akademiker:innen geringer als in anderen Bevölkerungsgruppen.

Ziel des Hamburger Senats ist es daher, in allen Handlungsfeldern der strategischen Hochschulentwicklung die Gleichstellung im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Diversität konsequent weiterzuführen.[47]

„MEINER ERFAHRUNG NACH KÖNNEN FRAUEN IN HAMBURG STUDIEREN UND DEN BERUF ERLERNEN UND AUSÜBEN DEN SIE AUSWÄHLTEN. ALLERDINGS WERDEN KLASSISCH-WEIBLICHE BERUFE (IM PFLEGE- UND BILDUNGSBEREICH) IMMER NOCH ZU GERING ENTLOHNT (GENDER PAY GAP). WENN SICH EIN PAAR FÜR KINDER ENTSCHEIDET IST ES DANN EHER DIE FRAU, DIE ZU HAUSE BLEIBT, DA DIE FAMILIE EHER AUF IHR GEHALT VERZICHTEN KANN. HIER MUSS ES MEHR ANREIZE FÜR MÄNNER GEBEN SICH AUCH ÜBER LÄNGERE ZEIT ELTERNZEIT ZU NEHMEN.“

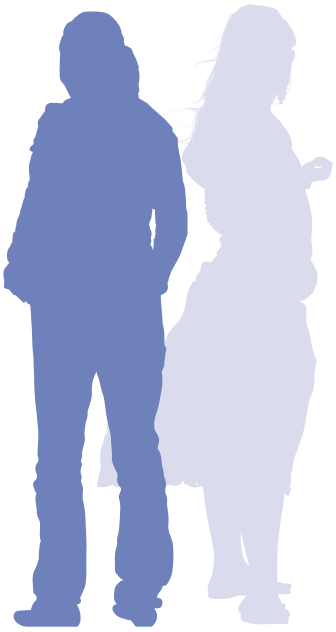
Zitat aus Online-Beteiligung.

Förderung der Studienwahl ohne Geschlechterklischees

Nach wie vor zeigen Frauen und Männer unterschiedliche Präferenzen bei der Studienwahl. Zweifellos sind persönliches Interesse, Neigung und individuelle Befähigung die wichtigsten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium. Bei der Studienwahl sind aber weiterhin überkommene Geschlechterstereotype und traditionelle Karrieremuster wirksam.

Die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in einzelnen Fächern und Fachbereichen führt im biografischen Verlauf aufgrund der unterschiedlichen gesellschaftlichen Bewertung der Abschlüsse / Berufe zu Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern, zu fehlenden weiblichen oder männlichen Perspektiven in einzelnen Forschungsbereichen und zu selbstverstärkender Segregation, da zum Beispiel Frauen weniger gern ein „männerdominiertes“ Studium aufnehmen und andersherum. Der Hamburger Gleichstellungsmonitor zeigt, dass im Wintersemester 2019/2020 mehr Männer technische und mathematische Studienfächer studierten, Frauen hingegen mehr Geistes- und Gesundheitswissenschaften.[48]

Eine Studienfachwahl frei von Geschlechterklischees leistet für beide Geschlechter einen Beitrag zur Entscheidungsfreiheit und damit Chancengleichheit.



47 Vgl. Ziele & Pläne: Koalitionsvertrag 2020 von SPD & Grünen Hamburg - hamburg.de (19.5.2022).
48 Vgl. 2.3.1 Studierende - hamburg.de (19.5.2022).

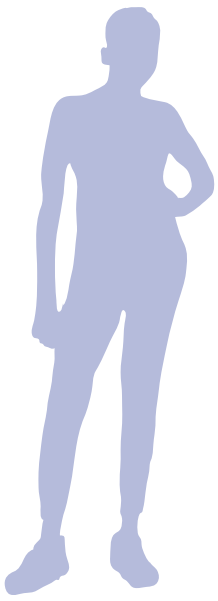
In Hamburg wird die geschlechterstereotype Studienwahl z. B. durch die Teilnahme von Hochschulen am Girls'Day und Boys'Day sowie weitere Projekte und Maßnahmen, die u. a. im MINTforum mit organisiert sind, adressiert.

Förderung der Genderkompetenz in Lehre und Forschung

Das Zentrum Gender & Diversity (ZGD) organisiert die Studienzertifikate „Genderkompetenz" und „Intersektionalität und Diversity" für Studierende der Hamburger Hochschulen in der Landeshochschulkonferenz (LHK). Studierende können einen inhaltlichen Studienschwerpunkt setzen und sich damit zusätzlich qualifizieren. Ein Gender-Ansatz ermöglicht zum einen, Geschlechterungleichheiten sowie damit verbundene Diskriminierung und ihre Ursachen zu erkennen und Maßnahmen dagegen zu entwickeln. Zum anderen wird durch den interdisziplinären Ansatz Studierenden aller Fächer die Möglichkeit eröffnet, sich mit Genderforschung im Allgemeinen und Genderaspekten im eigenen Fachbereich auseinanderzusetzen. Lehrende erhalten im ZGD Anregungen für die gender- und diversitysensible Gestaltung ihrer Lehre. Gemeinsam profitieren alle von interdisziplinär informierten Diskussionen in den Lehrveranstaltungen. Ferner strebt das ZGD die hochschulübergreifende Vernetzung von Forscher:innen an und schafft Möglichkeiten des überfachlichen Austauschs und der Kooperation. Ein Projekt ist das Findbüro für Gender- und Diversityforschung in Hamburg. Die Datenbank, die Wissenschaftler:innen versammelt, die an Hamburger Hochschulen in den Bereichen Gender, Queer, Diversity und Intersektionalität forschen, erhöht die Sichtbarkeit der Forschenden und führt zu einer besseren Vernetzung.

Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn

In der weiteren akademischen Laufbahn tun sich ebenfalls Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Über alle Fächergruppen hinweg gab es bei den Promotionen im Jahr 2020 einen Frauenanteil von 44 Prozent. Auch in Mathematik und Naturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei den Promotionen bei über 40 Prozent. Lediglich in den Ingenieurwissenschaften beträgt der Anteil 26 Prozent.[49] Die Anzahl der Habilitationen von Frauen und damit das bestehende Potenzial für die Übernahme einer (ordentlichen) Professur, lag deutlich unter der von Männern.[50]



49 Vgl. Statistisches Bundesamt, Prüfungen an Hochschulen 2020, Fachserie 11, Reihe 4.2, Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien (ICE = Information, Controlling, Entscheidung).

50 Vgl. 2.3.3 Habilitationen - hamburg.de (19.5.2022).

Durch die Corona-Pandemie haben sich die Bedingungen für Frauen im Wissenschaftsbetrieb verschlechtert: Frauen publizierten laut einer Studie während der Pandemie insgesamt weniger wissenschaftliche Schriften als ihre männlichen Kollegen.[51] Als möglicher Grund wird gesehen, dass Frauen durch die Pandemie mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbracht haben.

Mit dem hochschulübergreifenden Hamburger Verbundprojekt „Close the Gap" der Hochschulen, das von der BWFGB gefördert wird, sollen diese pandemiebedingten Folgen vor allem für Wissenschaftler:innen adressiert werden. Bezogen auf Vereinbarkeitsfragen und damit verbundene Herausforderungen werden auch Wissenschaftler angesprochen. Die Projekte sollten wissenschaftlich arbeitende Frauen, Eltern und Pflegende unterstützen bzw. die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und wissenschaftlicher Arbeit fördern und so dem Corona Publication Gap entgegenwirken. Das Projekt läuft Ende 2022 aus, einzelne Maßnahmen sollen an den Hochschulen verstetigt werden.

Darüber hinaus hat die GFMK 2022 unter dem Vorsitz und auf Initiative Hamburgs einen Antrag zur gezielten Förderung von Frauen in der Wissenschaft einstimmig beschlossen. Ziel ist es, diese Initiativen zu konsolidieren, mit steigenden Volumina auszustatten, auszuweiten und die Initiativen für Frauen breit sichtbar und zugänglich zu machen.

Erhöhung des Frauenanteils an Professuren

Die Frage, warum Frauen insbesondere in der höchsten Karrierestufe in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind, gewinnt nicht nur aus Gründen der Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch vor dem Hintergrund des Wettbewerbs um die beste Forschung zunehmend an Bedeutung. Um den Frauenanteil an Professuren und damit die Diversität in der Wissenschaft und die Anzahl an Vorbildern für Mädchen und junge Frauen zu erhöhen, müssen mehr Frauen berufen werden. Der erreichbare Frauenanteil hängt zu einem großen Teil vom Frauenanteil in der Grundgesamtheit der Bewerbungen ab. Wenn Frauen entsprechend oder sogar über dem Anteil bei den Bewerbungen eingestellt werden, weist dies darauf hin, dass in Berufungsverfahren auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet wird. Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil in Hamburg an Bewerbungen auf Professuren bei 28,6 Prozent, der Frauenanteil

51 Vgl. Lerchenmüller C, Schmallenbach L, Jena AB, et al. Longitudinal analyses of gender differences in first authorship publications related to COVID-19. BMJ Open 2021.

an Berufungen auf Professuren bei 41,4 Prozent. Beide Anteile sind im Vergleich zu 2019 gestiegen.[52]

Auch wenn es in den vergangenen Jahren Steigerungen beim Anteil der mit Frauen besetzten Professuren gab und dieser über dem Bundesdurchschnitt liegt, ist eine Parität noch lange nicht erreicht. Während der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen an den Hamburger Hochschulen in Trägerschaft des Landes bei über 50 Prozent liegt,[53] betrug der Frauenanteil bei den Professuren im Jahr 2020 lediglich 30 Prozent.

Auch in den Besoldungsgruppen zeigen sich Unterschiede: Im Vergleich der W2- und W3-Professuren zeigt sich bei den geringer dotierten W2-Professuren ein Frauenanteil von 34 Prozent, bei den W3-Professuren sind es nur 28 Prozent. Bei den Juniorprofessor:innen (W1) liegt der Frauenanteil bei über 50 Prozent.[54] Das ist positiv zu bewerten, weil es in vielen Fällen das Eingangstor für eine unbefristete W2/W3-Professur ist.

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben

Eine weitere Schwierigkeit ist die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und wissenschaftlichem Arbeiten, da nur wenige Wissenschaftler:innen die sichere Perspektive haben, eine Professur zu erlangen und der Weg dorthin zeitintensiv ist. Dies ist im Kontext der Gleichstellung relevant, da noch immer viele Männer ihr Engagement für die Familie einschränken, um im Beruf erfolgreich zu sein, und viele Frauen ihre bezahlte Arbeitszeit verringern, um die unbezahlte Familienarbeit leisten zu können. Dies führt wiederum zu Gehaltsunterschieden und Unterrepräsentanz. Um diesem Problem zu begegnen, durchlaufen die Hamburger Hochschulen in Trägerschaft des Landes unter anderem regelmäßig das „audit familiengerechte hochschule."

Die im letzten GPR vereinbarte Studie zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an den Hamburger Hochschulen[55] hat aufgezeigt, dass es bereits breite Vielfalt an entsprechenden Angeboten und Maßnahmen gibt. Die meisten dieser Angebote sind großen Teilen der Beschäftigten bekannt und werden von den entsprechenden Zielgruppen auch genutzt.

52 Vgl. Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_25._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2019_2020_.pdf (gwk-bonn.de) (27.7.2022).

53 Vgl. Statistisches Bundesamt, „Studierende an Hochschulen", Wintersemester 2020/2021, Fachserie 11, Reihe 4.1, Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

54 Vgl. Statistisches Bundesamt, „Personal an Hochschulen 2020", Fachserie 11, Reihe 4.4, Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien.

55 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/15814628/0e75d510eeccd398ea5be736b4cd39da/data/studie-vereinbarkeit-wissenschaft-und-familie.pdf (1.8.2022).

Bei einigen Maßnahmen weisen niedrige Nutzungsquoten auf Verbesserungsbedarfe, wie beispielsweise eine (noch) bessere oder zielgenauere Information, hin.

Hamburg strebt an, sich an dem neuen Bund-Länder-Programm zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu beteiligen. Ziel des Programms ist es, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt künftig in allen Förderprogrammen und Institutionen zu verankern und durchzusetzen. Mit einem Bund-Länder-Programm sollen Best-Practice-Projekte für alternative Karrieren außerhalb der Professur, Diversity Management und moderne Governance-, Personal- und Organisationsstrukturen gefördert werden. Standards für Führung und Compliance-Prozesse[56] sollen im Wissenschaftssystem noch stärker berücksichtigt werden.

Maßnahmen

Gleichstellung im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Diversität wird in allen Handlungsfeldern der strategischen Hochschulentwicklung konsequent weitergeführt. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) werden alle zwei Jahre neu verhandelt und beinhalten Kennzahlen zur Professorinnenquote und zum Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne Professorinnen). Die aktuell geltenden ZLV beziehen sich auf die Jahre 2021/22.[57] Die Vereinbarungen für die folgenden zwei Jahre befinden sich aktuell in der Abstimmung.

Erfolgreiche Programme und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen werden fortgeführt.

Die Hochschulen stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere für die weiblichen Promovierenden und Postdocs, regelmäßige Gespräche mit den Betreuungspersonen sicher wie auch unabhängige Personen, die zur Konfliktberatung zur Verfügung stehen sollen. So können Probleme frühzeitig erkannt und so kann einem möglichen Abbruch bzw. Ausstieg zuvorgekommen werden.

Das hochschulübergreifende Programm zur Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen „Pro Exzellenzia Plus“ wird durch den Europäischen

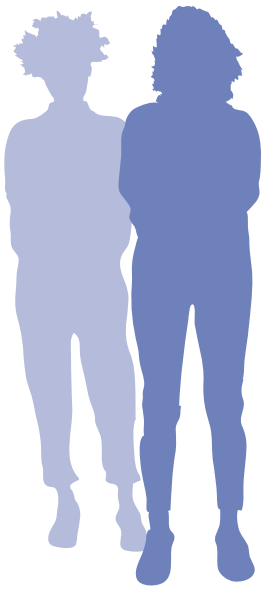
56 Compliance meint die Einhaltung von Regeln und Leitlinien eines Unternehmens, zu denen sich alle Mitarbeitenden bekennen und sich verpflichten, diese umzusetzen. Vgl. Compliance in der Wissenschaft: Compliance ist eine universitäre Leitungsaufgabe - Forschung & Lehre (forschung-und-lehre.de) (10.8.2022).

57 Vgl. buergerschaftliches_ersuchen_vom_2_juni_2021_hamburgs_zukunft_zu_allen_zeiten_klug_sozial_und_nachhaltig_gestalten_frauenanteil_in_der_wissenschaft_er.pdf (buergerschaft-hh.de) (18.5.22).

Sozialfonds (ESF) mit einer Kofinanzierung durch die BWFGB bis 2024 finanziert. Die Fortführung des Programms über 2024 hinaus ist erstrebenswert. Die dafür notwendige Finanzierung ist zu prüfen. Ziel von „Pro Exzellenzia Plus“ ist es, hochqualifizierte Frauen, insbesondere aus den Bereichen MINT, Kunst, Musik, Architektur und Geisteswissenschaften, rechtzeitig darin zu bestärken, Karrierewege in Führungspositionen strategisch zu planen und Strategien für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu entwickeln. Zu den Maßnahmen gehören Stipendien für Promovierende und Postdocs, Coachings, Workshops zu Karriere- und Führungskompetenzen sowie Vortragsveranstaltungen und die Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund.

Die Hochschulen führen ihre Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren weiter und gestalten ihre Berufungsverfahren entsprechend. Es wird empfohlen, dass an allen Hochschulen Berufungsleitfäden verwendet werden, die Hinweise zur gendergerechten Personalauswahl beinhalten und den Mitgliedern der Berufungsausschüsse und Personalauswahlkommissionen Maßnahmen wie Workshops zur Sensibilisierung bzgl. einer gendergerechten Personalauswahl und unconscious bias[58] angeboten werden. Die Leitfäden empfehlen das Scouting von Frauen vor Veröffentlichung der Ausschreibung. Die Berufungsausschüsse sollen unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten paritätisch besetzt werden. Bei der Besetzung von Professuren soll im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben auch eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob Professuren ggf. auch im Tandem zu besetzen sind.

Erfolgreiche Programme und Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils werden fortgeführt. Das Professorinnenprogramm ist ein Bund-Länder-Programm, mit dem der Frauenanteil an den Professuren an den Hochschulen erhöht und gleichzeitig die Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen gestärkt werden sollen. Letzteres geschieht, indem die Mittel, die die Hochschule sonst für die Finanzierung der Stellen ausgegeben hätte, in Gleichstellungsmaßnahmen fließen. Die BWFGB kofinanziert die Professuren, die über das Professorinnenprogramm III gefördert werden. Bund und Länder haben die nahtlose Fortsetzung des Programms auf Basis einer neuen Bund-Länder-Vereinbarung (BLV) mit einer Laufzeit bis 2030 beschlossen. Auch hier wird sich die BWFGB vorbehaltlich der zur



58 Unconscious bias bedeutet so viel wie „unbewusste Vorurteile“, die die Wahrnehmung und Handlungen von Menschen beeinflussen, Vgl. Unconscious Bias Definition - Stereotypen und unbewusste Vorurteile (anti-bias.eu) (10.8.2022).

Verfügung stehenden Haushaltsmittel weiterhin an der Kofinanzierung bei Erstberufungen von Frauen auf Professuren beteiligen, wenn die Hochschulen sich erfolgreich mit der Einreichung eines Gleichstellungskonzeptes um Förderung beworben haben.

Für viele junge Menschen erweist sich Familienfreundlichkeit als zentral für ihre Einschätzung zur Attraktivität der Hochschule und des Wissenschaftsstandorts und nicht zuletzt in Hinblick auf den eigenen Karriereverlauf. Das „audit familiengerechte hochschule" erfasst über 140 Einzelmaßnahmen in acht verschiedenen Handlungsfeldern, die sich auf vorhandene familienfördernde Angebote für die Beschäftigten und Studierenden beziehen. Neben Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen und -organisation sind hier auch Serviceleistungen für Familien zu finden. Die Zertifizierung unterstützt Hochschulen dabei, familiengerechte Studien- und Arbeitsstrukturen zu implementieren. Nach der erstmaligen Auditierung erfolgt nach drei Jahren eine Re-Auditierung.

Neben gleichstellungspolitischen Argumenten sprechen fachliche und didaktische Argumente für eine stärkere Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Dimension in der Hochschullehre. Fachlich gesehen trägt eine differenzsensible Perspektive dazu bei, die verschiedenen Studienfächer in ihrer ganzen Breite und Komplexität darzustellen (problematisch ist hier eine z. T. immer noch einseitige Auswahl an Inhalten und Lehrmaterialien), eine heterogene Studierendenschaft für das Fach zu begeistern (Geschlecht, Migration, soziale Herkunft usw.) und Studierende auf reale geschlechter- und diversitätsbezogene Gegebenheiten im fachbezogenen Arbeitsumfeld vorzubereiten. Aus didaktischer Sicht verfolgt geschlechter- und diversitygerechte Lehre das Ziel, das Lernen aller Studierenden gleichermaßen zu fördern (z. B. mit der Prävention von „unconscious bias"-Interaktionen zwischen Lehrpersonen und Studierenden). Daher sollen die Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen sowie gender- und diversityrelevante hochschuldidaktische Angebote für Lehrende ausgebaut werden.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
18	Vereinbarung von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in den ZLV	In den ZLV werden Kennzahlen zu Professorinnenquote und Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne Professorinnen) vereinbart.	Gleichstellungspolitische Grundsätze sind in den Hamburger Zukunftsverträgen[59] mit allen staatlichen Hochschulen verankert.	BWFGB / W
19	Weiterführung des Programms „Pro Exzellenzia Plus“	Anzahl an durchgeführten Workshops, Veranstaltungen, Beratungen, vergebenen Stipendien	Erfolgreiche Programme und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen werden fortgeführt.	BWFGB / W
20	Berufungsverfahren gendergerecht gestalten durch die Verwendung von Berufungsleitfäden, Ermöglichung von Teilzeit und Tandemlösungen	Berufungsverfahren sind gendergerecht gestaltet; gendergerechte Leitfäden finden regelhaft Anwendung.	Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und entsprechende Gestaltung von Berufungsverfahren	BWFGB / W
21	Weiterführung des Professorinnenprogramms	Anzahl der geförderten Professuren (Erstberufung einer Frau), Anzahl und Höhe der Kofinanzierungen	Erfolgreiche Programme und Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils werden fortgeführt.	BWFGB / W
22	Zertifizierung aller Hochschulen mit dem „audit familiengerechte hochschule“	Verleihung des Zertifikats nach erfolgreicher Re-Auditierung	Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie/Pflege sowie von Beruf und Familie/Pflege an den Hamburger Hochschulen	BWFGB / W
23	Ausbau der Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen für Studierende sowie gender- und diversityrelevante hochschuldidaktische Angebote für Lehrende	Anzahl von Workshops und Veranstaltungen des ZGD und der hochschuldidaktischen Einrichtungen, Anzahl der Absolvent:innen der Studienzertifikate des ZGD	Auf- bzw. Ausbau des gender- und diversitysensiblen überfachlichen hochschuldidaktischen Angebots für Lehrende	BWFGB / W

59 Vgl. Zukunftsverträge ermöglichen Hamburger Hochschulen neue Chancen - hamburg.de (10.8.2022).

3.2. GERECHTE ARBEITSLAST UND GLEICHE ENTLOHNUNG – *EINTRITT IN DEN ARBEITSMARKT (ARBEIT UND FAMILIE)*

Geschlechterrollenstereotype, eine ungleiche Verteilung der Sorgearbeit zu Lasten von Frauen und damit oft verbundene Einkommensverluste lösen sich weiterhin nur schwer auf. Nach den Daten des Hamburger Gleichstellungsmonitors sind die Rollen in Hamburg, wie auch bundesweit, nach wie vor weitestgehend traditionell verteilt. Die Corona-Pandemie hat diese teilweise traditionellen stereotypen Rollenmuster zudem wieder erstarken lassen. Der Hamburger Senat hat sich weiterhin zur Aufgabe gemacht, den Rahmen für eine gleichberechtigte Erwerbs- und Sorgearbeit zu schaffen, eine gleiche Entlohnung für alle anzustreben, Frauen vermehrt in Führungspositionen zu bringen und die Folgen der Corona-Pandemie einzudämmen.

Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigt gestalten (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an gesellschaftlichen Prozessen ist ein zentrales Ziel moderner Gleichstellungspolitik. Möglich ist dies nur, wenn auch die unbezahlte Sorgearbeit – der Einsatz für Familie, Haushalt und Ehrenamt – von Frauen und Männern gemeinsam und gleichberechtigt wahrgenommen wird. Vereinbarkeitsthemen sind gesellschaftlich gesehen immer noch stark auf Frauen bezogen. Dahinter verbergen sich Rollenbilder, die Frauen und Männer gleichermaßen verinnerlicht haben. Diese zu reflektieren und aktiv daran mitzuwirken, dass diese abgebaut werden, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Für die Gleichstellungsarbeit der FHH ergibt sich daraus die Aufgabe, für die Beschäftigten gleiche Rahmenbedingungen zu schaffen und eine Kultur zu etablieren, in der es für Frauen und Männer gleichermaßen möglich und anerkannt ist, Vereinbarkeit zu leben.

„VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IST EIN DRAHTSEILAKT, INSBESONDERE IN CORONA ZEITEN. BEZAHLUNG VON CARE ARBEIT FEHLT GÄNZLICH. HAUPTLAST DER FAMILIEN TRAGEN FRAUEN. SIE SOLLEN IM JOB 100% GEBEN UND GLEICHZEITIG 1000% MUTTER UND EHEFRAU SEIN. WIE SOLL DAS GEHEN.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

Nicht zuletzt durch den strukturellen Wandel am Arbeitsmarkt, die Chancen der Digitalisierung, die Zunahme flexibler Beschäftigungsformen sowie die Einführung des Elterngeldes und den Ausbau der Kindertagesbetreuung hat sich die Erwerbsquote der Frauen schrittweise erhöht. Dabei sind Frauen allerdings immer noch häufiger als Männer geringfügig, befristet

oder in Teilzeit beschäftigt. So arbeiten in Deutschland 47 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit.[60] Zudem sind Minijobs nach wie vor eine Frauendomäne; 65 Prozent aller ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren sind Frauen.[61]

Auch unter den Beschäftigten der FHH besteht ein großer Unterschied zwischen Frauen und Männern, wenn es beispielsweise um die Inanspruchnahme von Teilzeit geht. In der hamburgischen Verwaltung arbeiteten 2021 rund 36,1 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit. Dabei sind vor allem weibliche Beschäftigte in Teilzeit beschäftigt. Ihr Anteil lag bei 50,7 Prozent[62].

Nach wie vor übernehmen überwiegend Frauen die Verantwortung für Sorgearbeit. Der Gender Care Gap zeigt: Frauen wenden häufig mehr Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung auf als Männer. Das hat Konsequenzen für die Arbeitszeiten von Frauen und Männern: Männer arbeiten häufiger in Vollzeit, Frauen in Teilzeit. Für Frauen ergeben sich dadurch langfristig wirtschaftliche Nachteile, denn die daraus resultierenden niedrigeren Einkommen führen über den Lebensverlauf zu niedrigeren eigenständigen Alterssicherungsansprüchen. Eine partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit kann daher als eine zentrale Voraussetzung für gleichberechtigte Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt verstanden werden. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied im Engagement für direkte Care-Arbeit und unterstützende Care-Arbeit. Direkte Care-Arbeit bezieht andere Personen mit ein und meint beispielsweise Kinderbetreuung sowie die Unterstützung und Pflege von erwachsenen Haushaltsmitgliedern. Unterstützende Care-Arbeit umfasst alle Tätigkeiten im Haushalt, Ehrenamt und die Unterstützung für andere Haushalte. Die Erkenntnis: Frauen befassen sich mehr als doppelt so viel mit direkter Care-Arbeit als Männer – im Jahr 2017 übernahmen Frauen 52 Prozent mehr Sorgearbeit als Männer[63].

Als Ursache hierfür können unter anderem sowohl sozialisatorische Komponenten in Familien und institutionalisierte Erziehung und Bildung als auch gesellschaftliche Stereotype, unbewusste Zuschreibungen und tradierte Rollenbilder von Frauen und Männern identifiziert werden. Besonders

60 Vgl. Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppgan$DV_579/default/table?lang=de (05.08.2022).
61 Vgl. Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf (arbeitsagentur.de) (05.08.2022).
62 Vgl. Personalbericht 2022 der FHH https://www.hamburg.de/contentblob/16336674/77cadd8a726fcc84185c7b4b09864086/data/pb-2022-personalbericht-gesamt.pdf (08.08.2022).
63 Vgl. BMFSFJ - Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung (08.08.2022).

betroffen von den oben genannten Auswirkungen sind Alleinerziehende und ältere sowie zugewanderte Frauen aus vornehmlich patriarchal geprägten Kulturen.[64]

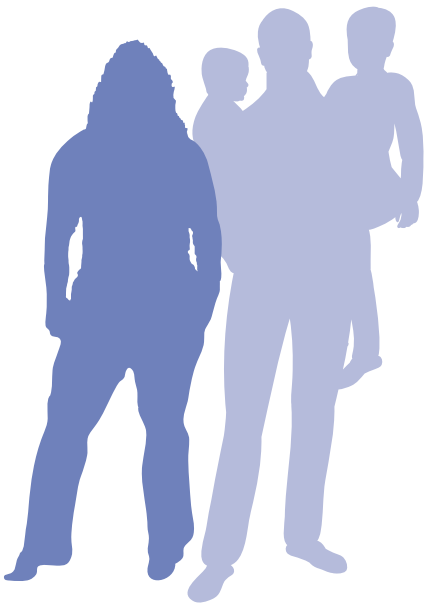
Arbeit

Es ist nach wie vor ein wichtiges Anliegen des Senats, dass alle Menschen ungeachtet ihres Geschlechts ihr Erwerbsleben selbstbestimmt gestalten können. 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 zentrales Ziel des Senats. Es ist in der Hamburger Fachkräftestrategie[65], im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm der Sozialbehörde, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters[66], dem bürgerschaftlichen Auftrag für die Gründung des Hamburg Welcome Center (HWC)[67] sowie im Hamburger Programm zum ESF verankert.

„NOCH IMMER STECKEN VIELE FRAUEN (INSBESONDERE MÜTTER) IHRE ZIELE UND WÜNSCHE HINTENAN, WENN ES UM BERUFLICHE SELBSTVERWIRKLICHUNG GEHT. TEILZEITARBEIT BIETET EINE MÖGLICHKEIT IM JOB, IST ABER LÄNGERFRISTIG EINE FALLE, WENN ES UM DIE ZUKÜNFTIGE RENTE GEHT. DER STAAT (DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG) MUSS DIE ERZIEHUNGSZEITEN VON KINDERN STÄRKER GEWICHTEN.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

Darüber hinaus ist es ein wichtiges Anliegen des Senats, sowohl Frauen als auch Männern den Weg in das Arbeitsleben ohne geschlechtsspezifische Stereotype zu ebnen. Eine gendersensible Berufsorientierung, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gezielte Förderung von Frauen und Familien sowie der intersektionale Blick auf die Erwerbsbiografien der Frauen sind hierbei wichtige Hebel zur Zielerreichung.[68] Die FHH bildet beispielsweise bedarfsgerecht aus und übernimmt in der Regel alle technischen Nachwuchskräfte als Beamt:innen. Aus diesem Grund kommt einer möglichst paritätischen Einstellung von technischen Nachwuchskräften eine besondere Bedeutung bei der Erreichung von Geschlechterparität innerhalb der FHH zu. Mit einer Kennzahl weiblicher Nachwuchskräfte im Technischen Dienst soll gewährleistet werden, dass auch in diesem Bereich auf eine Geschlechterparität verbindlich hingewirkt wird.



64 Vgl. https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/integrationsbericht (11.08.2022); Diskriminierungserfahrungen in Deutschland (antidiskriminierungsstelle.de) (11.08.2022).
65 Vgl. Drs. 20/8154, 21/13304 sowie Arbeitsmarkt von morgen: Die Hamburger Fachkräftestrategie - hamburg.de (10.8.2022).
66 Vgl. Drs. 21/7483.
67 Vgl. Drs. 22/2646.
68 Vgl. GPR 2017.

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dem Senat seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen. Das vorangegangene ESF-Projekt „Worklife“ hatte den Fokus ausschließlich auf gut qualifizierte Erziehende und hat gute Erfolge erzielt. Das Projekt „Fairplay“ knüpft hier an und bezieht zusätzlich pflegende Angehörige unabhängig vom Qualifikationsniveau ein. Das Projekt wird aus Mitteln des Corona Krisenhilfefonds Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe (REACT-EU) und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert. Durch die Pandemie sind (Allein-)Erziehende und pflegende Angehörige besonders belastet. Das Projekt unterstützt beim (Wieder-)Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, bei der Sicherung des Arbeitsplatzes sowie der Beschäftigungsfähigkeit und der Ausweitung des Arbeitszeitvolumens.

Das Projekt „ESF-Projekt Jobcoach“ unterstützt den beruflichen Wiedereinstieg von geringqualifizierten Erziehenden. Die Maßnahme setzt während sowie nach der Eltern- und Erziehungszeit an und bietet neben individuellem Coaching und der Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen auch die Vermittlung in wohnortnahe Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Hilfen bei der Organisation der Kinderbetreuung. Die Unterstützung wird hamburgweit in sieben Standorten angeboten.

Frauen mit Zuwanderungs- und Migrationshintergrund bekommen besondere Unterstützung durch das ESF-Projekt „Wege in Arbeit für zugewanderte Frauen“. Das Projekt unterstützt Frauen und Mütter mit Zuwanderungs- und Migrationshintergrund, die (noch) nicht entsprechend ihrer beruflichen Kompetenz beschäftigt sind. Die Aktivierung und Unterstützung der Teilnehmerinnen erfolgt durch Einzelcoaching, das die Teilnehmerinnen je nach individueller Ausgangslage zum Beispiel bei der Anerkennung von Abschlüssen, bei der Suche nach Deutschkursen, Praktika, Qualifizierungsmöglichkeiten oder Arbeits- und Ausbildungsstellen unterstützt. Durch zusätzliche Gruppenangebote werden Sprach- und PC-Kenntnisse gefördert sowie Informationen zum deutschen Bildungssystem und Arbeitsmarkt nähergebracht.[69]

69 Vgl. auch Drs.22/8357 „Förderung und Erhöhung der Erwerbs- und Selbstständigenquote von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund“.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
24	Frauen werden bedarfsgerecht und entsprechend ihrer Mindestbeteiligungsquote mit Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsvermittlung gefördert.	Entsprechend den Vereinbarungen mit dem BMAS (Kooperationsausschuss) und den lokalen Zielvereinbarungen mit Jobcenter team.arbeit.hamburg	Frauen und Familien sind besser in den Arbeitsmarkt integriert.	Sozialbehörde / AI
25	Die Weiterentwicklung und Umsetzung der Fachkräftestrategie erfolgt unter Einbeziehung gleichstellungspolitischer Leitlinien und Ziele des GPR.	Genderrelevante Aussagen können in der Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie sowie in Maßnahmen identifiziert werden.	Die Gleichstellung der Geschlechter ist elementarer Bestandteil und Ziel der Hamburger Fachkräftestrategie.	Sozialbehörde / AI
26	Arbeitsgruppe „Förderung von Frauen im Handwerk“ des Hamburger achkräftenetzwerks	Entsprechend den im bürgerschaftlichen Ersuchen (Drs. 22/6262) enthaltenen Prüfaufträgen	Frauen werden im Handwerk besser gefördert.	Sozialbehörde / AI
27	ESF-Projekt Traumjob Handwerk	Die mit dem Projekt vereinbarten Ziel- und Erfolgskennzahlen werden erreicht.	Gleichberechtigte Teilhabe in höher qualifizierten Berufen (u. a. Begleitung von Gesellinnen zur Meisterprüfung)	Sozialbehörde / AI
28	Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Integration in Ausbildung oder Arbeit im HWC für zuwandernde, zugewanderte und geflüchtete Frauen	Zahl der Beratungen für Frauen im HWC und Anteil an allen Beratungen	Aktivierung und Unterstützung von zugewanderten Frauen und Müttern beim (Wieder-) Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Sozialbehörde / AI
29	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf während des Vorbereitungsdienstes TOIA und des Baureferendariats durch die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit	Genderkennzahl zum Anteil weiblicher Nachwuchskräfte im Technischen Dienst (45 Prozent ab dem Doppelhaushalt 2023/2024)	Geschlechterparität bei den Nachwuchskräften in den Technischen Diensten der FHH	BSW / V

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
30	Informationskampagnen/ Berichte in den Veröffentlichungsmedien der FHH, Thematisierung in Arbeitskreisen und Gesprächsrunden, Ermittlung von Hürden bei der Inanspruchnahme von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht von Männern (z. B. Männer und Teilzeit, Männer und Elternzeit), Identifizieren weiterer Themen	Entwicklung der Inanspruchnahme von Teilzeit und Elternzeit durch männliche Beschäftigte	Förderung der Inanspruchnahme von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Männer	Personalamt
31	Projekt Fairplay	Die mit dem Projekt vereinbarten Ziel- und Erfolgskennzahlen werden erreicht.	Erziehende und Pflegende sind besser in den Arbeitsmarkt integriert.	Sozialbehörde / AI
32	ESF-Projekt Jobcoach	Die mit dem Projekt vereinbarten Ziel- und Erfolgskennzahlen werden erreicht.	Heranführung geringqualifizierter Erziehender an das Erwerbsleben	Sozialbehörde / AI
33	ESF-Projekt WiA „Wege in Arbeit für zugewanderte Frauen"	Die mit dem Projekt vereinbarten Ziel- und Erfolgskennzahlen werden erreicht.	Aktivierung und Unterstützung von zugewanderten Frauen und Müttern beim (Wieder-) Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Sozialbehörde / AI

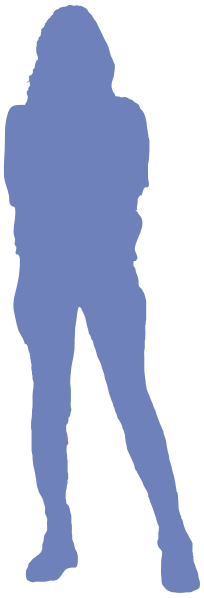
Gender Care Gap „Sorgearbeitslücke“

Dieser neue Indikator wurde im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung entwickelt. Er zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen. Diese Tätigkeiten umfassen sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten, die Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und unbezahlte Hilfen für andere Haushalte. Die Anfahrtszeiten werden bei der Berechnung des Gender Care Gap miteinbezogen. Aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geht hervor, dass Frauen für Care-Arbeit deutlich mehr Zeit aufwenden als Männer. Der Gender Care Gap beträgt 52,4 Prozent. Das bedeutet, Frauen verwenden durchschnittlich täglich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Umgerechnet sind das 87 Minuten Unterschied. So leisten Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, bei Frauen sind es vier Stunden und 13 Minuten.[70]

Lohngerechtigkeit – Gender Pay Gap

Überall in Europa verdienen Frauen weniger als Männer. In Deutschland liegt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bei 18 Prozent, in Hamburg sogar bei 21 Prozent. Das bedeutet, dass der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Frauen im Jahr 2020 um 21 Prozent unter dem der Männer lag. Selbst bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied immer noch sechs Prozent. Dieser Gap verschärft sich, wenn Frauen Mütter sind: Mütter verdienen weniger als Frauen, die keine Kinder haben. Dieser Motherhood Pay Gap (auch bekannt als Motherhood Penalty) macht sichtbar, dass sich Sorgetätigkeit stets zum finanziellen Nachteil von Frauen auswirkt.[71]

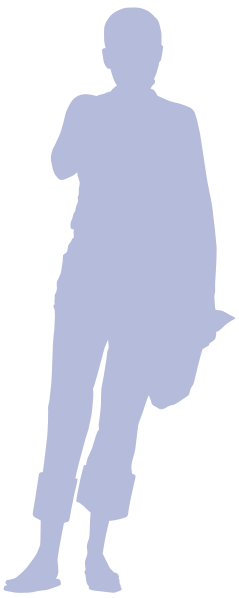
Die Gründe für die Lohnlücke sind vielschichtig und wurden bereits mehrfach genannt: Frauen wählen andere Berufe als Männer. Sie arbeiten häufiger in sozialen oder personennahen Berufen, die schlechter bezahlt werden als beispielsweise technische Berufe. Insbesondere die (längere) familienbedingte Erwerbsunterbrechung und der anschließende Wiedereinstieg in Teilzeit und Minijobs sind ein Grund.



70 Vgl. BMFSFJ - Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung?! (08.08.2022).
71 Vgl. Gleichstellungsmonitor: Gender Pay Gap - hamburg.de (08.08.2022).

Um die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern zu bewältigen, setzt sich der Hamburger Senat auf vielfältige Weise für den Abbau struktureller Barrieren ein. Auf Bundesebene macht sich der Senat für ein wirkungsvolles Entgelttransparenzgesetz stark. Auf Landesebene adressiert der Senat das Thema Lohngerechtigkeit sowohl in strategisch-programmatischer Hinsicht als auch durch konkrete Maßnahmen und Unterstützungsangebote. Handlungsleitend ist dabei das Ziel, die Erwerbsbeteiligung von insbesondere Erziehenden zu erhöhen und sie besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Darüber hinaus wird Hamburg zur Bekanntmachung des Entgelttransparenzgesetzes sowie zur Sensibilisierung von Beschäftigten und Arbeitgebern für das Thema Lohngleichheit beitragen.[72]

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
34	Hamburg setzt sich auf Bundesebene für den Abbau struktureller Barrieren ein.	Bund-Länder-Austausch im Rahmen der GFMK-AG „Arbeitsmarkt für Frauen“, bei Bedarf GFMK-/ ASMK-Anträge	Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern	Sozialbehörde / AI
35	Information und Sensibilisierung von Unternehmen und Gewerkschaften	Pro Jahr hat mindestens eine Veranstaltung/ein Workshop stattgefunden. Die Angebote des Bundes sind auf den Internetseiten der FHH verlinkt.	Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern	Sozialbehörde / AI



Frauen in Führung: Repräsentanz und Teilhabe in öffentlichen Unternehmen und im Öffentlichen Dienst

Frauen haben weiterhin schlechtere Karrierechancen als Männer. Sie sind in Führungspositionen, besonders in Spitzenpositionen, unterrepräsentiert. Die paritätische Besetzung von Führungspositionen in allen Laufbahngruppen ist deshalb eines der zentralen Vorhaben des Hamburger Senats. Durch die gezielten Bemühungen des Senats in diesem Bereich konnte der Anteil von Frauen in Spitzenfunktionen bereits deutlich erhöht werden. Betrachtet man den Frauenanteil an allen Führungsfunktionen in der hamburgischen

72 Vgl. Drs. 22/3542 und Drs. 22/7516.

Verwaltung, beträgt dieser seit 2017 konstant über 40 Prozent. Dem Senat ist es seit 2013 (das heißt seit der erstmaligen Erhebung dieser Kennzahl) gelungen, den Frauenanteil in den Spitzenfunktionen der Verwaltung von damals 17,2 Prozent sukzessive auf aktuell 31,54 Prozent (zum Stichtag 31. Dezember 2021) zu steigern[73], jedoch ist er nach wie vor ausbaufähig.

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz verpflichtet die Dienststellen, alle vier Jahre einen Gleichstellungsplan (GSP) aufzustellen und fortzuschreiben. Die Gleichstellungspläne sollen dauerhaft ein Bewusstsein für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern schaffen. Sie zeigen die notwendigen Schritte auf, um die selbst gesteckten Ziele in den Dienststellen zu erreichen, und dokumentieren die Ergebnisse.

Dennoch ist die Situation in manchen Bereichen nach wie vor unbefriedigend. Frauen sind in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahngruppen unterrepräsentiert. Ihre Teilhabe an Führungspositionen ist in den Behörden sehr unterschiedlich, zudem wird sie i. d. R. geringer, je höher in der Hierarchie die Funktion angesiedelt ist. Es gibt weiterhin eine Segregation in typische Frauen- und Männerberufe. Auch ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine Domäne der Frauen. Dabei rückt das Thema Führen in Teilzeit und Führen im Tandem weiter in den Fokus. Beide Modelle bergen das Potenzial, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem auch in Führungspositionen zu ermöglichen. In der Praxis kommen sie jedoch noch nicht ausreichend zum Tragen. Hier gilt es, die Ursachen zu ermitteln und Lösungsansätze zu entwickeln.

Neben der Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenfunktionen in der Hamburger Verwaltung hat sich der Senat zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in öffentlichen Unternehmen zu erhöhen. Von 82 Positionen in den Geschäftsführungen und Vorständen der hamburgischen öffentlichen Unternehmen (Mehrheitsbeteiligungen von FHH/HGV) sind nur 17 durch eine Frau besetzt, was einen Anteil von 20,7 Prozent ergibt. Zwar konnte dieser von 2011 bis 2016 leicht gesteigert werden, seitdem stagnierte er jedoch auf einem Niveau von 18 bis 19 Prozent und ist erst 2021 leicht über die 20-Prozent-Marke gestiegen.[74]

Für die hamburgischen öffentlichen Unternehmen bestehen durch das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG) seit 2013 zahlenmäßige Vorgaben hinsichtlich der geschlechtergerechten Besetzung von

73 Vgl. Personalbericht 2022 der FHH https://www.hamburg.de/contentblob/16336674/77cadd8a726fcc84185c7b4b09864086/data/pb-2022-personalbericht-gesamt.pdf (08.08.2022).
74 Vgl. www.beteiligungsbericht.fb.hamburg.de (13.09.2022).

Aufsichtsorganen. Je nach Größe des Gremiums ist dabei ein Anteil zwischen 25 und 40 Prozent vorgeschrieben (§ 3 HmbGremBG). Derartige Vorgaben finden sich jedoch nicht bei der Besetzung von Geschäftsleitungen bzw. Vorstandsmitgliedern der hamburgischen öffentlichen Unternehmen (mit Ausnahme der HHLA). Deshalb strebt der Hamburger Senat langfristig eine paritätische Besetzung der Geschäftsführungen und Vorstände in den öffentlichen Unternehmen an. So spielt die Perspektivenvielfalt und gleichberechtigte Repräsentation von Frauen und Männern in Vorstand und Geschäftsführung eine zentrale Rolle im Kontext von Zukunftssicherheit und Innovationskraft einerseits und Arbeitgeberattraktivität auf der anderen Seite.

Es wird deutlich: Der Senat setzt sich für eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur in der FHH und den öffentlichen Unternehmen ein. Denn Untersuchungen haben gezeigt, dass die Ausprägung einer geschlechtersensiblen Unternehmenskultur die Chancen von Frauen, eine Führungsposition zu erreichen, maßgeblich beeinflusst[75]. Darüber hinaus bedarf es einer allgemeinen Sensibilisierung der Beschäftigten insgesamt für das Thema Gleichstellung, auch mit Blick auf den Personalauswahlprozess. Aus diesem Grund verfolgt das Personalamt gemeinsam mit dem ZAF den Ansatz, das Thema Gleichstellung in Führungsfortbildungen sowie Seminaren zu Personal- und Organisationsentwicklungsthemen zu integrieren.

75 Vgl. Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen (econstor.eu) (28.09.2022).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
36	Bei Ausschreibungen von Führungspositionen die Option zu 120-Prozent-VZÄ-Tandems anbieten	Veröffentlichung entsprechender Informationen für die Dienststellen, Thematisierung in Arbeitskreisen	In den Dienststellen ist die Möglichkeit der Besetzung von Führungstandems im Umfang von 120 Prozent flächendeckend bekannt.	Personalamt
37	Informationen über die Möglichkeit, Elternzeitvertretungen bereits ab Beginn des Mutterschutzes der werdenden Mutter einzustellen	Anzahl der Elternzeitvertretungen ab Beginn des Mutterschutzes	Stigmatisierung von werdenden Müttern abbauen und echte Kompensation für Arbeitskraft gemäß den Möglichkeiten des AAG schaffen	Personalamt
38	Frauen in der mittleren Managementebene (ab A/E15) werden gezielt angesprochen, um sie zu ermutigen, sich auf höhere Führungspositionen zu bewerben. Dies erfolgt durch verschiedene Maßnahmen: – Modulreihe „Durchstarten" für Potenzialträgerinnen der Wertigkeiten A/E15 – gezielte und frühzeitige Ansprache qualifizierter Frauen bei entsprechenden Stellenausschreibungen – Förderung der Vernetzung durch zielgruppenspezifische Formate (Women Networking Lounge & Women Networking Lounge...goes Live!)	Anteil von Frauen in Führungspositionen der Besoldungsgruppen B2 bis B6 und vergleichbare Sonderarbeitsverträge	Der Anteil von Frauen in Spitzenführungspositionen (B2 bis B6 und vergleichbare Sonderarbeitsverträge) wird weiter erhöht, um eine paritätische Besetzung dieser Stellen zu erreichen.	Personalamt/ ZAF
39	Führungsweiterbildung und Karriereplanung während der Elternzeit/ Beurlaubung	Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen	Beschäftigte in Beurlaubung/Elternzeit erhalten (wenn gewünscht) entsprechende Informationen.	Personalamt (Information der Dienststellen, Thematisierung in Arbeitskreisen etc. Alle Dienststellen (Umsetzung für ihre Beschäftigten)
40	Ermittlung organisatorischer und rechtlicher Herausforderungen bei der Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Förderung der Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit	Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen	Frauen und Männer sind auf Führungspositionen in allen Laufbahngruppen paritätisch vertreten.	Personalamt

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
41	Erarbeitung von praktischem Wissen zur Etablierung von „Führungs-Tandems"	Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen	Frauen und Männer sind auf Führungspositionen in allen Laufbahngruppen paritätisch vertreten.	Personalamt
42	Weiterentwicklung bestehender Mentoring-Projekte (weitere Laufbahngruppen in die Betrachtung aufnehmen)	Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen	Frauen und Männer sind auf Führungspositionen in allen Laufbahngruppen paritätisch vertreten.	Personalamt
43	Gleichstellungsrelevante Informationen werden regelmäßig für die verwaltungsinterne Öffentlichkeit im Personalportal der FHH sowie im internen Personalmagazin „blickpunkt personal“ veröffentlicht.	Veröffentlichungen p. a.	Information und Sensibilisierung der Beschäftigten für Gleichstellungsthemen	Personalamt
44	Gleichstellungsrelevante Aspekte werden regelhaft in die Personalberichterstattung mit aufgenommen.	Gleichstellung und gleichstellungsrelevante Kennzahlen sind Teil der Personalberichterstattung	Information und Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen	Personalamt
45	Das Personalamt überprüft fortlaufend die bestehenden Personalauswahlprozesse und entwickelt sie gegebenenfalls weiter.	Best Practice sammeln und verbreiten	Personalauswahlprozesse berücksichtigen Fragen der Gleichstellung.	Personalamt
46	Angebot von Fortbildungen mit Bezug zu Gleichstellungsthemen	Anzahl der Fortbildungen und Anzahl der Teilnehmenden in den entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen	Die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung verfügen über gleichstellungsbezogene Kompetenzen.	Personalamt / ZAF
47	Etablierung des WoMen Impact Network	Anzahl Teilnehmende an Netzwerktreffen	Gleichstellung und Kulturwandel in der Hamburger Verwaltung vorantreiben	Senatskanzlei

3.3. BEDÜRFNISORIENTIERUNG UND GESCHLECHTERSENSIBILITÄT *IN DER GESUNDHEITSFÜRSORGE UND DRITTEN LEBENSPHASE (ALTER, GESUNDHEIT UND PFLEGE)*

Geschlechtersensible Gesundheitspolitik wurde schon 2017 als Schwerpunkt für die gleichstellungspolitische Arbeit in Hamburg benannt. Im Jahr 2022 hat sich Hamburg als Vorsitzland der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) für das Thema „Frauen und Gesundheit" eingesetzt. Im Hamburger Koalitionsvertrag 2020 wird die Bedeutung einer geschlechtersensiblen Gesundheitspolitik hervorgehoben.[76] Sowohl im Gesundheitsverhalten, in der Vorsorge als auch in der Behandlung von Krankheiten spielt das Geschlecht eine wichtige Rolle. Ziel des Senats ist es, Strukturen für eine nachhaltige Prävention und Gesundheitsförderung zu stärken, gerade auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

„CORONA HAT AUFGEZEIGT, DASS IN VIELEN SYSTEMRELEVANTEN BERUFEN IN DER MEHRHEIT FRAUEN ARBEITEN (PFLEGEBERUFE/EINZELHANDEL) UND ES WURDE VIEL DARÜBER BERICHTET, DAS KLATSCHEN ALLEINE NICHT REICHT UM EINE ORDENTLICHE ANERKENNUNG ZU ZEIGEN."

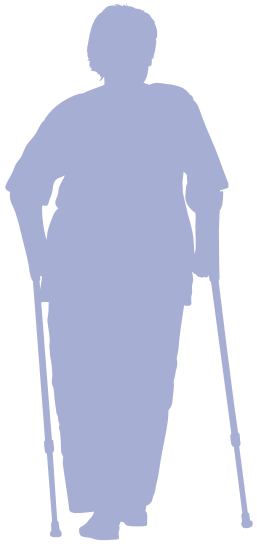
Zitat aus Online-Beteiligung.

Der Hamburger Senat hat es sich weiterhin zur Aufgabe gemacht, auf etwaige geschlechtsspezifische Bedürfnisse in der dritten Lebensphase[77] Rücksicht zu nehmen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Ziel ist eine hohe Lebensqualität im Alter für alle Geschlechter.

Alter

Die Lebenserwartung von Männern und Frauen ist sowohl in Hamburg als auch in Deutschland in den letzten zwanzig Jahren beinahe kontinuierlich gestiegen. Die durchschnittliche Lebenserwartung lag 2017/2019 bei Männern in Hamburg bei 78,7 Jahren, bei Frauen bei 83,5 Jahren.[78] Damit ist und bleibt die dritte Lebensphase für die Menschen bedeutsam.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Zahl der Frauen die Zahl der Männer in den älteren Altersgruppen nach wie vor übersteigt, insbesondere im höheren Alter ab 75 Jahren. Dieser „Frauenüberhang" ist eine Folge der höheren Lebenserwartung sowie des Zweiten Weltkriegs.[79] So sind in Hamburg 195.791 Frauen, aber nur 147.840 Männer im Alter ab 65 Jahren regis-



76 Vgl. Gleichstellung & LSBTI: Koalitionsvertrag 2020 - hamburg.de (1.8.2022).
77 Die UNO definiert diesen Lebensabschnitt ab ca. 60 Jahren, der Europarat ab 65 Jahren. Vgl. Begriffsklärung Alter - humanrights.ch (10.8.2022).
78 Vgl. 5.1.2 Lebenserwartung - hamburg.de (1.8.2022).
79 Vgl. Freiwilliges Engagement älterer Menschen (bmfsfj.de) (1.8.2022).

triert. Unter den 160.300 Personen im Alter von 65 bis 74 Jahren sind 86.361 Frauen und 73.939 Männer. Unter den 75-Jährigen und älteren sind 109.430 Frauen und 73.901 Männer.[80]

Aktive Beteiligung

Es ist das Anliegen des Hamburger Senats, die aktive Beteiligung der Senior:innen 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 ohne Diskriminierung zu unterstützen.

Ein wichtiger Baustein für ein erfülltes Leben ist für viele das freiwillige Engagement. In diesem Bereich zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede vor allem in der dritten Lebensphase.

In Hamburg besteht für ältere Menschen ein vielfältiges Angebot in Bezug auf eine aktive Lebensgestaltung. In allen Bezirken werden Senior:innentreffs und Senior:innengruppen staatlich gefördert. Senior:innentreffs werden überwiegend von Frauen geleitet. 67 Prozent der Treffleitungen sind weiblich.[81] Auch werden deutlich mehr weibliche Besuche verzeichnet als männliche (Gesamtbesuche 2020: 664.745, davon 517.290 weiblich und 147.455 männlich).[82]

Die bezirkliche Offene Senior:innenarbeit befindet sich in einem Prozess der Weiterentwicklung. Diversitäts- und Geschlechtersensibilität, Partizipation und Quartiersorientierung bilden zentrale Leitlinien in diesem Prozess, der gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg e. V. (AGFW), den Trägern der bezirklichen Offenen Senior:innenarbeit, dem Landes-Seniorenbeirat, den Bezirksämtern und der Fachbehörde gestaltet wird. In die neue Global- und Förderrichtlinie für die bezirkliche Offene Senior:innenarbeit, die 2023 in Kraft treten soll und die die Grundlage für die Planung und Förderung von Senior:innentreffs, -gruppen sowie weiteren Angeboten bildet, wird das Ziel der diskriminierungsfreien Teilhabe im Alter unabhängig von der geschlechtlichen Identität explizit aufgenommen. Darüber hinaus wird in den Richtlinien

80 Vgl. AI / S1 j21 – HH (statistik-nord.de) (1.8.2022).

81 Nach Angaben der Bezirksämter sind unter den insgesamt 97 Senior:innentreffleitungen (teilweise in Teamleitungen, daher übersteigt die Anzahl der Leitungen die Anzahl der Treffs) 32 Männer und 65 Frauen.

82 Bezirkliches Berichtswesen, Stand 31.12.2020. Angaben zu der genauen Anzahl von Frauen und Männern, die Senior:innentreffs besuchen, können nicht gemacht werden. Es handelt sich um ein offenes, niedrigschwelliges Begegnungsangebot. Personenbezogene Daten werden nicht erhoben.

festgeschrieben, dass Treffpunkte auf geschlechtsbezogene Bedürfnisse der Besucher:innen eingehen. Ein gutes Beispiel hierfür bildet der Männerstammtisch 60+ eines Senior:innentreffs, den die Fortbildungs- und Servicestelle für Senior:innentreffs bei der AGFW mit Projektmitteln unterstützt hat. Die BWFGB wird mit der Fortbildungs- und Servicestelle in den Dialog treten, wie das Ziel der geschlechtersensiblen Treffarbeit weiter unterstützt werden kann, z. B. über geeignete Fortbildungsformate für Treffleitungen.

Altersarmut bekämpfen

Im Jahr 2015 hatten Frauen nicht einmal halb so hohe Alterssicherungseinkünfte wie Männer. Der Gender Pension Gap betrug 53 Prozent, somit erhielten Frauen ein um mehr als die Hälfte geringeres eigenes Alterssicherungseinkommen.[83]

Zuletzt hat unter anderem eine Studie der Universität zu Köln gezeigt, dass Frauen ab 80 Jahren in Deutschland ein deutlich niedrigeres Einkommen als Männer haben und öfter von Armut betroffen sind. Die Armutsquote der ab 80-jährigen Frauen ist über 9 Prozentpunkte höher als bei Männern.[84]

Dieser Sachverhalt steht im Zusammenhang mit den zumeist geringeren Einkommen in Berufen und Branchen, in denen Frauen überproportional vertreten sind. Außerdem kommen hier die Auswirkungen von häufiger diskontinuierlichen Berufsverläufen zum Tragen, die von Teilzeitbeschäftigung, Minijobs und mitunter prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt sind.[85]

Die dritte Lebensphase stellt sich somit als Spiegel der vorhergehenden Lebensphasen dar. Frauen sind in der dritten Lebensphase ökonomisch deutlich schlechter gestellt als Männer.

Um dieser Benachteiligung entgegenzuwirken, setzt der Hamburger Senat in den früheren Lebensphasen an. Die in den Kapiteln 3.1 und 3.2 vorgestellten Maßnahmen zur klischeefreien Berufswahl, Frauen in Führungspositionen etc. entfalten ihre Wirkung schließlich auch in der dritten Lebensphase.

83 Vgl. 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (bmfsfj.de), S. 72.
84 Vgl. 20211214_D80__Kurzbericht_Nummer_2-Einkommen_Hochaltrige_Dez2021.pdf (uni-koeln.de).
85 Vgl. 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (bmfsfj.de), S. 74.

Gesundheit

Gesundheit ist nicht nur ein individuelles Thema. Sie wird auch durch soziale und gesellschaftliche Prozesse geprägt. Der sogenannte Gender Health Gap bezeichnet die Gleichbetrachtung der Geschlechter, obwohl signifikante Unterschiede bestehen. Biologische Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind hinreichend bekannt, z. B. in Bezug auf Stoffwechsel, Hormone, Muskel- und Fettmasse. Das Geschlecht ist auch von Erziehung, Rollenzuschreibungen und Lebensstil kaum zu trennen und hat daher einen großen Einfluss auf Gesundheit und Krankheit. Zuschreibungen im Kontext von Geschlecht haben großen Einfluss auf Diagnose und Behandlung.[86] Dies betrifft insbesondere auch trans*-, inter*- und nicht-binäre Personen. Hinzu kommt, dass der Einfluss von Geschlecht in Studien, Medikamententests und Therapieformen zu wenig berücksichtigt wird. Eine Umfrage des Deutschen Ärztinnenbundes (DÄB) hat gezeigt, dass Gendermedizin an den medizinischen Fakultäten noch zu wenig und sehr unterschiedlich gelehrt wird.[87]

Seit 2021 ist eine für die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Forschungsgruppe am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) etabliert, die geschlechtsspezifische Unterschiede in der Immunität beforscht (DFG FOR5068). Darüber hinaus existiert eine Studierenden-AG Gendermedizin, die mit dem Gleichstellungsreferat und dem Gleichstellungsteam für das wissenschaftliche Personal und Studierende zusammenarbeitet und eine Veranstaltung zu dem Thema „Wozu brauchen wir eigentlich Gendermedizin?“ organisiert hat. Im Rahmen der Gleichstellungskonferenz 2022 des Gleichstellungsreferats wurde in die Grundbegriffe der Gendermedizin eingeführt. Außerdem arbeiten verschiedene Arbeitsgruppen am UKE, unter anderem mehrere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, an Projekten zu krankheitsbezogenen Geschlechtsunterschieden und den differentiellen Effekten der Geschlechtshormone bei Männern und Frauen. Die ersten Ergebnisse hierzu wurden bereits erfolgreich publiziert.

Hamburg unterstützt insbesondere die Forderung an das Bundesgesundheitsministerium, vertiefende Studien zu geschlechtsspezifischen Langzeitfolgen von Covid-19 zu veranlassen, da Frauen überproportional häufig von Long-Covid betroffen sind. Solche vertiefenden Studien sind erforderlich, um eine geschlechtergerechte Behandlung und Versorgung zu gewährleisten.

86 Vgl. Geschlechtsspezifische Besonderheiten - Bundesgesundheitsministerium (16.6.2022).
87 Vgl. Deutscher Ärztinnenbund e.V.: Geschlechtsspezifische Medizin (aerztinnenbund.de) (16.6.2022).

Geschlechterstereotypen entgegenwirken

Zwar sind Frauen und Männer etwa gleich häufig von psychischen Problemen und Erkrankungen betroffen, doch die einzelnen Störungsbilder werden unterschiedlich häufig diagnostiziert. Auch hier fließen durch Klischees geprägte Vorstellungen in die Bewertung von Symptomen ein. Zudem zeigen Frauen und Männer zum Teil unterschiedliche Symptome bei denselben Krankheiten, was zu unerkannten Störungen oder Fehldiagnosen führt.

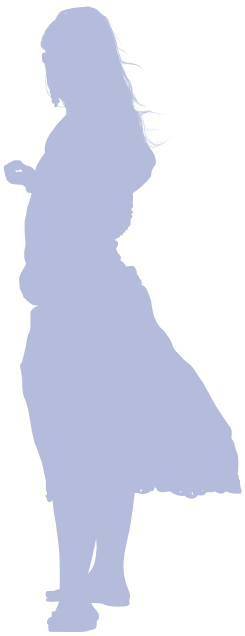
Zur Weiterentwicklung geschlechtsspezifischer Ansätze in der psychiatrischen Versorgung wird im aktuellen Hamburger Psychiatriebericht empfohlen, dass sich sowohl psychiatrische Kliniken als auch Hilfestrukturen außerhalb des Krankenhauses für psychisch kranke Menschen mit geschlechtsspezifischen Fragen und Ansätzen auseinandersetzen und eine stärker geschlechterdifferenzierende Orientierung in ihren Angeboten berücksichtigen. Ein entsprechender Leitfaden zur Befassung mit geschlechtsspezifischen Fragen und Ansätzen für die Arbeit mit psychisch kranken Menschen ist von der Sozialbehörde geplant.

Männer nutzen seltener die Potenziale der Selbsthilfe. So zeigen z. B. die Berichte der Kontakt- und Informationsstellen für Selbsthilfegruppen in Hamburg, dass Selbsthilfe eher weiblich geprägt ist. Im Jahr 2020 wandten sich fast 70 Prozent Frauen als Interessentinnen und Gründerinnen neuer Selbsthilfegruppen an die Kontaktstellen, aber nur rund 30 Prozent Männer.[88]

Berücksichtigung spezifischer Bedarfe nach Lebensphasen

Der aktuelle Bericht „Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland“[89] vom Robert Koch-Institut (RKI) legt dar, dass Konflikte in Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Müttern mit minderjährigen Kindern mit einer schlechteren Gesundheit korrespondieren. Insbesondere junge Mütter, alleinerziehende Mütter, arbeitslose Frauen sowie Frauen, die Angehörige pflegen, sind gesundheitlich besonders belastet.

Festgelegt durch den Aktionsplan „Gesunde Geburt“ begleitet und fördert die für Gesundheit zuständige Behörde die Geburtshilfe in Hamburg über die Regelaufgaben hinaus seit 2020 sehr intensiv. Auf Initiative der Behörde (vormals Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, jetzt Sozialbehörde) wurde eine Fachkommission aus Vertreter:innen der



88 Vgl. https://www.kiss-hh.de/fileadmin/redakteur/Materialien/KISS-Jahresbericht_2020.pdf (29.7.2022).

89 Vgl. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBE-DownloadsB/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.html (16.6.2022).

Hebammen, der Ärzt:innen aus Geburtshilfe und Neugeborenenmedizin (Neonatologie), der Krankenkassenverbände, der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft, der Elterninitiativen und der Sozialbehörde gebildet, um im regelmäßigen Austausch verschiedene Fragen rund um Geburt zu erörtern. Das gemeinsame Ziel ist es, das bestehende sehr gute und differenzierte geburtshilfliche Angebot in Hamburg bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und die Versorgung der schwangeren Frauen sowie von Mutter und Kind im Wochenbett bis speziell zum ersten Geburtstag des Kindes weiter zu verbessern. Im Rahmen der Fachkommission wurde die Notwendigkeit einer „Familien- und Mütterbefragung rund um die Geburt" festgestellt. Sie soll in einem möglichst engen zeitlichen Zusammenhang mit der Geburt durchgeführt werden, weil die konkreten Erfahrungen von Müttern und Familien im Zentrum stehen sollen.

Koordiniertes Handeln in der Prävention

In Hamburg wurde 2010 der „Pakt für Prävention - Gemeinsam für ein gesundes Hamburg!" [90] ins Leben gerufen. Ziel ist die Koordination und Bündelung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention in Hamburg.

Bei der Erstellung von Gesundheitsinformationen und der Bereitstellung von Angeboten der Prävention und Beratung werden genderbezogene Aspekte entsprechend ihrer gesundheitsbezogenen Relevanz aufgegriffen. Die Möglichkeiten, geschlechtsspezifische Belange in verschiedenen Gesundheitsbereichen angemessen zu berücksichtigen, werden fortlaufend beobachtet und genutzt. Wichtige Beispiele hierfür sind die Gesundheitsberichte „Basisinformation zur Gesundheit in Hamburg" von 2020 und „Risikofaktoren und Prävention von Diabetes Typ-2 in Hamburg".

Für die betriebliche Gesundheitsförderung wirkt das Amt für Arbeitsschutz Hamburg fortlaufend darauf hin, dass alle Geschlechter gleichermaßen von Konzepten und Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz profitieren. Gleichstellungspolitische Aspekte finden regelhaft Berücksichtigung in der Aufsicht, Beratung und Information von Betrieben, Fachöffentlichkeit und Arbeitnehmer:innen[91] sowie in Projekten der „ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg".[92]

90 Vgl. https://www.hamburg.de/pakt-fuer-praevention/ (16.6.2022).
91 Vgl. Gender Mainstreaming - ein Thema im Arbeitsschutz - hamburg.de.
92 Vgl. Arbeitsschutzpartnerschaft Hamburg - hamburg.de.

Pflege

2019 haben in Hamburg 63.213 Menschen im Alter ab 60 Jahren Pflegeleistungen empfangen, rund 66 Prozent davon waren Frauen.[93] Zudem sind Frauen auch zu einem erheblich größeren Teil als Pflegende tätig. Der Anteil des weiblichen Personals an allen Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen lag in Hamburg im Jahr 2019 bei 78 Prozent. 2019 gab es in Deutschland zudem 4,8 Millionen häuslich Pflegende, über 70 Prozent davon waren Frauen.[94]

Wichtige Haushaltskennzahlen wie die Zahl der Ausbildungsabschlüsse in Pflegeberufen (hier: Männeranteil) und Leistungsempfänger:innen der Hilfe zur Pflege (Fokus auf der Lebenslage von älteren Frauen) liegen regelmäßig geschlechtsbezogen vor. Die laufende Kampagne „Das ist Pflege“[95], die für berufliche Perspektive in der Pflege wirbt, wirkt dem Stereotyp der Pflege als weiblichem Beruf entgegen und zeigt ausdrücklich auch männliche Protagonisten aus Hamburger Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit ihrem Engagement und ihren Karriereentscheidungen.

Maßnahmen

Zur bedarfsgerechten Planung von Senior:innentreffs werden geschlechtsbezogene Daten zu Leitungskräften sowie zu den Besuchszahlen erhoben. Ziel ist es, sowohl das ehrenamtliche Engagement beider Geschlechter in den Einrichtungen zu fördern als auch die Angebote attraktiv zu gestalten. Den Rahmen für die bezirkliche Offene Senior:innenarbeit bildet die Globalrichtlinie.[96] Damit geschlechtsspezifische Aspekte in den Konzepten sichtbar werden können, sollen entsprechende Ziele in der Fortschreibung verankert werden. Für die Praxis der Senior:innenarbeit tritt die BWFGB in den Dialog mit der Fortbildungs- und Servicestelle für Senior:innentreffs, wie das Ziel der geschlechtersensiblen Treffarbeit weiter unterstützt werden kann.

Geschlechtssensible Ansätze im Gesundheitswesen werden in verschiedenen Bereichen weiterentwickelt. So wird ein Leitfaden erstellt, um die geschlechterdifferenzierende Orientierung in ambulanten und stationären Versorgungsangeboten für psychisch kranke Menschen zu fördern. Zur Verbesserung der Gesundheitsförderung von Männern sollen die Zugänge

93 Vgl. K II 8 - 2j 19 HH (statistik-nord.de) (1.8.2022).
94 Vgl. BMFSFJ - Akuthilfen für pflegende Angehörige sind verlängert (1.8.2022).
95 Vgl. Das ist Pflege in Hamburg. Komm ins Team! (das-ist-pflege.de) (10.8.2022).
96 Vgl. https://www.hamburg.de/senioren/fachinformationen/ (16.6.2022).

zu Selbsthilfegruppen auch für Männer noch interessanter gestaltet werden. Im Rahmen der Fachkommission „Gesunde Geburt“ wird eine Befragung von Müttern und Familien kurz nach der Geburt in Hamburger Krankenhäusern zu ihren Erfahrungen und Wünschen unter Berücksichtigung der Selbstbestimmung der Frauen durchgeführt. Im UKE werden zur weiteren Verankerung des Themas geschlechtersensible Medizin Strukturen zum regelhaften Austausch geschaffen.

In Hamburg entsteht derzeit ein neues Hilfsangebot zur Entlastung von Pflegenden: Die Sozialbehörde wird ein Pflege(not)telefon aufbauen. Pflegende Angehörige (weit überwiegend Frauen) sollen dadurch in akuten Krisensituationen wirksam entlastet werden. Das Pflege(not)telefon soll die schon bestehenden Beratungsangebote mit der neuen Möglichkeit einer sofortigen Krisenintervention verbinden. Die in den Bezirksämtern angesiedelten Pflegestützpunkte werden einbezogen, deren aufsuchendes Angebot wird bekannter gemacht.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
48	Erhebung von Daten in Senior:innentreffs	Anzahl Besuche (m/w), Anzahl Leitungen (m/w)	Datenlage verbessern	BWFGB / G und Bezirksämter
49	Verankerung des Ziels der geschlechtersensiblen Senior:innenarbeit durch die neue Globalrichtlinie (ab 2023)	Ziel ist in der Global- und Förderrichtlinie über die bezirkliche Offene Senior:innenarbeit verankert.	Sensibilisierung der Träger	BWFGB / G und Bezirksämter
50	Dialog mit der Fortbildungs- und Servicestelle für Senior:innentreffs bei der AGFW über Maßnahmen zur Unterstützung einer geschlechtssensiblen Treffarbeit	Entwicklung eines Angebots zur Unterstützung einer geschlechtssensiblen Treffarbeit (z. B. Entwicklung eines Fortbildungsangebots)	Sensibilisierung der Leitungen von Senior:innentreffs	BWFGB / G
51	Leitfaden für Versorgungsangebote zu geschlechtsspezifischen Fragen und Ansätzen bei psychisch kranken Menschen	Leitfaden ist erstellt und kommuniziert.	Weiterentwicklung geschlechtsspezifischer Ansätze in der ambulanten und stationären psychiatrischen Versorgung	Sozialbehörde / G
52	Befragung von Müttern und Familien kurz nach der Geburt in Hamburger Krankenhäusern	Mütterbefragung durchgeführt und ausgewertet hinsichtlich Umsetzung von Maßnahmen	Förderung der Selbstbestimmung von Frauen rund um die Geburt	Sozialbehörde / G
53	Steigerung der Attraktivität von Selbsthilfe durch geschlechtergerechte Ansprache und Schaffung von niedrigschwelligen, d.h. insbesondere auch digitalen Angeboten	Meilensteine bezüglich der geschlechtergerechten Ansprache in der Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Beratung und Begleitung sind formuliert.	Erhöhung des Anteils der in Selbsthilfegruppen organisierten Männer	Sozialbehörde / G
54	Etablierung eines Forums mit der Studierenden-AG und dem Gleichstellungsteam des UKE zum Thema geschlechtersensible Medizin	Forum ist eingerichtet.	Verankerung des Themas geschlechtersensible Medizin am UKE	BWFGB / W
55	Aufbau eines Pflege(not)telefons	Existenz des Pflege(not)telefons	Pflegende Angehörige (weit überwiegend Frauen) können in akuten Krisensituationen wirksam entlastet werden	Sozialbehörde / G

4. AUF DEM WEG *ZU EINER RECHTLICHEN UND TATSÄCHLICHEN* GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN *IN ALLEN* LEBENSBEREICHEN

4. AUF DEM WEG *ZU EINER RECHTLICHEN UND TATSÄCHLICHEN* GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN *IN ALLEN* LEBENSBEREICHEN

Das Bestreben, eine umfängliche Teilhabe für alle Bevölkerungsgruppen sicherzustellen, ist ein konstitutives Element der Demokratie. Mit dem Prinzip des Gender Mainstreaming wird die Geschlechterperspektive in alle Bereiche einbezogen und wirkt somit auch in die Entscheidungsprozesse von Politik und Verwaltung hinein.

Eine ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechende politische Teilhabe von Frauen ist nach wie vor keine Selbstverständlichkeit. Auch in Beratungs-, Steuerungs- und Entscheidungsprozessen zur Bewältigung wirtschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Fragestellungen sind die Gestaltungsmöglichkeiten von Frauen durch das Repräsentationsdefizit eingeschränkt, und ihre Perspektive wird nicht ausreichend berücksichtigt. Neben der Frage der Repräsentation ist die gleichstellungsorientierte Verteilung öffentlicher Ressourcen von besonderer Bedeutung, um eine gleichstellungspolitische Schieflage zu beseitigen.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm formuliert Zielsetzungen, die dazu beitragen, das gesellschaftliche Leben auf vielfältigen Ebenen in Hamburg nachhaltig mit dem Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten.

4.1. GLEICHSTELLUNG IN RECHT, RESSOURCEN UND REPRÄSENTATION *(RECHT, DEMOKRATIE, GESELLSCHAFT, FINANZEN UND DIGITALISIERUNG, WIRTSCHAFT)*

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss dieses Recht nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur.[97]“ Mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm fördern wir seit 2013 in Form eines Arbeitsprogramms des Hamburger Senats die „Geschlechtergerechtigkeit und bauen geschlechtsspezifische Benachteiligungen nach und nach ab.[98]“ Das Grundgesetz legt fest, dass sich der Staat dafür einsetzt, bestehende Nachteile zu beseitigen (Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes). Diese tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung findet sich auch in der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg (Art. 3 Abs. 2):

„Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird nach Maßgabe der Verfassung und der Gesetze ausgeübt. Sie hat auch die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere wirkt sie darauf hin, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen gleichberechtigt vertreten sind.“

„DIE UNGLEICHHEIT BEGINNT IM KOPF, NICHT IM RECHT. ES GIBT IMMER NOCH MÄNNLICH DOMINIERTE BEREICHE UND BERUFSGRUPPEN, WO FRAUEN KAUM VERTRETEN SIND.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

Viele Vorstöße und Neuerungen im Bereich Gleichstellung werden zudem von der Europäischen Union EU angeregt. Die EU verfolgt eine Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter und setzt damit neue Maßstäbe für Europa. „So soll eine Europäische Union geschaffen werden, in der Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt ihr Leben frei gestalten können, die gleichen Chancen haben, gleichberechtigt an unserer Gesellschaft teilhaben und diese führen können.“[99]

Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG)

Hamburg hatte im Jahr 1992 als eines der ersten Bundesländer ein Gleichstellungsgesetz. Anfang 2015 trat die novellierte Fassung in Kraft.

97 Vgl. Microsoft Word - Charta_Gleichstellung.doc (rgre.de) (1.8.2022).
98 Vgl. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm - Hamburg - FHH - hamburg.de (04.05.2022).
99 Vgl. Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter | EU-Kommission (europa.eu) (18.05.2022).

Das Gleichstellungsgesetz zielt darauf ab, dass Frauen im öffentlichen Dienst gleichberechtigte Chancen haben. So sollen Frauen beispielsweise gefördert werden, Führungsverantwortung zu übernehmen.[100] Mehr als 40 Jahre später arbeiten mehr Frauen in der hamburgischen Verwaltung als Männer. Dennoch ist die Situation in manchen Bereichen nach wie vor unbefriedigend. Frauen sind in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahngruppen unterrepräsentiert. Ihre Teilhabe an Führungspositionen ist in den Behörden sehr unterschiedlich, zudem wird sie i. d. R. geringer, je höher in der Hierarchie die Funktion angesiedelt ist. Es gibt weiterhin eine Segregation in typische Frauen- und Männerberufe. Auch ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine Domäne der Frauen.

Nachdem das HmbGleiG 2015 das letzte Mal novelliert wurde, hat das Personalamt (PA) der FHH gemeinsam mit der BWFGB vereinbart, bis zum Ende der Legislaturperiode eine Evaluation des Gesetzes durchzuführen, um so mögliche Anpassungsbedarfe zu ermitteln.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
56	Evaluation des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes	Evaluationsbericht	Prüfen, ob das Hamburgische Gleichstellungsgesetz den aktuellen Anforderungen einer modernen Gleichstellungspolitik entspricht	Personalamt und BWFGB

Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG)

Ende des Jahres 2013 trat das Gesetz über die Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg, das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG), nach langer Vorbereitung in Kraft.

Der Senat ist aufgefordert, der Bürgerschaft alle vier Jahre, beginnend ab dem Jahr 2016, einen Bericht vorzulegen, um die paritätische Verteilung in den hamburgischen Gremien und weiteren Handlungsbedarf zu identifizieren. Die erste Erhebung erfolgte 2014 kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes. Am 1. Juli 2016 wurden die Daten für den 1. Gremienbericht erhoben.

100 Vgl. Gleichstellungsgesetz im öffentlichen Dienst - hamburg.de.

Stichtag für den zweiten Gremienbericht war der 1. Juli 2020. Die nächste Erhebung wird turnusgemäß 2024 durchgeführt. Im Vergleich der Berichte und Zahlen ist allerdings stets zu beachten, dass die Gremien in Besetzung und Anzahl innerhalb des Vierjahresrhythmus Schwankungen unterliegen.

Das Gesetz gilt für alle Gremien, für die Stellen der FHH Mitglieder benennen. Es regelt, dass die Besetzung einen Mindestanteil an Frauen und Männern berücksichtigen muss (anteilig zur Gesamtzahl der Sitze) und unterscheidet zwischen direkten Besetzungen durch den Senat, die ausgeglichen erfolgen müssen, und der Zusammensetzung des Gesamtgremiums, für die der Senat ebenfalls im Rahmen der Möglichkeiten auf eine ausgewogene Besetzung hinwirken soll.

Die im Gesetz vorgegebene Auswertung erfolgt als Stichtagserhebung und getrennt nach Hamburgischen öffentlichen Unternehmen und Beteiligungen sowie kollegialen Beschluss- und Beratungsgremien, wobei letztere auf Dauer eingerichtet sein müssen.

Anhand der aktuellen Zahlen im Vergleich zu den Vorerhebungen kann aufgezeigt werden, dass der Senat seinem Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Hamburger Gremien sicherzustellen, immer näherkommt. [101]

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
57	Einrichtung eines Arbeitskreises zur Weiterentwicklung der Gremienberichte im Rahmen des HmbGremBG	Anzahl der Sitzungen des Arbeitskreises	Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien	BWFGB / G In Abstimmung mit FB und PA

Repräsentanz und Teilhabe in der Wirtschaft

Der Senat begrüßt und unterstützt 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 Fähigkeiten lassen sich nur effizient realisieren, wenn die zuständigen Kammern und Verbände (vgl.

101 Vgl. Zweiter Gremienbericht des Senats zum Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG) (Drs. 22/5267).

Masterplan Industrie[102], Masterplan Handwerk[103]) eine entsprechende Gleichstellungspolitik in ihren Bereichen realisieren. Hamburg ist eine weltoffene, vielfältige und lebenswerte Metropole. Für den Hamburger Senat ist es daher ein Kernanliegen, die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität zu fördern sowie Chancengleichheit zu garantieren. Die Vielfalt der Mitarbeiter:innen wird dabei als Bereicherung, Erfolgsfaktor und Chance, um die Aufgaben noch besser und noch wirksamer für die gesamte Stadtgesellschaft zu erfüllen, begriffen. Die Hamburger Stadtwirtschaft[104] steht deshalb für gleichberechtigte Teilhabe: Frauen und Männer sollen die gleichen Möglichkeiten haben, Führungs- und Spitzenfunktionen zu erreichen. Dabei muss es möglich sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren. Hamburgs öffentliche Unternehmen sind aufgerufen, gegebenenfalls vorhandene Lohnlücken zwischen Frauen und Männern schrittweise zu schließen.

Im Netzwerk „Frauen in der Metropolregion Hamburg" tauschen sich Frauen aus zur Metropolregion gehörenden Landkreisen und Städten über alle Facetten der städtischen, ländlichen und sozialen Entwicklungen aus. Im Netzwerk werden bei regelmäßigen Treffen verschiedene gleichstellungsrelevante Fragen diskutiert und ausgewertet – insbesondere mit Blick auf die verschiedenen Herausforderungen, die beispielsweise der Wandel des Arbeitsmarktes oder die Digitalisierung für den ländlichen und den städtischen Raum mit sich bringen. 2021 beispielsweise richtete das Netzwerk in Hamburg die Konferenz „Digitalisierung und Gleichstellung. Neue Chancen - alte Probleme?" aus. Dort wurden in Vorträgen und Podiumsdiskussionen aktuelle Fragen der Gleichstellungspolitik im Zusammenhang mit der Digitalisierung aufgeworfen. So wurde sich beispielsweise der Frage genähert, was Europa, die Metropole und der ländliche Raum hinsichtlich Digitalisierung(sprozessen) und Gleichstellung voneinander lernen können. Die vorangegangene Konferenz trug den Titel „Stadt-Land-Frau. Den digitalen Wandel der Arbeitswelt gestalten" und fand 2019 in Elmshorn statt. Diese alle zwei Jahre stattfindenden Netzwerkkonferenzen dienen als Thinktank, um gemeinsam mit Expert:innen wirksame Strategien für die Metropolregion Hamburg zu bündeln und werden von der BWFGB unterstützt und begleitet.

102 Vgl. Masterplan Industrie - hamburg.de (10.08.2022).
103 Vgl. https://www.hamburg.de/bwi/medien/16101862/2022-04-22-bwi-masterplan-handwerk-2030/ (10.08.2022).
104 Vgl. Fortentwicklung der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie - hamburg.de (10.08.2022).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
58	Engagement im Netzwerk Frauen in der Metropolregion Hamburg	Fachlicher Austausch im Rahmen regelmäßiger Treffen sowie Mitorganisation und -durchführung der Veranstaltungen des Netzwerks	Verankerung gleichstellungspolitischer Themen in den Veranstaltungen, Projekten der Zukunftsagenda und Strukturen der Metropolregion Hamburg	BWFGB / G

Repräsentanz und Teilhabe an Gründungen

Für den Wirtschaftsstandort Hamburg ist es elementar, dass Frauen in vollem Umfang ihr Potenzial im Wirtschafts- und Arbeitsleben einsetzen und von diesem profitieren können. Frauen schaffen neue Produkte, Dienstleistungen sowie Arbeitsplätze und müssen gleichermaßen wie Männer die wirtschaftliche Zukunft des Landes mitentscheiden und mitgestalten können. Im Sektor Wirtschaft müssen demnach noch mehr Anstrengungen unternommen werden, um das fachliche Potenzial von Frauen besser einzubeziehen und zugunsten einer echten Fortschrittspolitik der Innovationskraft des Standortes zu nutzen. Frauen sind als Treiberinnen von Innovation durch Gründungen, aber auch in Wissenschaft und Forschung zu stärken, z. B. durch den Ausbau der Unterstützungslandschaft.[105] Insgesamt wurden in den Jahren 2019 bis 2021 ca. ein Drittel der neuen Unternehmen in Hamburg von Frauen gegründet.[106] Zentrale Maßnahmen für die Gründungsförderung sind Angebote der „ExistenzgründungsInitiative hei." sowie die Förderangebote der Hamburgischen Investitions- und Förderbank (IFB). Das umfangreiche Förderportfolio der IFB bietet in den unterschiedlichen Gründungs- und Wachstumsphasen von neuen Unternehmen zielgerichtete Unterstützung über verschiedene Programme, wie z. B. Hamburg-Kredit Gründung und Nachfolge, Kleinstkredite für Gründerinnen und Gründer, „Innofounder", „InnoRampUp" und „Innovationsstarter Fonds", an. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Beratungs- und Förderangeboten privater Anbieter:innen.

Bereits umgesetzt wurden für Gründerinnen allgemein im Kontext der Selbstständigkeit die Maßnahmen von der ExistenzgründungsInitiative hei. mit bestehenden Beratungsprogrammen sowie die Gründerinnenbeauftragte in der Handelskammer (GPR 2015-2017).

105 Vgl. Drs. 22/5486.
106 Vgl. Drs. 21/13133.

Als weitere Maßnahme wurde die Ausrichtung der Gründungsförderprogramme verstärkt auf das Gründungsverhalten von Frauen (GPR 2015-2017/Maßnahme 93) umgesetzt sowie die Einrichtung des Interkulturellen Frauenwirtschaftszentrums (GPR 2015-2017/Maßnahme 95). Diese Angebote sind auf Gründerinnen allgemein ausgerichtet. Für frauengeführte Start-up-Gründerinnen wird der Senat im Jahr 2022 ergänzend testweise ein „Female Founders Programm" einrichten und nach 2022 fortführen.

Dessen Ziel ist es, Gründerinnen aus ausgewählten, bestehenden frauengeführten Start-ups durch verschiedene Maßnahmen zu fördern. Dazu gehören die Vernetzung mit Investor:innen und die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Die Maßnahme wird vor dem Hintergrund ergriffen, dass frauengeführte Start-ups gemäß dem Female Startup Monitor 2021 einen schlechteren Zugang zu Finanzierungskapital haben als von Männern geführte Start-ups.[107] Mit dem zusätzlichen Vernetzungsangebot mit Business Angels und Investor:innen soll dem entgegengewirkt werden.[108] Bei den Weiterbildungsmaßnahmen geht es um Wissensvermittlung, sodass die Erfolgschancen bei Investor:innen und Business Angels für die frauengeführten Start-ups gestärkt werden.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
59	Konzeption und Umsetzung des „Female Founders Programms"	Anzahl der durch das „Female Founders Programm" geförderten frauengeführten Start-ups	Vernetzung von frauengeführten Start-ups mit Investor:innen sowie Stärkung der Qualifikation von frauengeführten Start-ups	BWI

Verteilung öffentlicher Mittel: Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung (GWHS)

Die Verteilung der öffentlichen Ressourcen stellt einen wesentlichen Baustein für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter dar. Die Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung zielt auf die Umsetzung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrags im gesamten Haushaltsprozess und bei den haushaltsrelevanten Entscheidungen ab. Hier konnten in Hamburg in den letzten Jahren grundlegende Weichen gestellt und erhebliche Fortschritte erzielt werden.

107 Vgl. https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/ffm/ffm_2020.pdf (07.07.2022).
108 Vgl. Venture Capital & Business Angels - Hamburg Invest (hamburg-invest.com).

Verankerung im Haushaltsrecht: § 1 Landeshaushaltsordnung (LHO) wurde dahingehend ergänzt, dass bei der Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans „den Grundsätzen der Wirkungsorientierung insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter [...] Rechnung zu tragen“ ist.

Transparenz im Haushaltsplan: Mit dem Haushaltsplan 2021/2022 wurden erstmals steuerungsrelevante Kennzahlen mit Gleichstellungsbezug durch ein gesondertes Präfix gekennzeichnet. Dies schafft Transparenz im Hinblick auf die Leistungsziele mit Relevanz für die Gleichstellung der Geschlechter.

Qualitätsverbesserung: Im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens für den Doppelhaushalt 2023/2024 wurden die Vorgaben an gleichstellungsbezogene Ziele und Kennzahlen hinsichtlich der Qualität und Aussagekraft konkretisiert. Hierfür soll zukünftig der Bezug zu einem Handlungsziel aus dem jeweils aktuellen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) oder einem allgemeinen gleichstellungspolitischen Ziel deutlich werden.

Gleichstellung auf Ebene der Einzelpläne: Künftig ist in den Basisinformationen der Einzelpläne von Behörden und Ämtern darzulegen, welchen Beitrag sie zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter leisten. Hierüber wird eine geschlechterrelevante Wirkungsorientierung im Haushalt ermöglicht.

Gleichstellung im Geschäftsbericht: Seit 2018 sind im Geschäftsbericht der FHH im Rahmen der Berichterstattung über die 17 UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDG) vereinzelte Haushaltskennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz unter SDG 5 hinterlegt.

Hamburg soll weiter Vorreiterin bei der Haushaltsmodernisierung bleiben, die Haushalts- und Konzernsteuerung wird schrittweise weiter modernisiert und noch wirkungsorientierter ausgerichtet. Zudem soll künftig nach den Grundsätzen der geschlechtergerechten Haushaltssteuerung die Verteilung der Haushaltsmittel daraufhin beleuchtet werden, welche Auswirkungen haushaltspolitische Entscheidungen auf den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben.[109] Folgende Maßnahmen im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung sind vorgesehen.

109 Vgl. Gleichstellung & LSBTI: Koalitionsvertrag 2020 - hamburg.de (19.05.2022).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
60	Regelmäßiger Austausch des Arbeitskreises „Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung“ mit den Beauftragten für den Haushalt und dem Amt für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt	Anzahl der Veranstaltungen pro Jahr	Erfahrungsaustausch der Beauftragten für den Haushalt zur Steuerung und Implementierung der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung in der FHH	Finanzbehörde und Mitwirkung BWFGB
61	Implementierung eines regelmäßigen GWHS-Berichtswesens	Jährliche Veröffentlichung des Berichts parallel zum vierten Quartalsbericht zum Haushaltsplan	Unterrichtung der Bürgerschaft über die Erreichung von Gleichstellungszielen im Sinne der GWHS	Finanzbehörde und alle Fachbehörden
62	Projektteilnahme an dem Leuchtturmprojekt „Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting“ [110] des Programms „Technical Support Instrument TSI“ der Europäischen Union (gemeinsam mit Sachsen-Anhalt und Berlin)	Anzahl der Teilnahmen an den bereitgestellten Workshops, Schulungen, Beratungsangeboten u. a. durch die Programmleitung der Generaldirektion Reform der Europäischen Union	Kompetenzaufbau und Wissensmanagement zum Instrument des Gender Mainstreaming und der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung und ihrer Implementierung in die FHH aus europäischer Perspektive	BWFGB

Gender Pricing: Frauen zahlen mehr

Wenn Hersteller:innen, Händler:innen und Anbieter:innen von Dienstleistungen für gleiche oder sehr ähnliche Produkte bzw. Leistungen unterschiedliche Preise von Frauen und Männern verlangen, wird dies als Preisdifferenzierung nach Geschlecht bzw. Gender Pricing bezeichnet.[111] Viele Produkte des täglichen Bedarfs, darunter auch persönliche Pflegeartikel, werden geschlechtsspezifisch vermarktet und richten sich gezielt an Frauen oder Männer bzw. Mädchen oder Jungen. Die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen werden schon bei der Produktentwicklung, aber vor allem im Marketing und Vertrieb berücksichtigt. Frauen müssen für etliche Pflegeprodukte (z. B. Rasierutensilien, Lotion, Parfüm) und Dienstleistungen (z. B. Friseur oder Textilreinigung) höhere Preise zahlen als Männer, obwohl sich die Angebote inhaltlich kaum unterscheiden. Diese Preisunterschiede können bis zu 100 Prozent betragen.[112] Hamburg möchte die Verbraucher:innen besser über dieses Phänomen informieren und aufklären.

110 Gender Budgeting ist eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in allen Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. (Definition der Europäischen Union, EG-S-GB 2004, RAP FIN prov2, S. 11).

111 Vgl. Antidiskriminierungsstelle - Homepage - 1. Was ist Preisdifferenzierung nach Geschlecht? (06.05.2022).

112 Vgl. Pink Tax: Frauen zahlen mehr | Verbraucherzentrale Hamburg (vzhh.de) und https://www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/partners/Study-of-Gender-Pricing-in-NYC.pdf (06.05.2022).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
63	Sensibilisierung der Verbraucher:innen; im Fokus steht dabei die unterschiedliche Preisgestaltung für gleichartige Produkte im Handel; Prüfung und Erstellung von Informationsangeboten	Anzahl und Art der Veranstaltungen / Informationsmaßnahmen	Verbesserung der Information und Aufklärung zum Thema Gender Pricing (sog. „Pink Tax“)	BJV

Repräsentanz und Teilhabe in der Justiz, bei Polizei und Feuerwehr

Der Senat setzt sich weiterhin für eine ausgewogene Teilhabe der Geschlechter in allen Aufstiegs- und Führungspositionen der Justiz ein. Diese Zielsetzung soll in Auswahlverfahren entsprechend den Vorgaben, insbesondere den Regeln zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz berücksichtigt werden. Im Rahmen von familienrechtlichen Fortbildungen werden Genderaspekte (z. B. Vermittlung gendergerechter Rollenbilder) gesteigert fokussiert. So sollen für im Justizbereich tätige Väter Anreize geschaffen werden, Sorgearbeit zu übernehmen. Darüber hinaus gilt für die Justiz das Selbstverständnis, dass genderrelevante Aspekte in sämtlichen Bereichen Beachtung und Anwendung finden. Der Bundesgesetzgeber hat – auch auf langjähriges Drängen Hamburgs hin – die rechtliche Möglichkeit zur Einführung eines Teilzeitreferendariats für das juristische Referendariat geschaffen und dies sogar in bestimmtem Umfang für verpflichtend erklärt. Hamburg wird das zeitgerecht umsetzen und verfolgt das Ziel, noch über die verpflichtend einzuführenden Maßnahmen hinauszugehen. Auch wird die Ausbildung in Teilzeit in der BJV und den Dienststellen geprüft. Darüber hinaus werden bei Bewerbungsverfahren für die Ausbildungsgänge Justizfachangestellte:r und Justizsekretär-Anwärter:in weder die Angabe eines Geschlechtes noch Lichtbilder verlangt. Zudem hat sich der Senat die Förderung von Frauen in Führungspositionen bei den Gerichten und in der Staatsanwaltschaft zum Ziel gesetzt. Der bereits hohe Anteil von Frauen in Führung im Justizbereich soll beibehalten, und flexiblere Arbeitszeitmodelle sollen eingeführt werden.

Berufe bei Polizei und Feuerwehr sind nach wie vor stark mit traditionellen Rollenstereotypen verknüpft und gelten gemeinhin als vermeintlich klassische „Männerberufe“. Obwohl die Anzahl der weiblichen Mitarbeitenden im

Hamburger Öffentlichen Dienst insgesamt hoch ist, ist diese Entwicklung noch nicht in dem gleichen Maße bei den beiden genannten Berufssparten zu verzeichnen. Zwar werden die Beschäftigten bei Feuerwehr und Polizei stetig vielfältiger, aber insbesondere die Feuerwehr steht, nicht nur in Hamburg, sondern bundesweit, vor großen Herausforderungen in Sachen Gleichstellung. Mit einem Anteil von nur 2,9 Prozent sind Frauen bei der Hamburgischen Berufsfeuerwehr massiv unterrepräsentiert.[113] Im Polizeivollzugsdienst ist der Anteil der Frauen um 3,7 Prozent gestiegen, so dass ihr Anteil im Jahr 2021 bei 28,6 Prozent liegt. Auch bei den neu zu besetzenden Ausbildungsplätzen bei der Polizei sowie bei Neueinstellungen insgesamt[114] ist eine Steigerung zu verzeichnen.[115] Dennoch entspricht diese Entwicklung nicht der generellen Entwicklung im Öffentlichen Dienst. Der Hamburger Senat arbeitet deshalb noch stärker am Aufbrechen typischer Rollenklischees in diesen Bereichen und hat das Ziel, mehr Frauen für den Polizei- und Feuerwehrdienst zu gewinnen und mehr Frauen in Führung zu bringen. Dafür müssen nicht nur die Rahmenbedingungen angepasst und muss eine Kultur der Vielfalt etabliert werden, sondern insgesamt eine Strategie des Empowerments, der Sichtbarkeit und der Sensibilisierung auf allen Ebenen stattfinden. Mit einer Vielzahl von einzelnen Maßnahmen in all diesen Bereichen wird den verschiedenen Herausforderungen begegnet.

113 Vgl. Drs. 22/8652.
114 Vgl. Drs. 22/4322.
115 Vgl. ebd.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
64	Möglichkeit der Absolvierung des juristischen Referendariats in Teilzeit	Genderkennzahl zur Juristenausbildung/Anteil der Referendarinnen; Anteil der Referendare, die parallel zum Referendariat Sorgearbeit leisten	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Volljuristenausbildung	BJV
65	Durchführung des 28. Bundeskongresses der Feuerwehrfrauen	Dokumentation der Veranstaltung	Sichtbarkeit von Frauen im Feuerwehreinsatzdienst, Durchbrechen von Stereotypen, Erkennen von struktureller Diskriminierung, Vernetzung und Austausch, verbesserte Selbstwahrnehmung als unterrepräsentierte Gruppe	BIS-Feuerwehr
66	Präsenz von Feuerwehrfrauen auf den Social-Media-Kanälen der Feuerwehr erhöhen	Anzahl der Postings mit Bezug zu Frauen	Sichtbarkeit von Frauen im Feuerwehreinsatzdienst, Durchbrechen von Stereotypen	BIS-Feuerwehr
67	Teilnahme der Feuerwehr Hamburg beim DFV Fachbereich Feuerwehrfrauen	Dokumentation der Veranstaltung	Vertretung von Frauen in Gremien der Feuerwehr stärken	BIS-Feuerwehr
68	Verankerung des Frauennetzwerks der Feuerwehr	Anzahl der Treffen und Anzahl der Teilnehmenden p. a.	Vernetzung und Austausch, verbesserte Selbstwahrnehmung als unterrepräsentierte Gruppe	BIS-Feuerwehr
69	Erhebung der Bedarfe, Umbau von Feuerwachen	Anzahl der Wachen mit ausreichend Sanitärräumen und Anzahl der Wachen ohne Sanitärräume für Frauen	Sozial- und Sanitärräume für alle Geschlechter in allen Feuerwachen	BIS-Feuerwehr
70	Fortführung Ausbildungslehrgang zum Feuerwehrmann / zur Feuerwehrfrau für Schulabgänger:innen	Anzahl Ausbildungsverträge mit Frauen	Frauenanteil im Feuerwehreinsatzdienst erhöhen	BIS-Feuerwehr

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
71	Pilotprojekt Mentoring-Programm für Frauen, die sich für Führungspositionen interessieren	Anzahl Teilnehmerinnen	Frauen sollen durch persönliche Begleitung und Gespräche ermutigt werden, Führungsfunktionen zu übernehmen.	BIS-Polizei
72	Seminar „Mein Potential gut nutzen“	Anzahl Teilnehmerinnen	Frauen sollen durch persönliche Gespräche eigene berufliche Perspektiven aufgezeigt werden.	BIS-Polizei
73	„Führungsgrundlagen für Frauen-Modul I“	Anzahl Teilnehmerinnen	Stärkung und Qualifizierung der Frauen in ihrer Führungsrolle	BIS-Polizei
74	Individuelle Gespräche zwischen Führungskräften und Polizeischülerinnen	Anzahl der Gespräche	Stärkung des Selbstbewusstseins von Berufsanfängerinnen durch Gespräche über frauenspezifische Themen innerhalb von drei Wochen nach Ausbildungsbeginn	BIS-Polizei
75	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Werbungs- und Internetaktivitäten der Polizei mit Kampagnenschwerpunkt #starke Frauen	Anzahl der Bewerberinnen	Erhöhung der Bewerbungsquote von Frauen	BIS-Polizei
76	Stärkung der Attraktivität von Führungspositionen für Frauen	Anzahl Frauen in Führungsfunktionen	Bessere Vereinbarkeit von Beruf (Führungsfunktion) und Familie durch flexiblere Gestaltung in Bezug auf den Arbeitsort / die Dienstzeit	BIS-Polizei

Strafverfolgung bei digitaler Gewalt

Durch die Entwicklungen im Internet und in den Sozialen Medien ist das Thema von sogenannter Hate Speech bzw. Hassrede zunehmend in den Fokus der Strafverfolgung geraten. Hier hat sich im Verlauf der Zeit im Vergleich zum vorherigen GPR erheblicher Handlungsbedarf gezeigt. Frauen sind häufiger Opfer von Hate Speech als Männer.[116] Mit der Koordinierungsstelle „OHNe Hass - Offensiv gegen Hass im Netz - konsequent anzeigen, effektiv verfolgen“ verfolgt der Hamburger Senat das Ziel, Hate Speech entschieden entgegenzutreten und strafrechtlich zu verfolgen. Denn auch im Internet ist ein respektvoller Umgang miteinander unverzichtbar. Durch Hate Speech werden in menschenverachtenden Aussagen Einzelne oder Gruppen abgewertet. Die Anonymität im Netz kann dazu verleiten, sich offen rassistisch, antisemitisch oder sexistisch zu äußern. Auch persönliche Merkmale wie das Alter, die sexuelle Orientierung, eine Behinderung oder die religiöse Zugehörigkeit werden als Anknüpfungspunkte für sprachliche Angriffe genutzt. Häufig sind überdies Personen betroffen, die sich zivilgesellschaftlich oder politisch engagieren und dabei offen gegen Menschenfeindlichkeit eintreten. Die Gefahr, dass Hassrede im Internet Auswirkungen auf Handlungen im realen Leben entfaltet, ist groß: Menschen halten sich aus Angst vor Hasskommentaren aus politischen Diskussionen im Internet heraus, was die freie Meinungsäußerung zunehmend einschränkt. Auch können aus hasserfüllten Worten Taten werden, die andere nicht nur psychisch, sondern auch physisch verletzen. Beides gilt es zu verhindern. Hamburg verfolgt das Ziel, das Meldeportal stetig auszubauen. Die Erfahrungen seit Einführung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes haben gezeigt, dass strafbare Hasspostings durch die Medienverantwortlichen überwiegend gelöscht und Anzeigen eher selten erstattet werden. Durch den Onlinedienst besteht die Möglichkeit, mit geringem Aufwand Strafanzeigen unmittelbar bei der Staatsanwaltschaft Hamburg zu erstatten. Insbesondere Medienunternehmen, Beratungsstellen und Nichtregierungsorganisationen nutzen die Möglichkeit, Hasskommentare im Internet anzuzeigen. Entsprechend werden „Meldende“ geschult.

116 Vgl. Infografik: Frauen sind stärker für Hate Speech sensibilisiert | Statista (04.05.2022).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
77	Verstetigung der Anstrengungen durch Betrieb und Ausbau des Meldeportals; Durchführung von Schulungen durch die Staatsanwaltschaft für „professionell Meldende“; etwaige Stellenmehrbedarfe der Staatsanwaltschaft sind fortlaufend im Blick zu behalten.	Anzahl der über den Onlinedienst erstellten Strafanzeigen; Anzahl der für den Onlinedienst akkreditierten Organisationen	Bekämpfung von Hasskriminalität	BJV

Gewalt gegen Frauen entschieden entgegentreten

Jeder Mensch hat das Recht darauf, gewaltfrei zu leben. Gewalt hat viele Gesichter und sie begegnet uns überall: zu Hause, auf der Arbeit, im öffentlichen Raum, im Netz. Sie beginnt nicht erst mit Schlägen. Auch Bedrohungen, Beschimpfungen und Kontrolle sind Formen von Gewalt. Frauen sind in besonderem Maße von spezifischen Gewaltformen betroffen.[117] Bedrohung, Freiheitsberaubung, Körperverletzung, Vergewaltigung: Gewalt kommt in Paarbeziehungen nach wie vor erschreckend häufig vor. Die FHH setzt sich seit Jahren entschieden gegen die Gewalt gegen Frauen ein.

Das „Konzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege“ (Drs. 20/10994) wird im Jahr 2023 fortgeschrieben.[118] Es definiert die strategische Ausrichtung des Opferschutzes in Hamburg, u. a. unter Berücksichtigung der gleichstellungspolitischen Ziele des Senats und vor den Vorgaben der „Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (Istanbul-Konvention). Mit dem Factsheet Opferschutz wird zudem jährlich über Zahlen und Daten zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen anhand der in der Istanbul-Konvention genannten Gewaltphänomene berichtet.[119] Zur Prävention von Gewalt gegen Frauen gehört insbesondere, Geschlechterstereotype / überkommene Rollenbilder zu überwinden und die Sensibilisierung der Bevölkerung hierfür zu fördern.[120]

117 Vgl. BMFSFJ - Frauen vor Gewalt schützen (17.05.2022); Opferschutz Konzept Hamburg - hamburg.de (26.7.2022).
118 Vgl. Drs. 22/6643.
119 Vgl. Daten und Fakten - Factsheet Opferschutz Hamburg - hamburg.de (26.7.2022).
120 Vgl. Drs. 21/19677.

Sexismus reproduziert und stärkt abwertende Vorurteile und Verhaltensweisen und festigt so ideologisch starre Geschlechterrollen. Hamburg engagiert sich schon lange aktiv gegen Sexismus und hat zum Beispiel im Bereich der sexistischen Werbung starke Akzente gesetzt. Auf diese Erfahrungen soll aufgebaut werden, um in einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne gegen alltäglichen Sexismus aufzuklären und zu sensibilisieren.[121]

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
78	Die Leitlinien des Opferschutzkonzeptes werden erneut unter dem Aspekt der Gleichstellung und geschlechtsspezifischer Aspekte bewertet.	Geschlechtsspezifische sowie weitere relevante Aspekte wie Selbstbestimmung, Teilhabe und Miteinander der Geschlechter finden sich in der weiteren Fortschreibung des Opferschutzkonzeptes.	Bei der Fortschreibung des Opferschutzkonzeptes sind gleichstellungspolitische Ziele berücksichtigt.	Sozialbehörde
79	Durchführung einer Kampagne gegen den alltäglichen Sexismus	Auswertung der Kampagne liegt vor.	Sensibilisierung von Männern für gesellschaftliche Machtverhältnisse und ihren Anteil an Geschlechtergerechtigkeit	BWFGB / G

Repräsentanz und Teilhabe bei der Digitalisierung

Das Thema Digitalisierung – wie auch Gleichstellung – ist ein Querschnittsthema und betrifft viele verschiedene Lebensbereiche und Fachpolitiken. Der Senat hat sich zum Ziel gesetzt, „dass die Digitalisierung zu mehr Solidarität und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt und bestehende Ungleichheiten nicht verstärkt werden."[122] Weiterhin wird im Koalitionsvertrag das Thema der Diskriminierungsfreiheit von KI und Algorithmen konkret benannt und mit Maßnahmen verknüpft.

Zudem hat Hamburg als Bundesland 2020 zwei Anträge zum Thema Digitalisierung in die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) eingebracht, die beide einstimmig beschlossen wurden: Der eine Antrag

121 Vgl. Drs. 22/5487.
122 Vgl. Ziele & Pläne: Koalitionsvertrag 2020 von SPD & Grünen Hamburg - hamburg.de (1.8.2022).

forderte die Bundesregierung dazu auf, eine repräsentative empirische Studie zu digitaler Gewalt gegen Frauen vorzulegen, um von digitaler Gewalt betroffene Frauen in Zukunft besser unterstützen und wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen entwickeln zu können. Die Studie sollte bundesweit / länderübergreifend sein. Der andere Antrag forderte die gezielte Beratung und Unterstützung von betroffenen Frauen bei der Rechtsdurchsetzung. Hierfür sollen Bund und Länder dazu aufgefordert werden zu prüfen, ob bei der Bekämpfung von Hate Speech – und digitaler Gewalt generell – die Geschlechterdimension (ausreichend) berücksichtigt wird.

Geringer Anteil von Frauen im IT-Bereich

Eine diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter im digitalen Raum ist aktuell nicht ausreichend gewährleistet. Bei der Gestaltung der Digitalisierung wirken Ausschlussmechanismen und Geschlechterhierarchien der analogen Welt fort. Das zeigt sich z. B. darin, dass Frauen in Ausbildungs- bzw. Studiengängen, Bereichen und Positionen, die von besonderer Relevanz für den digitalen Wandel sind, stark unterrepräsentiert sind.[123] Damit geht einher, dass Websites und Apps nach wie vor häufig aus einer „männlichen Perspektive" designt werden. Dies gilt – mit zum Teil schwerwiegenden, da teilhaberelevanten Folgen – auch für automatisierte Entscheidungssysteme.

Dass auf Bundesebene Digitalisierung ganz oben auf die gleichstellungsfachliche Agenda gesetzt wurde, zeigt sich darin, dass der „Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung" von 2021 den Titel „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten" trägt. Die zentrale Forderung des Berichts lautet: Frauen in Deutschland sollten künftig stärker von den Chancen profitieren können, die sich aus der Digitalisierung der Wirtschaft und Gesellschaft ergeben.

Dass Frauen weniger online aktiv sind als Männer[124] und weitaus seltener im IT-Sektor arbeiten[125], hat vielschichte Gründe. Frauen erfahren weitaus häufiger digitale Gewalt, wenn sie online aktiv sind, also wenn sie sich im Netz äußern.[126] Der Definition des Bundesamtes für Frauen und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) folgend ist digitale Gewalt „mittlerweile ein weitverbreitetes Phänomen und [...] eng verknüpft mit der ‚analogen'

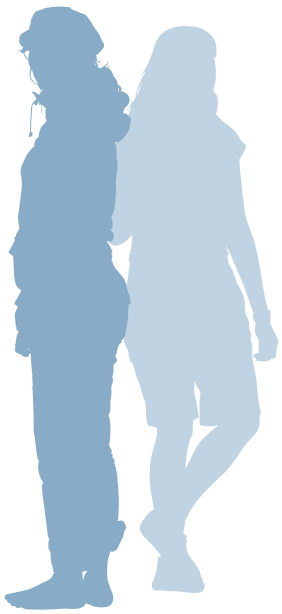
123 Vgl. Germany | Digitalisation in the world of work (2020) | Thematic Focus | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu) (23.05.2022).
124 Vgl. D21-Digital-Index 2021/2022 – Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft (initiatived21.de) (23.05.2022).
125 Vgl. Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen 2021 | Statista (28.7.2022).
126 Vgl. ti_pubpdf_mh0417543den_pdfweb_20171026164000.pdf (23.5.2022).

Gewalt. Das bedeutet, dass die reale Gewalt im digitalen Raum fortgesetzt wird, beispielsweise bei Partnerschaftsgewalt. Der Begriff umfasst verschiedene Formen der Herabsetzung, Belästigung, Diskriminierung und Nötigung anderer Menschen mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel über soziale Netzwerke, in Chaträumen, beim Instant Messaging und/oder mittels mobiler Telefone".[127] Hate Speech ist somit eine von mehreren Erscheinungsformen digitaler Gewalt.[128]

Zudem sind technisches Können, digitale Kompetenzen, sich einmischen und äußern nach wie vor männlich konnotiert, und der IT-Sektor ist oft noch ein unattraktives Terrain für Frauen, da gängige Geschlechterstereotype auch hier wirken.

Potenziale von Frauen fördern

Der Unterschied beginnt – wie oben genannt – bereits bei der Studienwahl: Frauen tendieren häufig dazu, „frauentypische" Studiengänge (z. B. Erziehungs-, Sprach-, Sozial- und Kulturwissenschaften) zu wählen,[129] im Bereich Informatik liegt der Frauenanteil an den Studierenden jedoch bei unter 20 Prozent.[130] Um diesen „Digital Gender Divide" zu überwinden, müssen junge Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht ihre Studienwahl neigungs- und talentorientiert treffen können. Entsprechend sollten z. B. Mädchen nicht etwa in MINT-Studiengänge gedrängt werden, sondern vielmehr ermutigt werden, ihre Interessen und Talente zu entwickeln und frei von Geschlechtsstereotypen zu verfolgen. Das heißt auch: in den Studiengängen Frühkindliche Bildung, Lehramt, Sozialarbeit entsprechend ausbilden und für Geschlechterstereotype sensibilisieren. In Hinblick auf den Fachkräftemangel ist es elementar, Frauen für den IT-Bereich zu gewinnen und insbesondere auch Gruppen wie migrantische Frauen in den Blick zu nehmen und zu fördern. Einen Beitrag leistet hier die neu in Hamburg vertretene „ReDiSchool", die bereits in anderen Städten Programme für Menschen mit migrantischem Hintergrund anbietet und sehr daran interessiert ist, dass auch Frauen eine Möglichkeit geboten wird, den Berufseinstieg in die Technologie- und Digitalbranche zu finden. Im Rahmen des „Digital Career Programms" besteht daher der Wunsch, dass rd. 50 Prozent der Teilnehmenden Frauen sind.



127 Vgl. https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/digitale-gewalt.html (11.08.2022).
128 Zu den verschiedenen Erscheinungsformen digitaler Gewalt siehe die Broschüre „Digitale Welten – Digitale Medien – Digitale Gewalt" (Hrsg. Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) und Frauennotruf, Frankfurt, 2017).
129 Vgl. Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern | bpb.de (23.05.2022).
130 Vgl. CHE Arbeitspapier Nr. 200: Frauen in Informatik (23.05.2022).

Digitale Herausforderungen durch die Corona-Pandemie

Das Thema Digitalisierung war bereits vor der Pandemie ein zentrales gleichstellungsfachliches Thema in Hamburg. Dies wurde durch die Corona-Pandemie noch einmal verstärkt, im Zuge derer viele Beschäftigte ins Homeoffice wechselten und damit Diskussionen über die neuen Chancen von Homeoffice und flexiblem Arbeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstanden. Wobei hier aus gleichstellungsfachlicher Perspektive hervorzuheben ist, dass Vereinbarkeit kein „Frauen- oder Mutterthema" ist bzw. sein sollte, sondern ein Thema, das Männer und Väter in gleicher Weise betrifft bzw. betreffen sollte.

Eine gendersensible Digitalstrategie für die Stadt Hamburg

In der „Digitalstrategie für Hamburg" (Drs. 21/19800) existiert ein ganzes Kapitel, das die Notwendigkeit von Teilhabe und Beteiligung in der digitalen Stadt zum Ausdruck bringt.[131] Dort heißt es bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter: „Zur Gewährleistung der diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter in der zunehmend digitalisierten Welt muss sichergestellt werden, dass sich Geschlechterungleichheiten und Diskriminierung nicht reproduzieren oder gar verstärken. Um dem entgegenzuwirken, setzt Hamburg auf heterogene Gestaltungsteams (d. h. verstärkte Beteiligung von Frauen) sowie Perspektivenvielfalt (d. h. Reflexion von Geschlechterstereotypen)."

Noch ausführlicher wird dieses Thema in dem vom Amt für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt an der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) 2020 herausgegebenen Gender-Mainstreaming-Leitfaden „Gleichstellung und Digitalisierung" dargestellt und mit konkreten Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Websites und Apps sowie automatisierten Entscheidungssystemen unterlegt.[132] Und in der Praxis hat sich schon einiges geändert: Alle im Serviceportal Hamburg digital angebotenen Verwaltungsleistungen werden genderneutral und nach den geltenden Barrierefreiheitsprinzipien gestaltet. Die an den Nutzenden orientierte und damit genderneutrale Gestaltung ist eine essenzielle Anforderung über alle Phasen des Servicedesigns. Weiterhin wird im Rahmen der laufenden Aktivitäten zur nächsten Iteration der Digitalstrategien geprüft, inwiefern Aspekte der Gleichberechtigung und Diversität als Themen so eingebettet werden

131 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/13508768/703cff94b7cc86a2a12815e52835accf/data/download-digitalstrategie-2020.pdf (23.05.2022).

132 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/14661590/f8103608340ca03a767b46d37b07cd17/data/leitfaden-gleichstellung-in-digitalstrategien.pdf (23.05.2022).

können, dass sie bei der Erstellung der Digitalstrategien geprüft/berücksichtigt werden.

Maßnahmen

Das an der Senatskanzlei (SK) angesiedelte Amt für IT und Digitalisierung (ITD) setzt sich im Austausch mit den anderen relevanten städtischen Vertretungen dafür ein, einen „Code of Conduct“ zum Einsatz von KI in der FHH zu entwickeln, in dem auch Aspekte der Diskriminierungsfreiheit eine wichtige Rolle spielen werden. Daneben begleitet ITD den aktuellen Diskurs zum verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), der derzeit stark vom „Artificial Intelligence Act“ (AI-Act) auf EU-Ebene geprägt ist.

In der Vorbereitung von ITD-Vergabeverfahren wird verstärkt darauf geachtet, dass Aspekte der Gleichberechtigung und Diversität als Bewertungskriterium in das Personalkonzept mitaufgenommen resp. konkretisiert werden, um gemischte Teams im IT-Bereich zu fördern.

Mit dem „IDEA – Innovation in Digital Equality Award“ – honoriert und fördert der Hamburger Senat im zweijährigen Turnus Innovation und Engagement in und für Hamburg im Bereich der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit im digitalen Raum. Mit dem Förderpreis werden digitale Lösungen ausgezeichnet, die die Lebenssituationen von Frauen und Männern und die damit einhergehenden Herausforderungen adressieren und zu mehr Chancengleichheit führen.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
80	Entwicklung eines „Code of Conduct“ für KI in der FHH	„Code of Conduct“ wird erarbeitet und in der FHH abgestimmt.	Diskriminierungsfreiheit und geschlechtersensible Aspekte beim Einsatz von KI berücksichtigen	Senatskanzlei / ITD
81	Verankerung von Fragestellungen zu Gleichberechtigung und Diversität in Vergabeverfahren des ITD	Konkretisierte Kriterien fließen in Vergabeentscheidungen ein und werden entsprechend dokumentiert.	Förderung von gemischten Teams im Digitalbereich	Senatskanzlei / ITD
82	Konzeptionelle Weiterentwicklung des „IDEA“ (Innovation in Digital Equality Award)	Anzahl der umgesetzten innovativen Konzepte und weiterentwickelten technischen Lösungen bis 2026	Stärkung von Frauen im Digitalisierungsprozess	BWFGB / G

4.2. STADTLEBEN FÜR ALLE *(MOBILITÄT, WOHNEN, STADTENTWICKLUNG, UMWELT UND NACHHALTIGKEIT, INTEGRATION UND INKLUSION)*

Die Hamburger Stadtgesellschaft zeichnet sich durch eine in allen Bereichen außergewöhnliche gesellschaftliche Vielfalt[133] aus – unterschiedliche Bedarfe müssen damit Eingang in Planung und Umsetzung von Maßnahmen finden.

Die aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozesse – im Bereich der Einsparungen von CO_2-Emissionen und Klimaschutz, der Neuordnung von Wohn- und Lebensräumen in der Stadt und auf dem Land, u. a. im Zusammenhang mit neuen Arbeitszeitmodellen, und der Nutzung der Potenziale der Digitalisierung – stellen die Fragen nach einer zukunftsträchtigen und innovativen Stadtentwicklung noch einmal mit besonderer Dringlichkeit. Die Mobilitäts-, Stadt- und Verkehrsplanung hat einen großen Einfluss auf das Leben der einzelnen Bürgeri:innen und beinhaltet auch stets eine geschlechtliche Dimension.

Wohnen

In Hamburg leben fast 51 Prozent[134] weibliche[135] Personen (Stand: 31.12.2021). Damit bilden sie über die Hälfte der Menschen, die Wohnraum in der Stadt benötigen. Der Bau bedarfsgerechter Wohnungen und eines entsprechenden Umfelds ist damit eine zentrale Planungsaufgabe.

„PARITÄT, WENN MEHR FRAUEN IN ENTSCHEIDUNGSGREMIEN SITZEN BZW. BEI ENTSCHEIDUNGEN BETEILIGT WERDEN, DANN WERDEN DEREN PERSPEKTIVEN GEHÖRT. DAS GILT Z. B. FÜR DIE STADTPLANUNG.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

Der begrenzte Platz der Großstadt und neue Anforderungen an Wohnformen fordern innovative Konzepte, die der Hamburger Senat gezielt unterstützt.

Gestaltung familiengerechter Wohnungen

Frauengerechter Wohnungsbau reflektiert auf einen komplexen Alltag, in dem – häufig zusätzlich zur Berufstätigkeit – die größten Anteile der familiären Care-Arbeit von Frauen übernommen werden. Dies zeigen auch die Daten des Hamburger Gleichstellungsmonitors zur Erwerbstätigkeit

133 Vgl. auch Super-Diversitätsindex für Hamburg in: Wie super divers ist die Stadt, Empfehlungen und gute Praxis, Körber-Stiftung 2017.
134 Vgl. Statistikamt Nord: Meine Region - Datenanzeige für Hamburg (statistik-nord.de) (16.5.22).
135 Ab dem Jahr 2019 wird die Geschlechtsausprägung „divers“ zur Wahrung der statistischen Geheimhaltung durch ein abgestimmtes Zufallsverfahren auf die Ausprägungen „männlich“ und „weiblich“ umgeschlüsselt.

von Müttern und Vätern.[136] Durch die Corona-Pandemie sind auch Fragen nach der Vereinbarkeit von Home-Office und Familie vermehrt in den Fokus gerückt.

In den Förderprogrammen der Hamburgischen Investitions- und Förderbank (IFB) werden Aussagen zu Haushaltsgrößen und zur Grundrissgestaltung von Wohnungen getroffen. Diese Anforderungen stellen Eckpunkte für Grundrisse gut nutzbarer Wohnungen dar, die zugleich flexibel und an den Bedarfen der Haushaltsmitglieder ausrichtbar sein sollen und hier auch genderrelevanten Qualitätsanforderungen genügen sollen.[137]

Angebote für Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen

Wie der Hamburger Gleichstellungsmonitor zeigt, sind ältere Frauen in Hamburg deutlich häufiger alleinstehend als ältere Männer.[138] Da in Anbetracht der demografischen Entwicklungen hier auch weiter mit einem Anstieg der absoluten Zahlen zu rechnen ist, braucht es innovative Wohnkonzepte jenseits von Senior:innenheimen. Der Verein Arche Nora betreibt z. B. mehrere Wohnprojekte für ältere Frauen in Hamburg.

Einen besonderen Unterstützungsbedarf auf dem Hamburger Wohnungsmarkt haben wohnungslose Menschen, z. B. Frauen, die nach einer Zeit im Frauenhaus wieder in die eigenen vier Wände ziehen wollen.

Das „Bündnis für das Wohnen" hat sich daher darauf verständigt, die Zahl der jährlich entstehenden geförderten Wohnungen und sogenannten Hamburg-Wohnungen mit kostengünstigen Anfangsmieten schrittweise auf zusammen 4.000 zu steigern. Darin enthalten sind feste Anteile für vordringlich Wohnungssuchende, und zwar nicht nur in städtischen Projekten. Vielmehr gilt: Zehn Prozent aller Wohnungen jedes privaten Neubauprojekts, in dem öffentlich geförderter Wohnraum entsteht, werden vordringlich Wohnungssuchenden vorbehalten sein.[139]

136 Vgl. 4.1.9 Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern - hamburg.de.
137 Vgl. Mietwohnungen bauen | IFB Hamburg (ifbhh.de) (16.5.2022).
138 Vgl. 5.1.4 Lebensformen älterer Menschen - hamburg.de (16.5.2022).
139 Vgl. Bündnis für das Wohnen Hamburg - hamburg.de (16.5.2022).

Stadtentwicklung

Eine Großstadt wie Hamburg ist geprägt durch eine große Vielfalt der Bevölkerungsgruppen. Sie alle haben unterschiedliche Ansprüche an ihr direktes Wohnumfeld und das Quartier. Daher müssen Planungsprozesse die z. T. konkurrierenden Anliegen moderieren, um einen möglichst hohen Nutzwert der Stadtentwicklungsmaßnahmen im Alltag zu erreichen. Es gilt, städtische Lebensbereiche zu planen, die den Bedürfnissen aller gesellschaftlichen Gruppen in ausgewogener Weise und höchstmöglicher Qualität gerecht werden.

„BEI DER GESTALTUNG VON HAMBURG (Z. B. STADTPLANUNG, STRASSENGESTALTUNG, QUARTIERSENTWICKLUNG) IN ALLEN PLANUNGSRUNDEN, AUF ALLEN PLANUNGSGEBIETEN UND IN ALLEN PROJEKTEN SOLLTEN FRAUEN ZAHLENMÄSSIG IMMER GLEICHAUF MIT MÄNNLICHEN BETEILIGTEN SEIN. UND DAS AUF ALLEN HIERACHIEEBENEN. GLEICHES GILT FÜR UMFRAGEN. EXPLIZIT NACH DER EINSCHÄTZUNG VON FRAUEN FRAGEN. KONKRET NACHFRAGEN WELCHE ALTERNATIVE BESSER WÄRE A) ODER B). BEI ENTSCHEIDUNGEN: IM ZWEIFEL FÜR DIE FRAUENSICHT, AUCH WENN ES MEHR GELD KOSTET.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

Der Hamburger Senat steuert mit verschiedenen Programmen die Weiterentwicklung der Stadt und ihrer Quartiere. Zentrales Ziel ist die Umsetzung und Weiterentwicklung integrierter Konzepte, die alle Belange des Alltags berücksichtigen sowie Ressourcen und Know-how der unterschiedlichen Fachthemen bündeln.

Geschlechtsdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung in der Stadtplanung

Die Erhebung von genderdifferenzierten Daten bildet die Wissensgrundlage, um die Ausgangslage zu beschreiben sowie geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu identifizieren und in der Folge unterschiedliche Anforderungen berücksichtigen zu können. Somit können städtische Lebensbereiche geschaffen werden, die den Bedürfnissen aller gesellschaftlichen Gruppen in ausgewogener Weise und höchstmöglicher Qualität gerecht werden. Daher sollte bei Erhebungen auf die Erfassung des Geschlechts geachtet und dieses gesondert ausgewertet werden.

Aufbau von Gender-Kompetenz

Zur Erreichung und Umsetzung der Gleichstellung ist auch im Bereich der Stadtplanung die umfassende Implementierung einer Gender-Perspektive (Gender Mainstreaming) erforderlich. Dies setzt Gender-Kompetenz bei den Mitarbeiter:innen aus den zuständigen Fachbereichen der Hamburger Verwaltung voraus. Es gilt, unterschiedliche Lebenssituationen, Bedarfe und Voraussetzungen von den unterschiedlichen Geschlechtern zu erkennen und Ungleichheiten auszuräumen sowie eine gendergerechte

Stadtentwicklung zu befördern. Auch für die Einbeziehung der Belange aller Gesellschaftsgruppen in den Planungsprozess für die Schaffung einer inklusiven Stadt ist der Ausbau der Gender-Kompetenz essenziell.

Die Stadt der kurzen Wege

Für Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders relevant, denn sie übernehmen zumeist größere Verantwortung in puncto Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Deshalb sollten Wohnen, Arbeiten, Einkaufen, Erholung im Grünen, Kultur über kurze, barrierefreie, gut organisierbare und sichere Wege erreichbar sein. Die Nähe zu und Qualität von Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur, Einkaufsmöglichkeiten und Gesundheitseinrichtungen sowie eine gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr helfen bei der Organisation des täglichen Lebens.[140] Denn Frauen sind häufig zu Fuß unterwegs und nutzen überproportional das Fahrrad und den öffentlichen Personennahverkehr.

Die neuen Urbanen Gebiete[141] ermöglichen planungsrechtlich die engere Verknüpfung von Wohnen und Arbeiten, wodurch die Planungen für ein räumlich dichtes Miteinander und damit für „kurze Wege" zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders in Bestandsgebieten umgesetzt werden können. Diese Änderung der Baunutzungsverordnung (BauNO) war vor allem Hamburgs Initiative und bringt nun bundesweit mehr Freiheit für neue städtische Lösungen – auch im Sinne der Gleichberechtigung.[142]

Stärkung des sozialen Miteinanders und Sicherheitsgefühls

Die meisten Frauen verbringen aufgrund ihrer Care-Arbeit mehr Lebenszeit in den Wohnquartieren als Männer. Sie brauchen dort Möglichkeiten für soziale und kulturelle Kontakte. In verschiedenen Umfragen stellen Hamburgs Frauen das Stadtgrün an die Spitze ihrer Wunschliste. Frauen nutzen „ihren" Park als das „Wohnzimmer draußen". Sie wünschen sich, dass öffentliche Plätze so gestaltet werden, dass sie soziales Miteinander und Begegnung ermöglichen.[143]

140 Vgl. frauen.rtf (wien.gv.at) (16.5.2022).

141 Ein Urbanes Gebiet ist im deutschen Bauplanungsrecht ein Baugebiet, das nach § 6a der Baunutzungsverordnung (BauNVO) dem Wohnen sowie der Unterbringung von Gewerbebetrieben und sozialen, kulturellen und anderen Einrichtungen dient, die die Wohnnutzung nicht wesentlich stören. Als feststehender Begriff wird „Urban" daher mit großem „U" geschrieben.

142 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/13350134/80d2e53670456aab8a093e5376185933/data/d-hamburger-mass-leitlinien-zur-lebenswerten-kompakten-stadt.pdf (22.09.2022).

143 Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/135132/871a9ae979b4d031ed51784098e58177/data/fachfrauen-planungsempfehlungen.pdf (22.09.2022).

Sicherheit kann durch baulich-räumliche Gestaltung mit Blick auf das subjektive Sicherheitsgefühl erhöht werden (Transparenz und Einsehbarkeit, Tag- und Nachtwege, Fluchtwege, ausreichende Beleuchtung, Vermeiden von Tunnelsituationen). So können Übergriffe durch die Schaffung alternativer Wegeführungen und die Stärkung der „sozialen Kontrolle" erschwert werden.

Förderung zielgruppengerechter Planung
In Bebauungsplanverfahren, Planungs- und Gestaltungsprozessen, städtebaulichen, freiraumplanerischen und hochbaulichen Wettbewerben sowie in Konzeptausschreibungsverfahren ist in der Ausgestaltung gezielt darauf zu achten, dass geschlechterspezifische Auswirkungen Berücksichtigung finden.

Planungs- und Gestaltungsprozesse sollen in Hamburg systematisch gleichstellungspolitisch unterstützt und begleitet werden. Ziel ist es, alle Belange einzubeziehen und für ggf. erkennbare Widersprüche Kompromisse zu finden, also auch für genderrelevante Aspekte. In die Planungsprozesse für städtebauliche Entwicklungen sollten grundsätzlich Expert:innen für Fragen des Gender-Mainstreamings eingebunden werden.

Mit dem Digitalen Partizipationssystem DIPAS steht zudem allen Hamburger Behörden und städtischen Unternehmen die Möglichkeit zur Verfügung, digitale Beteiligungsverfahren durchzuführen. Eingesetzt wird DIPAS überall dort, wo die Stadt mit ihren Bürger:innen in einen Austausch treten möchte, also bei städtebaulichen Planungen ebenso wie beim Ausbau von Radwegen oder bei der Entwicklung von Klimaschutzkonzepten. Fachliche Leitstelle und Ansprechpartnerin für die Nutzung von DIPAS ist die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW). Die BSW berät auch zu Beteiligungsverfahren allgemein. DIPAS verbindet das Hamburger Online-Beteiligungstool mit digitalen Planungstischen zu einem integrierten digitalen System zur Bürger:innenbeteiligung. Bürger:innen können so von zu Hause aus, mobil oder in Veranstaltungen digitale Karten, Luftbilder, Pläne, 3D-Modelle und Geodaten abrufen und ein genau lokalisiertes Feedback zu Planungsvorhaben geben.

Darüber hinaus wird derzeit ein weiteres zentrales Planungstool in Hamburg entwickelt: das Cockpit städtische Infrastruktur (CoSI) ist eine kartenbasierte Planungs- und Visualisierungs-Software. Kern ist die räumliche Darstellung und Analyse von Daten, z. B. von Schulen, Kitas, Sportstätten oder Grünflächen. Hierdurch stehen bei der Planung städtischer und sozialer Infrastruktur vielfältige Informationen zur Verfügung, um soziodemografi-

sche Zusammenhänge zu identifizieren, Entwicklungen zu erkennen sowie Verhältnisse zwischen dem existierenden Infrastrukturangebot und den relevanten Zielgruppen zu ermitteln.[144] CoSI eröffnet damit neue Möglichkeiten der geschlechtergerechten Wohnumfeldplanung.

Repräsentanz in der Diskussions- und Planungskultur
Damit sich alle Geschlechter angesprochen und angemessen repräsentiert fühlen, ist es wichtig, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft auch auf den Podien oder Diskussionspanels von öffentlichen Veranstaltungen wiederfindet.

Auch das Wettbewerbswesen erfüllt eine wichtige Aufgabe in Städtebau, Hochbau und Freiraumplanung. Für besondere gestalterische Herausforderungen sollen im Wettstreit der Ideen passgenaue Lösungsvorschläge gefunden werden.

Preisgerichte setzen sich aus sogenannten Fachpreisrichter:innen (Architektur, Stadtplanung, Freiraumplanung etc.) und Sachpreisrichter:innen (Bauherrenschaft, Politik etc.) zusammen. Bei der Zusammensetzung der Preisgerichte in Verfahren Dritter kann die FHH nur im Bereich der Fachpreisrichter:innen Einfluss auf eine gendergerechte Zusammensetzung nehmen. Weiter ist zu berücksichtigen, dass bestimmte Personen unabhängig vom Geschlecht regelmäßig gesetzt sind (u. a. Oberbaudirektor:in, Baudezernent:innen der Bezirksämter, Fachamtsleitungen des Fachamtes für Stadt- und Landschaftsplanung in den Bezirksämtern, ggf. Senator:innen oder Staatsrätin/Staatsrat).

Förderung der Gleichstellung in der Integrierten Stadtteilentwicklung (RISE)
Das Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE) fördert lebendige, stabile Quartiere und damit den sozialen Zusammenhalt in der Stadt. Quartiere mit besonderem Entwicklungsbedarf werden städtebaulich vor allem durch baulich-investive Maßnahmen aufgewertet. Darüber hinaus sollen Entwicklungsperspektiven für Menschen z. B. hinsichtlich Bildung, Beschäftigung, Wirtschaft und Integration verbessert und die Mitwirkungsmöglichkeiten der Bürger:innen gestärkt werden.

Mit der Globalrichtlinie steuert die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW) die operative Umsetzung des Rahmenprogramms durch

144 Vgl. HafenCity Universität Hamburg (HCU): Projekte (hcu-hamburg.de) (16.5.2022).

die Bezirksämter. Hier sind die Ziele des Gender Mainstreamings, des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms und des Aktionsplans für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt bereits verankert, so dass diese in den Fördergebieten Wirkung entfalten. Im Rahmen der Neufassung der Globalrichtlinie RISE hat die BSW die Handlungsstrategie des Gender Mainstreamings bereits verankert, so dass diese Aspekte in den Fördergebieten vor Ort Wirkung entfalten.

Im Gebietsentwicklungsprozess werden im Rahmen eines Integrierten Entwicklungskonzepts (IEK) gebietsbezogene Leitziele sowie handlungsbezogene Ziele für das Gebiet aufgestellt und auf deren Basis Projekte abgeleitet.

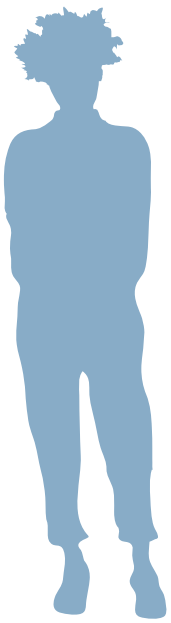
Maßnahmen

Um die Gender-Kompetenz bei den Planer:innen der Fachbehörden und Bezirksämter auszubauen, wird die BSW eine Initiative starten, eine Fortbildung mit dem Schwerpunkt Gender Mainstreaming in der Stadtplanung umzusetzen.

Zur Weiterentwicklung von Ansätzen und Instrumenten zur gendergerechten Planung in Hamburg und um diese im Sinne eines interdisziplinären Planungswissens voranzubringen, wird ein systematischer Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen Dienststellen und Disziplinen initiiert.

Um für die Themen genderrelevante Aspekte und geschlechterspezifische Bedürfnisse zu sensibilisieren und eine Auseinandersetzung mit den Themen bei den Planer:innen der Fachbehörden und Bezirksämter zu erleichtern, sollen die Themen in einer „Handreichung für inklusive Planung und Kommunikation“ aufbereitet werden. Ziel soll es sein, Verwaltungsbeschäftigten einen ersten Überblick über Begriffsdefinitionen, Ansprechpersonen, bestehende Rahmenbedingungen und Anforderungen sowie Fortbildungsmöglichkeiten und vorhandene Best-Practice-Projekte zu geben.

Bei allen informellen Beteiligungsverfahren der Stadtplanung bzw. Stadtentwicklung sollte im Vorfeld geprüft werden, ob einzelne Personen/Gruppen möglicherweise besonders betroffen sind und mit welchen Beteiligungsangeboten diese erreicht werden können (z. B. durch offene Formate oder aufsuchende Beteiligung). Im Sinne einer möglichst barrierearmen Beteiligung sollten Präsenzformate in allen geeigneten Fällen



von digitalen Angeboten flankiert werden, so dass sich auch Menschen mit Doppelbelastung oder Mobilitätseinschränkung niedrigschwelliger einbringen können.

Mit der Integration von Gender Mainstreaming als Kriterium in Auslobungstexten und einer paritätischen Besetzung der Preisgerichte der in der Verantwortung der FHH liegenden Wettbewerbsverfahren in den Bereichen Städtebau, Hochbau und Freiraumplanung soll sichergestellt werden, dass die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen auf Frauen und Männer in der stadtplanerischen Zielsetzung bzw. Lösung enthalten ist.

Das Integrierte Entwicklungskonzept (IEK) bildet die Grundlage für einen umfassenden Erneuerungs- und Entwicklungsprozess und damit das strategische Instrument für die Gebietsentwicklung als Gesamtmaßnahme in einem RISE-Fördergebiet. Sowohl bei der Erstellung und Fortschreibung der jeweiligen IEK als auch bei der Planung, Entwicklung und Umsetzung von Vorhaben der Integrierten Stadtteilentwicklung werden mögliche geschlechterspezifische Bedürfnisse und Interessen so berücksichtigt, dass sie zur Förderung der Gleichstellung aller geschlechtlichen Identitäten beitragen. Operativ bedeutet dies, dass bei der Planung der einzelnen Maßnahmen darauf zu achten ist, dass die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Bedürfnisse verstärkt berücksichtigt werden, ohne dabei Rollenzuschreibungen zu verstärken. Wichtig ist zudem, dass die gebietsbezogenen Beteiligungsangebote (Stadtteil- oder Quartiersbeirat und Veranstaltungen) so gestaltet werden, dass sie für alle Bewohner:innen – und Akteursgruppen zugänglich, nutzbar und attraktiv sind. Nunmehr wird mittels der Kennzahl ein Monitoring des Prozesses ermöglicht.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
83	Initiierung einer Fortbildung für Planer:innen in der Verwaltung mit dem Schwerpunkt Gender Mainstreaming	Durchgeführte Fortbildung	Erhöhung der Gender-Kompetenz bei Planer:innen der Fachbehörden und Bezirksämter	BSW
84	Initiierung der Erstellung einer Handreichung zur inklusiven Planung und Kommunikation	Erarbeitete Handreichung	Überblick für die Planer:innen der Fachbehörden und Bezirksämter zu zentralen Aspekten der gendergerechten Planung	BSW
85	Information und Beratung anderer Fachbehörden und der Bezirksämter zur Nutzung von DIPAS	Anzahl der durchgeführten Online-Beteiligungen (durch DIPAS)	Schaffung regelhafter Angebote digitaler (z. B. durch DIPAS) und zielgruppenspezifischer Beteiligungsmöglichkeiten	BSW
86	Etablierung von Gender Mainstreaming als Kriterium in stadtplanerischen Auslobungstexten	Anteil der Auslobungstexte für Wettbewerbsausschreibungen mit explizitem Bezug auf Gender Mainstreaming	Sicherstellung, dass die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen auf Frauen und Männer in stadtplanerischen Zielsetzungen bzw. Lösungen enthalten ist.	BSW
87	Paritätische Besetzung von Jurysitzungen bei Verfahren der Landesplanung und Stadtentwicklung	Anteil von Jurys / von Preisgerichten mit paritätischer Besetzung innerhalb der Gruppe der Fachpreisrichter:innen (Genderkennzahl ab dem Doppelhaushalt 2023/24)	Gleichberechtigte Einbeziehung weiblicher und männlicher (sozialer) Perspektiven bei der Bewertung der Wettbewerbe	BSW
88	RISE: Workshop „Gender Mainstreaming und Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ für alle Beteiligten der Integrierten Stadtteilentwicklung.	Durchführung eines Workshops	Qualifizierung der Beteiligten der Integrierten Stadtteilentwicklung im Hinblick auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter sowie die Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt	BSW
89	RISE: Erfassung des Anteils Integrierter Entwicklungskonzepte (IEK), die unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings und der geschlechtlichen Vielfalt erstellt und fortgeschrieben werden mittels einer Kennzahl im Haushaltsplan	Anteil Integrierter Entwicklungskonzepte (IEK), die unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings und der geschlechtlichen Vielfalt erstellt wurden	Instrumente und Verfahren der Gebietsentwicklung (RISE) sind auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter sowie die Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt ausgerichtet.	BSW

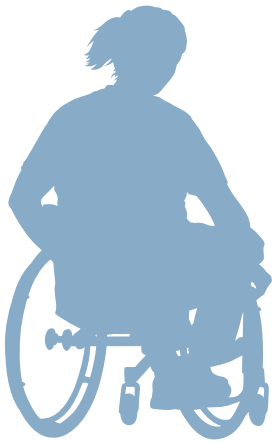
Geschlechtergerechte Mobilität

Der Zugang zu Mobilität ist eine Grundvoraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe. Mobilität ist ein Grundbedürfnis, aber auch Garant für Lebensqualität und ein menschenwürdiges Leben. Im Vordergrund stehen die Gedanken der Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion. Menschen haben aufgrund unzureichender Mobilität eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten zu Aktivitäten, Dienstleistungen und sozialen Netzen. In einer Gesellschaft, die auf hoher Mobilität basiert, ist das Risiko von Benachteiligungen durch eingeschränkte Mobilitätschancen besonders groß. Geschlechtergerechte Mobilitätslösungen bewirken, dass keines der Geschlechter im Bereich Mobilität benachteiligt wird, sondern dass alle Geschlechter ihren Bedürfnissen entsprechend gleichermaßen bequem, schnell und sicher am Verkehr teilhaben können.

„WIE VIELE STÄDTE IST HAMBURG ALS AUTOFAHRERSTADT KONZIPIERT. ICH WÜNSCHE MIR MEHR SPAZIERGÄNGERINNEN/FRAUENFREUNDLICHE WEGE – DAS BEDEUTET FÜR MICH VERMEIDUNG VON ENGEN WEGEN OHNE AUSWEICHMÖGLICHKEIT UND AUSGELEUCHTETE WEGE ZU DEN ÖFFENTLICHEN VERKEHRSMITTELN.“

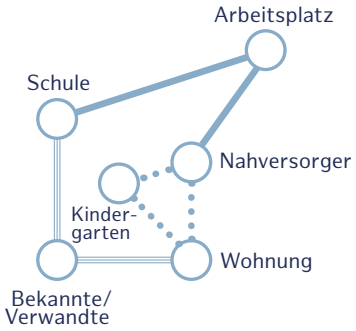
Zitat aus Online-Beteiligung.

Die Mobilität von Menschen ist von gesellschaftlichen Rollenzuweisungen an Frauen und Männer und deren gelebter Realität beeinflusst. Durch die Erwerbs-, Versorgungs-, Haus- und Familienarbeit ergeben sich unterschiedliche Bedarfe und Herausforderungen. Die Versorgungs-, Haus- und Familienarbeit wird in unserer Gesellschaft immer noch mehrheitlich durch Frauen ausgeübt. Die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, der sog. Gender Care Gap, besteht in Haushalten mit Kindern auch dann noch, wenn eine Frau in Vollzeit arbeitet, und sorgt so für eine erhöhte Mobilität von Frauen in diesen Lebens- und Familienphasen. Während Männer zwischen Wohnung und Arbeitsplatz überwiegend lineare Wege zurücklegen, sind die Wegeketten von Frauen meist deutlich komplexer und multimodal. Für die Versorgungs-, Haus- und Familienarbeit werden eher häufigere und kürzere Strecken, für die Erwerbstätigkeit hingegen weniger, dafür aber längere Strecken zurückgelegt. In Bezug auf die städtische Infrastruktur zeigt sich z. B., dass Frauen den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), Fußwege, Straßenlichter und Parks wichtiger für ihren Alltag einstufen als Männer. Aus dem unterschiedlichen Nutzungsverhalten resultieren ungleiche Mobilitätsherausforderungen und -chancen – insbesondere für Wege, die nicht mit dem motorisierten Individualverkehr zurückgelegt werden.[145]



145 Vgl. „Werkzeuge für den Paradigmenwechsel im Verkehrswesen“ PowerPoint-Präsentation (oevg.at) (20.05.2022).

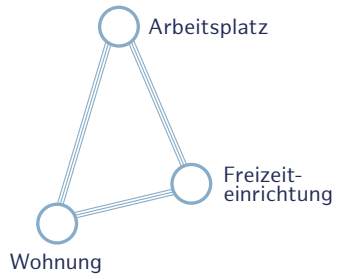
Wegeketten eines Alltags mit einer Kombination aus Erwerbs-, Betreuungs- und Hausarbeit



Die Mobilitätswende ist aufgrund der oben genannten Gesichtspunkte der Geschlechtergerechtigkeit wichtig. Der Hamburger Senat hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, dass Frauen und Männer in Hamburg gleichermaßen mobil sein können. Um entsprechende Maßnahmen für die Zielsetzung erarbeiten zu können, bedarf es zunächst einer differenzierteren Datengrundlage über das Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern in Hamburg.

Darüber hinaus unterstützt der Hamburger Senat die Initiative „Women in Mobility". Ein Netzwerk, das sich für eine bessere Sichtbarkeit von Frauen in der Mobilitätsbranche einsetzt, https://www.womeninmobility.org. Innerhalb der FHH wurde außerdem 2019 eine umfangreiche Netzwerkveranstaltung „Hamburger Mobilitätsgestalterinnen" für und mit Frauen durchgeführt. Dabei wurden unter dem Titel „Mobil-vernetzt-weiblich" Fachvorträge unterschiedlicher Akteurinnen vorgestellt und miteinander diskutiert. Mit der Beleuchtungsoffensive des Senats stellt die Behörde für Verkehr und Mobilitätswende (BVM) zudem den Bezirksämtern Mittel zur Verfügung, um die Straßen und Gehwege besser auszuleuchten. In Umfragen ist dieses Thema Frauen, aber auch jüngeren und älteren Menschen wichtig, egal welchen Geschlechts. Mit dem Bündnis für den Rad- und Fußverkehr setzt die Behörde für Verkehr und Mobilitätswende den Fokus verstärkt auf gute Fußverkehrsinfrastruktur. Auch hier spielen Geschlechter eine Rolle. Müttern oder vornehmlich weiblich betreuende Personen, die nach wie vor mehrheitlich die Sorgearbeit übernehmen, und Vätern mit Kinderwagen ist es beispielweise wichtig, dass die Fußwege, die sie nutzen, sicher und breit genug sind.

Wegeketten eines Alltags mit Erwerbstätigkeit



NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
90	Barrierefreier Ausbau der Schnellbahnhaltestellen	Anteil der barrierefreien Haltestellen	Die Geschlechter sind gleichermaßen mobil.	BVM
91	Erhebung zum Mobilitätsverhalten in Hamburg (MobiHam)	Daten sind erhoben und ausgewertet; Ergebnisse werden bei der Umsetzung von Mobilitätsprojekten berücksichtigt.	Die Geschlechter sind gleichermaßen mobil.	BVM
92	Erhebung zur Mobilität in Deutschland (MiD)	Daten sind erhoben und ausgewertet; Ergebnisse werden bei der Umsetzung von Mobilitätsprojekten berücksichtigt.	Die Geschlechter sind gleichermaßen mobil.	BVM

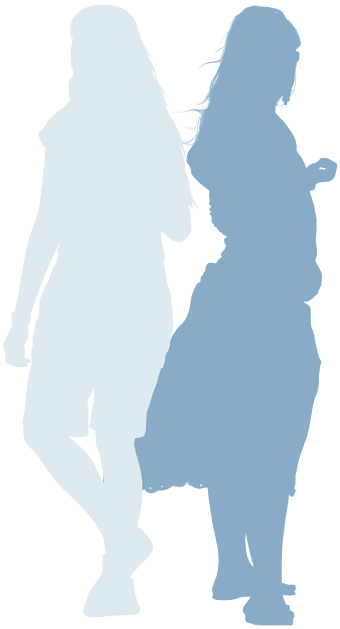
Umwelt und Nachhaltigkeit

Klimapolitik wurde lange Zeit als geschlechtsneutral betrachtet. Seit einigen Jahren gewinnt die Genderperspektive auf Klimawandel und Klimaschutz zunehmend an Aufmerksamkeit. Der Hamburger Senat hat sich im Zuge einer modernen Gleichstellungspolitik vorgenommen, in allen umweltpolitischen Vorhaben geschlechtsspezifische Perspektiven und Belange gleichermaßen zu berücksichtigen. Dafür hat sich der Senat u. a. zum Ziel gesetzt, Förderprogramme entsprechend zu gestalten und eine Checkliste für die Gleichstellung zu erarbeiten. Im Bereich Energiepolitik gibt es zudem beispielsweise das Förderprogramm „Unternehmen für Ressourcenschutz", das freiwillige Investitionen fördert, die zu Energieeffizienz und Ressourcenreduzierung mit einer CO_2-Einsparung führen. Ziel ist es, diese Förderrichtlinie der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA) daraufhin zu überprüfen, inwieweit die Möglichkeit besteht, die Beachtung der Gleichstellung von Männern und Frauen einzubinden, wie es in EU-Programmen üblich ist.

„DER MENSCHENGEMACHTE KLIMAWANDEL IST EINE DER GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN UNSERER ZEIT. ALLE ASPEKTE DER KLIMAKRISE HABEN EINE GENDER-DIMENSION: FRAUEN UND MÄNNER TRAGEN UNTERSCHIEDLICH ZU DEN URSACHEN BEI, WERDEN UNTERSCHIEDLICH VON DEN AUSWIRKUNGEN GETROFFEN UND WÄHLEN UNTERSCHIEDLICHE LÖSUNGEN ZUR EINDÄMMUNG DES KLIMAWANDELS, WENN SIE DIE WAHL HABEN."

Vgl. Klima und Gender (unwomen.de) (20.05.2022).

Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung im Bereich Landschaftsplanung und Stadtgrün werden stets nutzungsspezifische Interessen und Anforderungen an die Gestaltung von Grün- und Freiräumen berücksichtigt, das beinhaltet auch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten. Für den Bereich Grünplanung hat eine Arbeitsgruppe Aspekte gendergerechter Grünplanung erarbeitet. Es wird zudem von der BUKEA eine Checkliste für Bezirksämter erstellt, wie man zukünftig gendergerechte Grünplanung sicherstellen kann. Durch die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der UN für Hamburg finden in diesem Rahmen geschlechterrelevante Aspekte insbesondere auch in umweltbezogenen Kontexten Berücksichtigung.



Wie in anderen Branchen auch, sind Frauen in vielen Bereichen der Agrarwirtschaft häufig unterrepräsentiert, sie übernehmen selten Betriebsleiterfunktionen. In Kooperation zwischen LandFrauenverband Hamburg e. V., 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 und Frauen ermutigt werden, sich stärker in die Betriebsleitung landwirtschaftlicher Betriebe einzubringen.

Die Umweltbehörde BUKEA ist zudem für die Sanitäranlagen der FHH verantwortlich. Ein wichtiger Aspekt im Bereich Gleichstellung im öffentlichen Raum ist u. a. der (kostenlose) Zugang zu sanitären Anlagen. Hier geht es insbesondere darum, ausreichend hygienische und sichere Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen, um eine Teilnahme für Frauen am öffentlichen Leben zu ermöglichen.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
93	Alle Vorhaben werden auf die Relevanz von Geschlechterfragen überprüft.	Berücksichtigung der Gleichstellung als Kriterium in Bewilligungsverfahren von Förderungen	Geschlechtsspezifische Perspektiven und Belange sind jederzeit gleichermaßen berücksichtigt.	BUKEA
94	Urinale ergänzen durch genderneutrale Toilettenanlagen	Anzahl genderneutraler Toilettenanlagen	Mehr genderneutrale öffentliche Toiletten	BUKEA
95	Individuelle Bestandsanlagen genderneutral umbauen	Anzahl genderneutraler Toilettenanlagen – Umbau von mindestens vier weiteren, bislang geschlechtsgetrennten Bestandsanlagen	Mehr genderneutrale öffentliche Toiletten	BUKEA
96	Genderneutrale Toilettenanlagen in modularer Bauweise errichten	Anzahl genderneutraler Toilettenanlagen – Schaffung von drei zusätzlichen genderneutralen Toilettenanlagen (Kiosk-WC)	Mehr genderneutrale öffentliche Toiletten	BUKEA
97	Mehr Frauen in Betriebsleitungs-funktionen in landwirtschaftlichen Betrieben	Anzahl der Teilnehmerinnen in den entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen	Frauen und Männer sind in landwirtschaftlichen Unternehmen gleichgestellt.	BUKEA

Migration und Integration

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund[146] in Hamburg wächst stetig (2021: 37,4 Prozent).[147] Diese Vielfalt der Bevölkerung ist eine Bereicherung für die Freie und Hansestadt Hamburg. Der Senat fördert daher die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in allen Bereichen des sozialen, ökonomischen, kulturellen, politischen und gesellschaftlichen Lebens.

„DER HAMBURGER SENAT VERFOLGT MIT DEM INTEGRATIONSKONZEPT DAS ZIEL: JEDE UND JEDER GEHÖRT ZU UNSERER GESELLSCHAFT UND SOLL UNEINGESCHRÄNKT AN ALLEN BEREICHEN DES LEBENS IN HAMBURG TEILHABEN KÖNNEN."

Vgl. https://www.hamburg.de/contentblob/128792/4fa13860dcb7a9deb4afdfb989fc78e2/data/konzept.pdf (1.8.2022).

Berücksichtigung der Lebenslagen von Frauen mit Migrationshintergrund

Knapp die Hälfte der in Hamburg lebenden Menschen mit Migrationshintergrund ist weiblich.[148] Die Gründe, warum Frauen migrieren, sind unterschiedlich – z. B. Arbeit, bessere Karrierechancen, Familie oder Studium.[149] Migration erfolgt jedoch nicht in jedem Fall freiwillig. Auch die Flucht vor Krieg und Verfolgung aus ihren Herkunftsländern ist ein zentraler Grund. Frauen fliehen häufiger als Männer in Begleitung von Kindern und laufen Gefahr, auf der Flucht sexuelle Gewalt zu erfahren oder Opfer von Menschenhandel zu werden.[150] Migrantinnen werden häufig nicht als aktive Gestalterinnen ihres eigenen Lebens wahrgenommen. Damit wird ihnen Passivität zugeschrieben, häufig auch pauschal ein Opferstatus. Dies ist beispielsweise in Diskussionen um patriarchale Gesellschaftsstrukturen der Fall, die sich in westlichen Staaten nicht zuletzt an Debatten über (eingewanderte) muslimische Frauen festmachen. Solche Verallgemeinerungen verkennen die vielfältigen Lebensrealitäten migrierter Frauen.[151]

146 Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer:innen, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler:innen sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen (siehe Migrationshintergrund: Definition - Statistisches Bundesamt (destatis.de)) (16.6.2022); nähere Erläuterungen zum Begriff Migrationshintergrund finden sich im Hamburger Integrationskonzept: https://www.hamburg.de/contentblob/128792/4fa13860dcb7a9deb4afdfb989fc78e2/data/konzept.pdf (22.08.2022).

147 Vgl. A I 10 - j 21 HH (statistik-nord.de) (1.8.2022).

148 Vgl. Statistik informiert (statistik-nord.de) (28.7.2022).

149 Vgl. BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - Frauen in Migration und Integration im Fokus (28.7.2022).

150 Vgl. Frauen in der Migration: Ein Überblick in Zahlen | bpb.de (16.6.2022); Opferschutz Konzept Hamburg - hamburg.de (26.7.2022).

151 Vgl. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland (antidiskriminierungsstelle.de) (11.08.2022); 12-integrationsbericht-data.pdf (integrationsbeauftragte.de) (11.8.2022).

Der Hamburger Gleichstellungsmonitor und die Berichte zum Integrationskonzept zeigen, dass die Anzahl der Einbürgerungen weiblicher Personen kontinuierlich über der männlicher Personen liegt. Ebenso absolvieren mehr Frauen erfolgreich Sprach- und Integrationskurse. Mädchen mit Migrationshintergrund erhalten häufiger Gymnasialempfehlungen, in der Folge dann die allgemeine Hochschulreife und einen erfolgreichen Studienabschluss als Jungen mit Migrationshintergrund. Auch sind sie häufiger in Ausbildung. Dagegen schließen sie diese Ausbildung seltener ab.[152] Frauen mit Migrationshintergrund befinden sich zudem weniger in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (vgl. hierzu Kapitel Arbeit).

Das Hamburger Integrationskonzept

Das Hamburger Integrationskonzept von 2017 formuliert eine Vielzahl von Maßnahmen, die die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Gesellschaft unterstützen. Eine geschlechtersensible Ausrichtung ist elementarer Bestandteil des bestehenden Integrationskonzepts, der jährlichen Berichterstattung zum Umsetzungsstand[153] und einer möglichen künftigen Fortschreibung des Integrationskonzeptes. Geschlechterspezifische Maßstäbe, Ziele und Zielwerte der Integrationspolitik sind definiert und spiegeln sich in den Handlungsfeldern des Integrationskonzeptes wider. Soweit die Datenlage dies zulässt, sind die im Integrationskonzept genannten Ergebnisse und Zielwerte der einzelnen Indikatoren in männlich und weiblich aufgeschlüsselt.

Sicherheit und Schutz

Sicherheit und Schutz geflüchteter Frauen in Unterkünften sind darüber hinaus Bestandteil des Hamburger Integrationskonzeptes. Bereits mit seinem „Konzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege“ und seinem Umsetzungsbericht (Drs. 20/10994 und Drs. 21/19677) hat der Senat Strategien zum Schutz und zur Teilhabe am bestehenden Opferhilfesystem formuliert.

152 Vgl. 0.2.4 Einbürgerungen - hamburg.de (16.6.2022); https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/77981/hamburger_integrationskonzept_2017_wir_in_hamburg_teilhabe_interkulturelle_oeffnung_und_zusammenhalt_drucksache_21_10281_bericht_ueber_den_umsetzungss.pdf (16.6.2022).

153 Vgl. https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/77981/hamburger_integrationskonzept_2017_wir_in_hamburg_teilhabe_interkulturelle_oeffnung_und_zusammenhalt_drucksache_21_10281_bericht_ueber_den_umsetzungss.pdf (1.8.2022).

Förderung von Teilhabe durch Frauen mit Migrationshintergrund

Das Zusammenleben in der Stadt von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu stärken, ist ein wichtiges Anliegen des Senats. In vielen gesellschaftlichen Bereichen, in den Stadtteilen und Quartieren vor Ort, in Jugendeinrichtungen und Sportvereinen oder in Kultureinrichtungen laden ehrenamtliche Initiativen und Projekte zum Mitmachen ein. Der Hamburger Senat schätzt und fördert dieses zivilgesellschaftliche Engagement und hat hierfür 2019 mit der „Hamburger Engagementstrategie" (Drs. 21/19311) zahlreiche unterstützende Maßnahmen beschlossen. Drei Zielgruppen wurden besonders hervorgehoben, darunter Menschen mit Migrationsgeschichte. Ihr Engagement soll in der Öffentlichkeit noch besser sichtbar und gezielter gefördert werden. Frauen mit Migrationsgeschichte zeigen schon jetzt einen hohen zivilgesellschaftlichen Einsatz, z. B. durch ihr Engagement im Rahmen von Religionsgemeinschaften, als Stadtteilmütter[154], Mentorinnen sowie in vielen anderen unterstützenden Gruppen. Das Projekt „MiMi" („Mit Migranten für Migranten") des Trägers „Verband Kinder- und Jugendarbeit Hamburg e.V." bildet Migrantinnen mit guten muttersprachlichen sowie deutschen Sprachkenntnissen zu Mediatorinnen für Integration und Gesundheit aus.

„GLEICHBERECHTIGUNG HÄNGT VON BILDUNG UND GESELLSCHAFTLICHEM STATUS AB, IN BEIDE RICHTUNGEN POSITIV UND NEGATIV. ES WIRD IMMER NOCH EIN BILD VON NORMALITÄT VERKÖRPERT, DAS HOMOSEXUALITÄT, BEHINDERUNGEN UND GLEICHE ROLLENBILDER VON MÄNNERN UND FRAUEN NICHT VORSIEHT."

Zitat aus Online-Beteiligung.

Inklusion

Menschen mit Behinderungen müssen an allen Bereichen des Lebens teilhaben können – dies ist ein Menschenrecht, das der Hamburger Senat mit vielfältigen Maßnahmen umsetzt. Menschen mit Behinderung sollen in jeder Situation über ihre Belange eigenständig und autonom entscheiden können.[155]

154 „Stadtteilmütter sind Mütter, die selbst aus Zuwandererfamilien stammen, gut Deutsch sprechen und sich in ihrem Viertel auskennen. In ihrem Umfeld beraten die Stadtteilmütter in ihrer Muttersprache von Frau zu Frau, von Mutter zu Mutter." Vgl. Stadtteilmütter + (diakonie-hamburg.de) (28.09.2022).

155 Vgl. Ziele & Pläne: Koalitionsvertrag 2020 von SPD & Grünen Hamburg - hamburg.de (1.8.2022).

Besondere Lage von Frauen mit Behinderungen berücksichtigen
Frauen mit Behinderungen erleben aufgrund ihres Geschlechts häufiger Benachteiligungen und Gewalt und sind stärker dem Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt als Frauen ohne Behinderungen, aber auch als Männer mit Behinderungen.

Am 13. Dezember 2006 haben die Vereinten Nationen (UN) das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) beschlossen. In Art. 6 wird erstmals in einem Menschenrechtsübereinkommen die mehrfache Diskriminierung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen ausdrücklich anerkannt. Neben diesem eigenständigen Frauenartikel wird in der UN-Konvention an verschiedenen weiteren Stellen ausdrücklich auf Frauen und Mädchen bzw. auf geschlechtsspezifische Aspekte Bezug genommen (zweigleisiger Ansatz).

Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM) gibt unter § 2 vor, dass bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen sind. Die Vorschrift stellt zudem klar, dass besondere Maßnahmen zur Förderung behinderter Frauen zulässig sind.

Maßnahmen

Die Umsetzung in Hamburg erfolgt schon seit Jahren über den „Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“,[156] der regelmäßig – auch unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Ziele – fortgeschrieben wird. Derzeit werden die über 1.200 Maßnahmenvorschläge aus der Bevölkerung aufgearbeitet. Darauf aufbauend werden die Fachbehörden voraussichtlich im vierten Quartal 2022 konkrete Maßnahmen für den neuen Landesaktionsplan (2023) festgelegen.

Im Gesundheitssystem gibt es noch keine flächendeckende Barrierefreiheit. Mit dem Projekt „Barrierefreiheit in Arztpraxen“ wird mehr Transparenz über die Gegebenheiten zur Barrierefreiheit vorhandener Praxen geschaffen. Ein weiteres Ziel ist, das Angebot barrierefreier Arztpraxen auszubauen. In diesem Rahmen soll auch die ambulante gynäkologische Versorgung von Frauen mit Behinderung verbessert werden.

156 Vgl. Landesaktionsplan Behinderung Hamburg - hamburg.de (10.08.2022).

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
98	Gleichstellungsaspekte werden bei der Auswertung der Online-Befragung und den Veranstaltungen zur Fortschreibung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt.	Konkrete Maßnahmen aus dem GPR finden sich in der Fortschreibung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wieder.	Bei der Fortschreibung des Landesaktionsplans werden gleichstellungspolitische Ziele berücksichtigt.	Sozialbehörde / SI
99	Gespräche mit der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg (KVH)	Erarbeitung von konkreten Maßnahmen	Verbesserung der ambulanten gynäkologischen Versorgung von Frauen mit Behinderung	Sozialbehörde / G

4.3. MITTENDRIN STATT NUR DABEI – *GLEICHE TEILHABE IN FREIZEIT UND KULTUR (SPORT, KULTUR, MEDIEN)*

Die Begegnung mit anderen prägt die persönliche Lebensgestaltung. Familie, Schule, Beruf sind hier die Kernelemente – darüber hinaus gestalten aber auch kulturelle und Freizeitaktivitäten das Zusammenleben, ebenso wie mediale Kommunikation. Verhaltensmuster, Wertvorstellungen und Normen der Gesellschaft werden hierüber transportiert und z. T. bewusst durchbrochen.

Eine Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Gestaltung sowohl professioneller als auch informeller Strukturen sichert also die Verankerung unterschiedlicher Bedürfnisse und Perspektiven der kulturellen Teilhabe in einer pluralen Gesellschaft.

Kultur

Die Kunstszene trägt einen großen Teil zur Reflexion von Frau/Mann-Konstrukten bei. Durch künstlerisches Schaffen wird die Vielfalt sichtbar gemacht und eine Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Klischees ermöglicht.

„MEIN MANN UND ICH SIND BEIDE SELBSTÄNDIGE MUSIKER, HABEN DIE GLEICHE AUSBILDUNG (HOCHSCHULABSCHLUSS). (...) DIE KARRIERE MEINES MANNES HAT SICH SEHR GUT ENTWICKELT. ICH KAM NIE WIRKLICH RAUS AUS DER MUTTERROLLE, EGAL WIE AKTIV UND, AM ENDE, ERSCHÖPFT ICH WURDE.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

Der Hamburger Senat unterstützt die große Bandbreite des kulturellen Angebots der Stadt auf vielfältige Weise. Dies bezieht zum einen die Gleichstellung in der Sichtbarkeit des künstlerischen Wirkens von Frauen und Männern ein, zum anderen aber auch die Arbeitsbedingungen, unter denen die Geschlechter kreativ sind. Ziel ist es, unterschiedliche Perspektiven in der Kulturlandschaft der Stadt zu verankern und zu fördern.

Absicherung des Einkommens von Frauen im Kulturbereich

Die Möglichkeiten der Geschlechter, im Kulturbetrieb mit ihrem Wirken sichtbar zu werden und wirtschaftlich agieren zu können, unterscheiden sich nach wie vor voneinander.

In den Kultur- und Medienberufen sind sehr viele Frauen anzutreffen. Bei der Mehrzahl der Berufe in diesen Bereichen stellen Frauen einen sehr

großen Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten;[157]der Anteil liegt über dem Frauenanteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allgemein. Der Frauen- bzw. Männeranteil in den einzelnen Berufen variiert jedoch stark, so dass von „Männer-" und von „Frauenberufen" im Kultur- und Medienbereich gesprochen werden kann.[158] Der Hamburger Gleichstellungsmonitor zeigt in den Ausbildungsberufen Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung einen Frauenanteil von 51,1 Prozent.[159]

Fast durchgängig erreichen Frauen ein geringeres Einkommen aus der selbständigen künstlerischen Tätigkeit als Männer.[160] Entscheidend für die Einkommenssituation ist die Präsenz am Markt. Wenn Werke von Frauen weniger ausgestellt oder aufgeführt werden als die von Männern, werden sie weniger besprochen und sind weniger sichtbar.

Die Kunst- und Kulturszene war und ist durch die Corona-Pandemie besonders hart getroffen. Gerade die besonders stark betroffenen Teilmärkte sind von kleinteiligen Strukturen und prekären Arbeitsverhältnissen dominiert. Hierdurch werden die Umsatzeinbußen zu existenziellen Problemlagen.[161] Hamburg hat daher zusätzlich zu den Bundeshilfen verschiedene Unterstützungsprogramme für die Kulturszene der Stadt aufgelegt. In Hinblick auf die dargelegten Einkommensunterschiede ist davon auszugehen, dass Frauen von der Thematik im Verhältnis stärker betroffen sind. Hinzu kommt, dass Frauen während der Pandemie wieder deutlich mehr Care-Arbeit übernommen haben und damit ihre bezahlte Beschäftigung vielfach eingeschränkt haben bzw. einer erhöhten Belastung ausgesetzt sind.

Förderung der Gleichstellung in Hamburger Theatern

Geschlechtergerechtigkeit ist insbesondere in den letzten Jahren durchweg ein wachsendes und stets aktuelles Thema in den Hamburger Theatern. Neben den Sensibilisierungen durch #MeToo werden Theater vermehrt hinsichtlich dieser Fragen auf den Prüfstand gestellt und unterziehen sich auch selbst einer kritischen Betrachtung. Dies betrifft die internen Leitungsstrukturen, Funktionsweisen und Besetzungsstrategien sowie die Spielpläne. Zudem wird bei den Staatstheatern – wie bei allen Beteiligungen

157 Vgl. Frauen und Männer im Kulturmarkt (Auszug) (kulturrat.de) (12.5.2022).
158 Vgl. Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf (kulturrat.de) (12.5.2022).
159 Vgl. 2.2.1 Auszubildende - hamburg.de (12.5.2022).
160 Vgl. Frauen und Männer im Kulturmarkt (Auszug) (kulturrat.de) (12.5.2022).
161 Vgl. Themendossier_Betroffenheit_KKW2021.pdf (kreativ-bund.de) (12.5.2022).

der Freien und Hansestadt Hamburg – auf eine ausgewogene Besetzung der Aufsichtsräte geachtet.

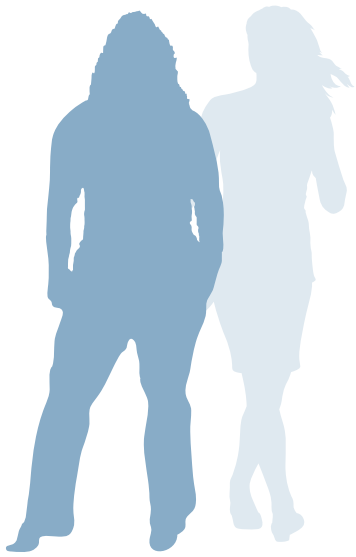
In allen Hamburger Theatern gibt es in Abhängigkeit zu ihrer Größe und ihren Möglichkeiten Absprachen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gibt es in größeren Häusern Betriebsvereinbarungen, ansonsten individuelle Regelungen zum Beispiel für flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmöglichkeiten und Homeoffice sowie teilweise Kinderbetreuung während der Proben.

Sichtbarkeit von Frauen im Kulturbetrieb erhöhen

In sämtlichen Kulturinstitutionen sowie in den ca. 25 unabhängigen Kunstorten der ART OFF-Initiative wird auf Geschlechterparität und Diversität geachtet. So wurde z. B. die Thematisierung von Geschlecht in den Ausstellungsformaten der Hamburger Kunsthalle (z. B. Ausstellungen „Anita Rée. Retrospektive, „Max Beckmann. weiblich-männlich“, „Making History. Hans Makart und die Salonmalerei des 19. Jahrhunderts“) aufgegriffen. Auch wenn bereits eine gewisse Selbstverständlichkeit diesbezüglich vorhanden ist, so ist gerade im Kunst- und Literaturbereich eine entsprechende Sensibilisierung weiterhin vonnöten. Gerade die Vergangenheit zeigt, dass oftmals Frauen in der Bildenden Kunst nicht die gleiche Resonanz und Präsentationsmöglichkeiten erhalten haben wie Männer.

Bei der Vergabe von Preisen wird neben der künstlerischen Leistung auch auf ein paritätisches Geschlechterverhältnis unter den Preisträger:innen geachtet. Förderpreise, diverse Kunst- /Literaturpreise und Senatspreise wurden in den Jahren 2016 bis 2021 paritätisch vergeben. Aufgrund des wiederkehrenden Charakters besteht weiterhin die Notwendigkeit, auf das Geschlechtergewicht zu achten. Gerade auf dem Kunstmarkt dominieren nach wie vor die Werke von männlichen Künstlern, auch sind diese in Galerien stärker vertreten. Künstlerinnen können sich nur schwer auf dem Markt etablieren. Eine Wertschätzung der Werke von Künstlerinnen tritt oftmals erst im Alter ein, oder wenn sie verstorben sind. Die mit einer Auszeichnung verbundene Öffentlichkeit und Sichtbarkeit ist für das paritätische Geschlechterverhältnis daher besonders relevant.

Um das künstlerische Wirken von Frauen zu fördern, werden in Hamburg eine Vielzahl von Förder-, Arbeits- und Residenzstipendien vergeben. 2017 bis 2021 wurde in allen Programmen eine Geschlechterparität von jeweils ca. 50 Prozent erreicht. Dennoch bedarf es eines kontinuierlichen Fokus auf Gleichstellungsfragen, um Frauen nicht an ihrem künstlerischen und beruflichen Fortkommen zu hindern. Die Themen Elternschaft/



Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen sind bis dato noch wenig präsent. Oftmals sind es nach wie vor eher Frauen, die diese Care-Arbeit übernehmen und dadurch in ihrem künstlerischen Wirken zurückstecken.

Bei Neubesetzung der Vergabegremien im Kulturbereich wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. In allen Jurys der o. g. Förderprogramme sowie in der Kunstkommission „Kunst im öffentlichen Raum" ist 2017 bis 2021 eine Geschlechterparität gewährleistet worden und das unterrepräsentierte Geschlecht zu mindestens 40 Prozent vertreten.

Bei Projektförderungen wird auf Geschlechterparität geachtet. Die Beratungen und Coachingangebote der „Hamburg Kreativ Gesellschaft" werden in ausgewogenem Maße von allen Geschlechtern wahrgenommen.

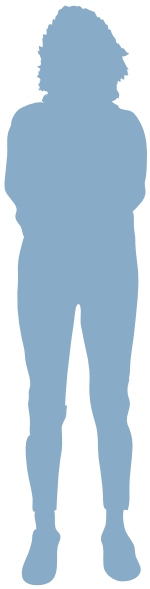
Förderung von Orten für künstlerisches Schaffen

Derzeit nicht genutzte städtische Flächen und Immobilien werden unter gemeinsamer Federführung von Kultur- und Sozialbehörde und unter Beteiligung der Bezirksämter für soziale oder kulturelle Projekte nutzbar gemacht. Die Hamburg Kreativ Gesellschaft wird gerade mit Blick auf ihre Immobilienkompetenz als Ansprechpartnerin für Künstler:innen und Kreative weiter gestärkt.[162] Von diesen verbesserten Rahmenbedingungen profitieren auch Frauen.

Förderung der Stadtteilkultur

Viele Anknüpfungspunkte für eine künstlerische Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen bieten auch die Angebote der Stadtteilkultur. Sie ermöglichen kreative Eigenbetätigung und professionelle, dezentrale Kulturvermittlung und bieten damit Chancen, Menschen im sozialen Umfeld an Kunst und Kultur zu beteiligen.

Die Grundsätze der Stadtteilkultur sind in der „Globalrichtlinie Stadtteilkultur" geregelt.[163] Ziel der Angebote ist, die Vielfalt der modernen Stadtgesellschaft mitzugestalten und im Sinne eines inklusiven, intergenerativen, geschlechts- und kultursensiblen Dialoges erlebbar sowie lokale und globale kulturelle Verflechtungen und Interferenzen bewusst zu machen.[164] Stadtteilkulturzentren sind z. B. aufgerufen, gleichstellungspolitische Aspekte und die Förderung der Belange von Frauen und Mäd-



162 Vgl. Ziele & Pläne: Koalitionsvertrag 2020 von SPD & Grünen Hamburg - hamburg.de (12.5.2022).
163 Vgl. Zielvorgaben für die Förderung der Stadtteilkultur - hamburg.de (10.08.2022).
164 Vgl. Stadtteilkulturförderung Hamburg - hamburg.de (6.5.2022).

chen zu berücksichtigen. Geschichtswerkstätten sollen frauenhistorische Gesichtspunkte möglichst ausgewogen einbeziehen.

Förderung von Frauen in der Musikszene

Ein wichtiges Ziel des Senats ist es, die gesamte Bandbreite des musikalischen Lebens und der lokalen Musikwirtschaft sowohl im professionellen als auch im Amateur- und Nachwuchsbereich strukturell zu fördern und zu verbessern.[165]

Ein besonderes Augenmerk wird derzeit auf Frauen in der Musikbranche Hamburgs gelegt. Zahlen der Künstlersozialkasse zeigen, dass hier im Verhältnis zu anderen Kreativbereichen wenige Frauen in etablierten Strukturen arbeiten.[166]

Im Bereich Musik fördert die Behörde für Kultur und Medien das Frauenmusikzentrum (f*mz), das sich zum Ziel gesetzt hat, Mädchen und Frauen eine Plattform für das Ausprobieren und die Umsetzung musikalisch-kreativer Ideen zu bieten.

Aktuell leitet das Reeperbahn Festival zusammen mit Initiativen aus Schweden und Großbritannien die zweite Phase der Initiative „Keychange 2.0". Durch Schulungen, Mentoring und Netzwerkunterstützung sowie Konferenzen und Präsentationsmöglichkeiten auf Partnerfestivals wird das unterrepräsentierte Geschlecht mit unterstützt. Der Chief Executive Officer (CEO) des Reeperbahn Festivals ist Gründer der 50/50-Pledge für Festivals und Musikorganisationen, einer Initiative, die auf ein paritätisches Geschlechterverhältnis hinwirkt. Mit einer von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien geförderten Marktforschungsstudie im Rahmen der Initative „Keychange" hat das Reeperbahnfestival außerdem die Geschlechterverteilung in den Teilmärkten der deutschen Musikkultur und Musikwirtschaft untersucht.[167]

Orden und Ehrungen

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 und die jeweils zuständigen beteiligten Fachbehörden werden sich im Rahmen der europäischen Informations- und Mitwirkungsstrukturen weiter

165 Vgl. Ziele & Pläne: Koalitionsvertrag 2020 von SPD & Grünen Hamburg - hamburg.de (12.5.2022).
166 Vgl. Frauen und Männer im Kulturmarkt (Auszug) (kulturrat.de) (6.5.2022).
167 Vgl. Keychange Studie - Reeperbahn Festival (6.5.2022).

für gleichstellungspolitische Themen einsetzen. Außerdem setzt sich die Senatskanzlei auch speziell für Hamburg kontinuierlich mit dem Thema „gleichstellungsfördernde Fortentwicklung der Vorschlagsverfahren und der Kriterien ihrer Verleihung“ auseinander. Die laufende Auseinandersetzung mit dem Thema und der Austausch mit den anderen Bundesländern und dem Bundespräsidialamt zeigen deutlich, dass es äußerst schwierig ist, eine Ausgewogenheit im Geschlechterverhältnis zu erreichen. Das Thema wird bei den regelmäßig stattfindenden Tagungen diskutiert, Lösungsansätze werden ausgetauscht.

Historisch-politische Bildung

Die Landeszentrale für politische Bildung als Teil der Behörde für Schule und Berufsbildung ist die zentrale Dienstleistungs- und Service-Einrichtung für die politische Bildung in Hamburg. Ein Arbeitsbereich beschäftigt sich mit der Bedeutung von Frauen für Hamburgs Geschichte. Die Datenbank „Hamburger Frauenbiografien“ zeigt z. B., wie viele und vielfältige Frauen in Hamburg gewirkt haben. Darüber hinaus werden von der Landeszentrale für politische Bildung auch eine Vielzahl von szenischen Rundgängen, Videos und Hörszenen angeboten, die Besucher:innen wichtige weibliche Persönlichkeiten und entsprechende Orte der Stadt präsentieren. Die beiden Publikationen „Ein Gedächtnis der Stadt“ (Band I und II) geben einen Überblick über die nach Frauen und Männern benannten Straßen in Hamburg. Darüber hinaus finden jährlich zum Internationalen Frauentag zusammen mit zahlreichen Kooperationspartnerinnen und Frauenvereinen diverse Veranstaltungen statt.

Maßnahmen

Die Kulturbehörde unterstützt mit jährlichen Förderungen das von RockCity Hamburg e. V im Kontext des Hamburger Musikdialogs initiierte Projekt „musicHHwomen.“ Es ist Ausgangspunkt für weitere Länderinitiativen sowie für „MusicWomenGermany“. Die „musicHHwomen“ bieten neben der direkten Vernetzung eine Datenbank für Hamburger Musikerinnen, um eine bessere Sichtbarkeit der Akteurinnen in der Stadt zu erreichen. Geschlechtergerechtigkeit und Teilhabe der Musikerinnen werden durch alle Stufen der Professionalität, des Alters und unabhängig von der Herkunft gefördert.[168]

Die Senatskanzlei sensibilisiert in regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen die Fachbehörden und Bezirksämter für das Thema

168 Vgl. Network - musicHHwomen (6.5.2022).

Erhöhung des Frauenanteils bei Ehrungen und Auszeichnungen. Die Ausrichtung der Orden und Ehrungen sowie der Kriterien ihrer Verleihung werden regelhaft auf die gleichstellungspolitische Umsetzung überprüft und kontinuierlich fortentwickelt. Die Senatskanzlei wirkt zudem darauf hin, dass bei geeigneten Veranstaltungsanlässen von den jeweiligen Senatsvertretungen im Grußwort die Bitte aufgenommen wird, mehr Vorschläge und Anregungen insbesondere für auszeichnungswürdige Frauen einzureichen.

Die szenischen Rundgänge der Landeszentrale für politische Bildung bieten einen niedrigschwelligen und unterhaltsamen Zugang für eine breite Öffentlichkeit zu dem Wirken von Frauen in Hamburg und werden weitergeführt. Die Datenbank „Hamburger Frauenbiografien" trägt zur Sichtbarkeit von Frauen-Geschichte(n) in Hamburg bei und wird regelmäßig ergänzt.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
100	Förderung des Projekts „musicHHwomen"	Anzahl von Einzelmaßnahmen im Rahmen des Projekts	Sichtbarkeit von Frauen in der Musikszene Hamburg erhöhen	BKM
101	Durchführung von verwaltungsinternen Informations-veranstaltungen zur Sensibilisierung für alle zuständigen Behörden und Einrichtungen	Anzahl von Veranstaltungen	Erhöhung des Frauenanteils bei Ehrungen und Auszeichnungen	SK / Staatsamt
102	Ausrichtung und Kriterien für Orden und Ehrungen werden geschlechtersensibel formuliert.	Anteil der Frauen bei Ehrungen und Auszeichnungen	Erhöhung des Frauenanteils bei Ehrungen und Auszeichnungen	SK / Staatsamt
103	Konzeption und Durchführung verschiedener szenischer Rundgänge zu Frauen in Hamburgs Geschichte	Nachfrage und Buchungen	Sensibilisierung aller Bürger:innen für die Gleichstellung	Landeszentrale für politische Bildung
104	Datenbank „Hamburger Frauenbiografien"	Anzahl der Online-Abrufe	Förderung des Bewusstseins zur Frauenbewegung in Hamburg	Landeszentrale für politische Bildung

Medien

„GEGEN DIE ROLLENMODELLE IN DEN KÖPFEN DER MENSCHEN WIRD LEIDER FAST NICHTS GETAN. IM GEGENTEIL WERDEN DIESE ROLLENMODELLE IMMER WIEDER BESTÄTIGT DURCH FILME UND SERIEN, DIE SICH DIE MENSCHEN ANSEHEN.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

Eine vielfältige, freie Medienlandschaft ist ein zentraler Bestandteil von Demokratien. Damit ist die große Verantwortung verbunden, eine unabhängige, differenzierte Berichterstattung und Darstellung gesellschaftspolitischer Themen sicherzustellen. Im letzten Jahrzehnt sind auch digitale / soziale Medien ein zentraler Teil des Informationssystems geworden.

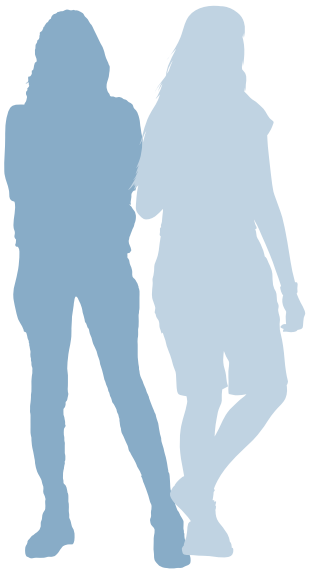
Der Hamburger Senat verfolgt hier eine engagierte Standortpolitik für die FHH und setzt sich für die Gestaltung fairer Bedingungen für die Beschäftigten und Kreativen ein.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Der Verein „ProQuote medien e.V.“ mit der Geschäftsstelle in Hamburg veröffentlicht regelmäßig Studien und Erhebungen zur Beteiligung von Frauen im Mediengeschehen. Im Printbereich mit den angegliederten Onlineredaktionen lässt sich im Grunde nur bei den Publikumszeitschriften von ausgewogenen Geschlechterverhältnissen sprechen. Alle weiteren Mediengattungen sind männlich dominiert. Das größte Defizit an Frauen in Führungsebenen weisen die Chefredaktionen der Regionalzeitungen auf.[169] Das weist nicht nur auf eine Segmentierung der Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse hin, sondern auch auf eine eingeschränkte Ausgewogenheit der vermittelten Medienrealität.

Schutz in den Sozialen Medien

Gerade in Hinblick auf die Nutzung von Sozialen Medien ist die verzerrte Darstellung von Wirklichkeit ein großes Problem. Verschiedene Studien und Metaanalysen konstatieren, dass die häufige Nutzung von Sozialen Medien Frauen und Mädchen kritischer und unzufriedener mit ihrem eigenen Körper werden lässt, was in der Folge zu psychischen Krankheiten führen kann.[170] Daher hat Hamburg einen Antrag in die GFMK eingebracht, der rechtliche Regelungen zur Kennzeichnungspflicht von retuschierten Werbebildern fordert. Diese soll für den Fall gelten, dass eine Bildbearbeitung



169 Vgl. Neue Zahlen von ProQuote Medien: Chefetagen der Leitmedien werden etwas weiblicher - ProQuote - mehr Frauen an die Spitze! (pro-quote.de) (9.5.2022).

170 Vgl. Götz, Maya/Prommer, Elisabeth: Geschlechterstereotype und Soziale Medien. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2020.

von Gesicht, Körper, Haut oder Haaren stattgefunden hat und das Bild in sozialen Netzwerken und / oder zu Werbezwecken einer unbestimmten Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird.

Förderung von Maßnahmen gegen Sexismus

Die Darstellung von Frauen in der Werbung hat ein Projekt des Vereins „Pinkstinks Germany e.V." aufgegriffen, das durch die Behörde für Kultur und Medien gefördert wird: Der Preis „Pinker Pudel" wird seit 2018 für Werbung vergeben, die mit Geschlechtsrollenstereotypen bricht und Vielfalt darstellt. Im Jahr 2021 wurde eine Broschüre als Teil der Kampagne des Werbefilmpreises herausgegeben. Werbeagenturen und Kreative wurden zusammengebracht, um sexistische Werbung umzuarbeiten.[171]

Sexismus und andere Formen der Diskriminierung stehen in der Kultur- und Medienbranche spätestens seit der #MeToo-Bewegung stark im Fokus.

Das Bündnis „Vielfalt im Film" hat eine Online-Umfrage mit mehr als 6.000 Filmschaffenden durchgeführt.[172] 60 Prozent der Befragten gaben an, Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts gemacht zu haben. Auch intersektionale Verschränkungen der Ebenen Sexismus und Rassismus oder Sexismus und Altersdiskriminierung wurden genannt.

In der Kultur- und Medienbranche sind Beschäftigte besonderen Rahmenbedingungen ausgesetzt, z. B. arbeiten sie oftmals in befristeten Projekten, vor allem bei Film und Fernsehen gibt es keine festen betrieblichen Strukturen oder Ähnliches. Daraus entsteht ein asymmetrisches Machtverhältnis zwischen denen, die Aufträge und Rollen vergeben, und denen, die darauf angewiesen sind. Ein höherer Anteil von Frauen in Berufen wie Regie und Produktion sowie in zentralen Gremien würde diese Machtverhältnisse entzerren und Diskriminierung entgegenwirken.

Ein erster Ansatzpunkt ist hier für die Hamburger Institutionen im Einflussbereich der Stadt aus dem Bereich Medien das oben bereits genannte Hamburger Gremienbesetzungsgesetz, das vorgibt, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in den Gremien und Aufsichtsorganen sowie in deren Vorständen mit mindestens 40 Prozent vertreten sein muss. Eine fortlaufende Überprüfung ist sinnvoll, da die Mitglieder regelmäßig wechseln.

171 Vgl. https://pinkstinks.de/epaper (9.5.2022).
172 Vgl. https://vielfaltimfilm.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse_Vielfalt_im_Film-min.pdf (9.5.2022).

Maßnahmen

Auch in der Filmbranche gab es in den letzten Jahren einige Initiativen, die sich für mehr Vielfalt und Repräsentanz vor und hinter der Kamera einsetzen.

„Pro Quote Film e.V." fordert u. a., dass die Vergabe öffentlicher Aufträge und Fördermittel geschlechtergerecht, d.h. zu 50 Prozent, erfolgen soll.[173]

Die „MOIN Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein" (FFHSH) legt in ihrem Jahresbericht 2019 dar, dass der Anteil an der Gesamtfördersumme für Regisseurinnen lediglich 37 Prozent betrug. Mit verschiedenen Maßnahmen will die FFHSH die Teilhabe von Frauen in der Filmbranche stärken. Hierzu gehört neben einer diversen Besetzung der Fördergremien auch die Sensibilisierung der Fördernehmer:innen für das Thema. Antragsteller:innen sind dazu verpflichtet, einen Fragenkatalog zur Diversität ihres geplanten Projektes zu beantworten.[174] So sollen sie zur bewussten Beschäftigung mit dem Thema Diversität und zur kritischen Überprüfung des eigenen Handelns angeregt werden.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
105	„Diversity Checkliste" der MOIN Filmförderung	Auswertung der eingereichten Checklisten hinsichtlich Gender	Sensibilisierung von Fördernehmer:innen für das Thema Diversität und Vielfalt im Film	BKM

173 Vgl. Forderungen - ProQuote Film (proquote-film.de) (12.5.2022).
174 Vgl. https://www.moin-filmfoerderung.de/de/ueber_die_filmfoerderung/diversity-checklist-filmfoerderung.php (9.5.2022).

Sport

Der Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland beträgt etwa ein Drittel. Dieser Anteil spiegelt sich auch im organisierten deutschen Sport wider.[175] Im Rahmen der „Strategischen Eckpunkte zum Themenfeld Gleichstellung im Sport des DOSB bis 2020“ befasste sich eine mit interdisziplinären Expert:innen besetzte Arbeitsgruppe unter der Leitung des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB) mit dem Thema „Gleichstellung in Führungspositionen.“ Das Thema Gleichstellung im Sport bekam dadurch und vermutlich durch die Olympischen Spiele in Tokio 2020 (ausgeführt im Jahr 2021) einen Schub.

„EIN WEITERES BSP, (...) FÄLLT MIR BEIM BEACH-VOLLEYBALL TURNIER IM RAHMEN DER VON HH INITIATIVE ACTIVE CITY EIN: DAS TURNIER HEISST ‚KING OF THE COURT‘ IST ABER FÜR ALLE GESCHLECHTER OFFEN. WARUM GIBT SICH DAS TURNIER DANN NICHT EINEN GENDER-NEUTRALEN NAMEN. DAS IST SICHERLICH NICHT GRAVIEREND, ABER SPRACHE FORMT BILDER IN KOPF.“

Zitat aus Online-Beteiligung.

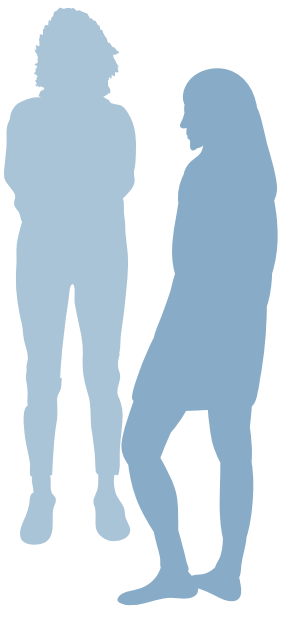
Dennoch sind auch im Hamburger Sportbund etwa nur ein Drittel der Mitglieder weiblich. Dies soll mit einer Analyse, welche Rahmenbedingungen diese Bevölkerungsgruppe benötigt, verändert werden. Die Corona-Pandemie hat zudem dazu beigetragen, dass ein enormer Mitgliederschwund stattgefunden hat. Mit ca. 34.000 Personen und einer Quote von 6,4 Prozent haben Hamburger Vereine damit im bundesweiten Vergleich die größten Einbußen zu verzeichnen.[176] Dabei ist ein überproportionaler Mitgliederschwund bei den Frauen und Mädchen erfolgt. Denn während der Pandemie wurde insbesondere der Indoor-Sport eingeschränkt, den vor allem Frauen und Mädchen bevorzugen.

Die FHH strebt eine Erhöhung der Zahl an Frauen und Mädchen in Sportvereinen an. Sie stellt Finanzmittel für Maßnahmen zur Verfügung, die dem überproportionalen Mitgliederschwund von Mädchen und Frauen infolge der Corona-Pandemie entgegenwirken sollen. Insgesamt hat sich der Hamburgische Senat zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen – so auch im Bereich des organisierten Sports. Der Senat unterstützt selbstverständlich auch weiterhin die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Mitwirkungs- und Steuerungsstrukturen und Maßnahmen zur Förderung der ausgewogenen Teilhabe von Männern und Frauen an Führungs- und Gestaltungsfunktionen im Bereich des Sports und seiner Einrichtungen, z. B. durch Förderung des jeweils unterrepräsentierten

175 Vgl. DOSB Der Deutsche Olympische Sportbund (dosb.de) (17.05.2022).
176 Vgl. Drs. 22/7978.

Geschlechts und Stärkung der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Vereinen und Verbänden. Gleichzeitig sollen in Hamburg Sportgroßveranstaltungen für Frauen grundsätzlich ebenso häufig stattfinden wie große internationale reine Männerwettkämpfe. Dies führt nicht nur zu einer erhöhten Sichtbarkeit und Anerkennung von sportlichen Leistungen von Frauen, sondern kann auch dazu führen, stereotype Vorstellungen von Frauen zu revidieren. Um das Ziel einer geschlechtergerechten 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 Sportakteur:innen, insbesondere der Vereine und Verbände, unterstützen.

NR.	MAßNAHME	INDIKATOR	OPERATIONALISIERTES ZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE/FACHBEREICH
106	Prüfung und Anpassung der Sportangebote im organisierten Sport (aber auch außerhalb) auf die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen	Analyse der Mitgliederzahlen im organisierten Sport	Erhöhung der Mitgliedszahlen im organisierten Sport von Mädchen und Frauen	BIS
107	In den Gremien der Institutionen des organisierten Sports ist eine Quote von 40 Prozent Frauen anzustreben.	40 Prozent in den Gremien des organisierten Sports	Gleichberechtigte Vertretung in Präsidien, Vorständen und / oder Gremien in Sportvereinen von Männern und Frauen	BIS
108	Netzwerke für Frauen im Sport, die über die Grenzen des Sports hinweg wirken	Eine Netzwerkveranstaltung im Jahr unter Beteiligung anderer gesellschaftlicher Gruppen	Stärkung von Frauen im Sportbetrieb	BIS
109	Sportgroßveranstaltungen für Frauen vermehrt umsetzen	Anzahl der Frauen- / Männerveranstaltungen	Stärkung des internationalen Frauensports	BIS
110	Veranstaltung zum Thema „Frauen im (Spitzen-) Sport“ anlässlich der EURO 2024	Konzeption und Durchführung einer Veranstaltung;ggf. Anzahl der Teilnehmenden	Sensibilisierung für das Thema Frauen im (Spitzen-) Sport	BWFGB / G mit BIS / LSP



5. AUSBLICK

Das vorliegende GPR ist das Ergebnis eines intensiven Arbeits- und Diskussionsprozesses aller Behörden und Senatsämter der FHH. Gleichstellungspolitische Themen sind in den fachlichen Regelaufgaben fest verankert.

Viele der im GPR 2017 – 2019 beschriebenen Maßnahmen sind inzwischen strukturell implementiert und werden kontinuierlich umgesetzt.

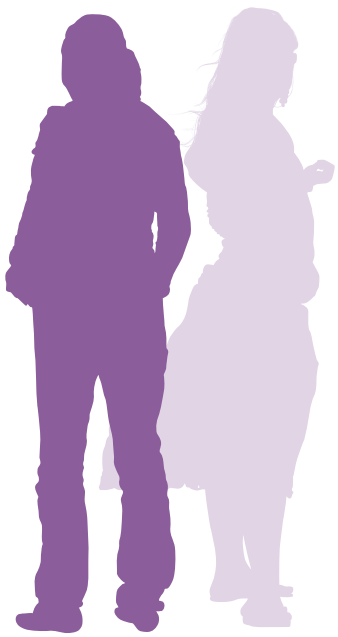
Darüber hinaus enthält das vorliegende GPR knapp 100 Einzelmaßnahmen, mit denen die Leitziele der Gleichstellungspolitik in Hamburg in konkrete Vorhaben übersetzt und diese umgesetzt werden. Außerdem konnten völlig neue Themenfelder integriert werden.

Als zentrale Instrumente für die zukünftige Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele in Hamburg lassen sich folgende Punkte definieren:

- **Erhebung und Aufbereitung von Daten** als Grundlage für Analysen, Maßnahmenplanung und Monitoring (z. B. die Weiterentwicklung des Hamburger Gleichstellungsmonitors, die Erhebung zum Mobilitätsverhalten oder die Erhebung zu Besucher:innen von Senior:innentreffs)
- **Entwicklung und Umsetzung innovativer Ansätze,** die auf gesellschaftliche Entwicklungen reflektieren (z. B. 120 Prozent VZÄ-Tandems für Führungspositionen, die Maßnahmen gegen Gender-Pricing oder das Meldeportal gegen Hasskriminalität)
- **Schärfung der Ziele anhand von Indikatoren,** um eine Evaluation der Maßnahmen zu ermöglichen und sie ggf. anzupassen (z. B. die Anzahl von Boys'/ Girls'Day-Angeboten oder die Anzahl von Ausbildungsverträgen mit Frauen bei der Feuerwehr)
- **Etablierung erfolgreicher Maßnahmen** in Regelstrukturen (z. B. die Mentoringprogramme für Frauen in Führungspositionen oder das Familien-Audit an den Hamburger Hochschulen)
- **Steuerung von öffentlichen Geldern** in Hinblick auf eine gezielte Förderung von Gleichstellung (z. B. die Ausweisung von Haushaltskennzahlen mit Gleichstellungsbezug im Hamburger Haushalt, das Female Founders Programm oder die Berücksichtigung von Gleichstellungskriterien bei Bewilligungsverfahren / Vergabeentscheidungen)

- **Kontinuierliche Verankerung in anderen Senatsprogrammen, Strategien, Leitlinien der FHH** und dadurch Stärkung des Gender Mainstreaming-Prinzips (z. B. in der Digital-Strategie für die FHH, im Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen oder in den Leitlinien zur geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit)
- **Beteiligung von und kontinuierlicher Austausch** mit Zivilgesellschaft und Behörden zur Sicherstellung von Wissenstransfer und Perspektivenvielfalt sowie zur Wahrnehmung von intersektionalen Verknüpfungen (z. B. das Netzwerk für Frauen im Sport oder ein Fachaustausch mit Bezirksämtern)

Der Rückblick auf das vergangene GPR sowie die akute Krisensituation der Corona-Pandemie in den letzten zwei Jahren zeigen, dass Gleichstellungspolitik einer kontinuierlichen Veränderung unterliegt. Die Etablierung des GPR als kontinuierliches Arbeitsprogramm des Senats mit einem regelhaften Berichtswesen bietet die Chance, flexibel auf die zukünftigen Herausforderungen im Bereich Gleichstellung zu reagieren. Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung können hier durch Maßnahmen und zielgerichtetes Handeln „Zusammen für mehr Gleichstellung“ die gesellschaftliche Transformation aktiv voranbringen, um nachhaltige Verbesserungen für Frauen und Männer zu erreichen.



6. ANHANG

LEITZIEL: **GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE AN WICHTIGEN GÜTERN**

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Insbesondere Menschen, die familiäre Sorgearbeit übernehmen, erhalten bedarfsgerechte Beratung und Unterstützung zur Integration in Teilzeitberufsausbildung.	Teilzeitberufsausbildung wird gefördert. Es wird ein Beratungsangebot zur Teilzeitberufsausbildung vorgehalten.	Das Angebot wird wie geplant genutzt (Besetzungsquote).	BSB / HIBB	Sozialbehörde	01.01.2022 bis 31.12.2023	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	15
Gleichstellungspolitische Grundsätze sind in den Hamburger Zukunftsverträgen mit allen staatlichen Hochschulen verankert.	Vereinbarung von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in den ZLV	In den ZLV werden Kennzahlen zu Professorinnenquote und Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne Professorinnen) vereinbart.	BWFGB / W		Die Hamburger Zukunftsverträge haben eine Laufzeit von 2021 bis 2027. Die ZLV werden für jeweils zwei Jahre geschlossen.	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	18
Erfolgreiche Programme und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen werden fortgeführt.	Weiterführung des Programms „Pro Exzellenzia Plus“	Anzahl an durchgeführten Workshops, Veranstaltungen, Beratungen, vergebenen Stipendien	BWFGB / W		01.01.2021 bis 31.12.2024	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	19
Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und entsprechende Gestaltung von Berufungsverfahren	Berufungsverfahren gendergerecht gestalten durch die Verwendung von Berufungsleitfäden, Ermöglichung von Teilzeit und Tandemlösungen	Berufungsverfahren sind gendergerecht gestaltet; gendergerechte Leitfäden finden regelhaft Anwendung.	BWFGB / W		laufend	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	20
Erfolgreiche Programme und Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils werden fortgeführt.	Weiterführung des Professorinnenprogramms	Anzahl der geförderten Professuren (Erstberufung einer Frau) Anzahl und Höhe der Kofinanzierungen	BWFGB / W		Die Laufzeit des Professorinnenprogramms endet 2022. Die Förderungen aus dem PP III laufen bis 2026. Die Laufzeit des Folgeprogramms ist noch nicht geklärt.	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	21
Geschlechterparität bei den Nachwuchskräften in den Technischen Diensten der FHH	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf während des Vorbereitungsdienstes TOIA und des Baureferendariats durch die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit	Genderkennzahl zum Anteil weiblicher Nachwuchskräfte im Technischen Dienst (45 Prozent ab dem Doppelhaushalt 2023/2024)	BSW / V		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	29
Erziehende und Pflegende sind besser in den Arbeitsmarkt integriert.	Projekt Fairplay	Die mit dem Projekt vereinbarten Ziel- und Erfolgskennzahlen werden erreicht.	Sozialbehörde / AI		01.01.2021 bis 30.06.2023 (zunächst)	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	31

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Die Gleichstellung der Geschlechter ist elementarer Bestandteil und Ziel der Hamburger Fachkräftestrategie.	Die Weiterentwicklung und Umsetzung der Fachkräftestrategie erfolgt unter Einbeziehung gleichstellungspolitischer Leitlinien und Ziele des GPR.	Genderrelevante Aussagen können in der Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie sowie in Maßnahmen identifiziert werden.	Sozialbehörde / AI		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	25
Frauen und Familien sind besser in den Arbeitsmarkt integriert.	Frauen werden bedarfsgerecht und entsprechend ihrer Mindestbeteiligungsquote mit Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsvermittlung gefördert.	Entsprechend den Vereinbarungen mit dem BMAS (Kooperationsausschuss) und den lokalen Zielvereinbarungen mit Jobcenter team. arbeit.hamburg	Sozialbehörde / AI		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	24
Gleichberechtigte Teilhabe in höher qualifizierten Berufen (u. a. Begleitung von Gesellinnen zur Meisterprüfung)	ESF-Projekt Traumjob Handwerk	Die mit dem Projekt vereinbarten Ziel- und Erfolgskennzahlen werden erreicht.	Sozialbehörde / AI		01.01.2021 bis 31.12.2023 (zunächst)	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	27
Heranführung geringqualifizierter Erziehender an das Erwerbsleben	ESF-Projekt Jobcoach	Die mit dem Projekt vereinbarten Ziel- und Erfolgskennzahlen werden erreicht.	Sozialbehörde / AI	BSW	01.01.2021 bis 31.12.2022 (zunächst)	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	32
Aktivierung und Unterstützung von zugewanderten Frauen und Müttern beim (Wieder-) Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	ESF-Projekt WiA „Wege in Arbeit für zugewanderte Frauen“	Die mit dem Projekt vereinbarten Ziel- und Erfolgskennzahlen werden erreicht.	Sozialbehörde / AI		01.01.2022 bis 31.12.2024	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	33
Aktivierung und Unterstützung von zugewanderten Frauen und Müttern beim (Wieder-) Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Integration in Ausbildung oder Arbeit im Hamburg Welcome Center (HWC) für zuwandernde, zugewanderte und geflüchtete Frauen	Zahl der Beratungen für Frauen im HWC und Anteil an allen Beratungen	Sozialbehörde / AI		laufend; allerdings ist mit dem Rechtswechsel seit 01.06.2022 davon auszugehen, dass JC sowie die JBA einen wesentlichen Teil der arbeitsmarktlichen Aktivierung und Unterstützung, ggf. in enger Kooperation mit dem HWC, übernehmen werden.	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	28
Frauen werden im Handwerk besser gefördert.	Arbeitsgruppe „Förderung von Frauen im Handwerk“ des Hamburger Fachkräftenetzwerks	Entsprechend den im bürgerschaftlichen Ersuchen (Drs. 22/6262) enthaltenen Prüfaufträgen.	Sozialbehörde / AI	BWI, BSB / HIBB, BUKEA, BWFGB	zunächst bis 12.12.2022	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	26

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern	Hamburg setzt sich auf Bundesebene für den Abbau struktureller Barrieren ein.	Bund-Länder-Austausch im Rahmen der GFMK-AG „Arbeitsmarkt für Frauen“, bei Bedarf GFMK-/ASMK-Anträge	Sozialbehörde / AI		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	34
Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern	Information und Sensibilisierung von Unternehmen und Gewerkschaften	Pro Jahr hat mindestens eine Veranstaltung/ein Workshop stattgefunden. Die Angebote des Bundes sind auf den Internetseiten der FHH verlinkt.	Sozialbehörde / AI		2022 bis zunächst 2023	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	35
In den Dienststellen ist die Möglichkeit der Besetzung von Führungstandems im Umfang von 120 % flächendeckend bekannt.	Bei Ausschreibungen von Führungspositionen die Option zu 120%-VZÄ-Tandems anbieten	Veröffentlichung entsprechender Informationen für die Dienststellen, Thematisierung in Arbeitskreisen	Personalamt		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	36
Der Anteil von Frauen in Spitzenführungspositionen (B2 bis B6 und vergleichbare Sonderarbeitsverträge) wird weiter erhöht, um eine paritätische Besetzung dieser Stellen zu erreichen.	Frauen in der mittleren Managementebene (ab A/E15) werden gezielt angesprochen, um sie zu ermutigen, sich auf höhere Führungspositionen zu bewerben. Dies erfolgt durch verschiedene Maßnahmen: – Modulreihe „Durchstarten“ für Potenzialträgerinnen der Wertigkeiten A/E15 – gezielte und frühzeitige Ansprache qualifizierter Frauen bei entsprechenden Stellenausschreibungen – Förderung der Vernetzung durch zielgruppenspezifische Formate (Women Networking Lounge & Women Networking Lounge...goes Live!)	Anteil Frauen in Führungspositionen der Besoldungsgruppen B2 bis B6 und vergleichbare Sonderarbeitsverträge	Personalamt / ZAF		laufend, zusätzlich werden jährliche Zielwerte festgelegt	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	38
Beschäftigte in Beurlaubung/ Elternzeit erhalten (wenn gewünscht) entsprechende Informationen.	Führungsweiterbildung und Karriereplanung während der Elternzeit/Beurlaubung	Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen	Personalamt (Information der Dienststellen, Thematisierung in Arbeitskreisen etc.	Alle Dienststellen (Umsetzung für ihre Beschäftigten)	laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	39

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Frauen und Männer sind auf Führungspositionen in allen Laufbahngruppen paritätisch vertreten.	Ermittlung organisatorischer und rechtlicher Herausforderungen bei der Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Förderung der Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit	Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen	Personalamt		QII 2023	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	40
Frauen und Männer sind auf Führungspositionen in allen Laufbahngruppen paritätisch vertreten.	Erarbeitung von praktischem Wissen zur Etablierung von „Führungs-Tandems“	Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen	Personalamt		QII 2023	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	41
Frauen und Männer sind auf Führungspositionen in allen Laufbahngruppen paritätisch vertreten.	Weiterentwicklung bestehender Mentoring-Projekte (weitere Laufbahngruppen in die Betrachtung aufnehmen)	Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen	Personalamt	alle Behörden	laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	42
Sozial- und Sanitärräume für alle Geschlechter in allen Feuerwachen	Erhebung der Bedarfe, Umbau von Feuerwachen	Anzahl der Wachen mit ausreichend Sanitärräumen und Anzahl der Wachen ohne Sanitärräume für Frauen	BIS / Feuerwehr		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	69
Frauen sollen durch persönliche Begleitung und Gespräche ermutigt werden, Führungsfunktionen zu übernehmen.	Pilotprojekt Mentoring-Programm für Frauen, die sich für Führungspositionen interessieren	Anzahl Teilnehmerinnen	BIS / Polizei		ab 2023	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	71
Frauen sollen durch persönliche Gespräche eigene berufliche Perspektiven aufgezeigt werden.	Seminar „Mein Potential gut nutzen“	Anzahl Teilnehmerinnen	BIS / Polizei		laufend, 1 x jährlich	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	72
Stärkung und Qualifizierung der Frauen in ihrer ersten Führungsrolle	Führungsgrundlagen für Frauen-Modul I	Anzahl Teilnehmerinnen	BIS / Polizei		laufend, 1 x jährlich	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	73
Stärkung des Selbstbewusstseins von weiblichen Nachwuchskräften durch Gespräche über frauenspezifische Themen innerhalb von drei Wochen nach Ausbildungsbeginn	Individuelle Gespräche zwischen Führungskräften und weiblichen Nachwuchskräften	Anzahl der Gespräche	BIS / Polizei		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	74

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Bessere Vereinbarkeit von Beruf (Führungsfunktion) und Familie durch flexiblere Gestaltung in Bezug auf den Arbeitsort /die Dienstzeit	Stärkung der Attraktivität von Führungspositionen für Frauen	Anzahl Frauen in Führungsfunktionen	BIS / Polizei		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	76
Die Geschlechter sind gleichermaßen mobil.	Barrierefreier Ausbau der Schnellbahnhaltestellen	Anteil der barrierefreien Haltestellen	BVM		Mitte der 2020er Jahre	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	90
Die Geschlechter sind gleichermaßen mobil.	Erhebung zum Mobilitätsverhalten in Hamburg (MobiHam)	Daten sind erhoben und ausgewertet; Ergebnisse werden bei der Umsetzung von Mobilitätsprojekten berücksichtigt.	BVM		2022 und 2024	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	91
Die Geschlechter sind gleichermaßen mobil.	Erhebung zur Mobilität in Deutschland (MiD)	Daten sind erhoben und ausgewertet; Ergebnisse werden bei der Umsetzung von Mobilitätsprojekten berücksichtigt.	BVM		2023	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	92
Verbesserung der ambulanten gynäkologischen Versorgung von Frauen mit Behinderung	Gespräche mit der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg (KVH)	Erarbeitung von konkreten Maßnahmen	Sozialbehörde / G		2023	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	99
Mehr genderneutrale öffentliche Toiletten	Urinale ergänzen durch genderneutrale Toilettenanlagen	Anzahl genderneutraler Toilettenanlagen	BUKEA	Stadtreinigung Hamburg, Anstalt öffentlichen Rechts, operativ zuständig für Bau, Betrieb und Unterhaltung der öffentlichen Toiletten	geplant in der Legislatur, kurzfristig	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	94
Mehr genderneutrale öffentliche Toiletten	Individuelle Bestandsanlagen genderneutral umbauen	Anzahl genderneutraler Toilettenanlagen - Umbau von mindestens vier weiteren, bislang geschlechtsgetrennten Bestandsanlagen	BUKEA	Stadtreinigung Hamburg, Anstalt öffentlichen Rechts, operativ zuständig für Bau, Betrieb und Unterhaltung der öffentlichen Toiletten	laufend	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	95

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Erhöhung des Frauenanteils bei Ehrungen und Auszeichnungen	Ausrichtung und Kriterien für Orden und Ehrungen werden geschlechtersensibel formuliert.	Anteil der Frauen bei Ehrungen und Auszeichnungen	Senatskanzlei / Staatsamt		laufend	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	102
Erhöhung des Frauenanteils bei Ehrungen und Auszeichnungen	Durchführung von verwaltungsinternen Informationsveranstaltungen zur Sensibilisierung für alle zuständigen Behörden und Einrichtungen	Anzahl von Veranstaltungen	Senatskanzlei / Staatsamt		laufend	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	101
Erhöhung der Mitgliedszahlen im organisierten Sport von Mädchen und Frauen	Prüfung und Anpassung der Sportangebote im organisierten Sport (aber auch außerhalb) auf die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen	Analyse der Mitgliederzahlen im organisierten Sport	BIS / Sportamt		4 Jahre	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	106
Stärkung des internationalen Frauensports	Sportgroßveranstaltungen für Frauen vermehrt umsetzen	Anzahl der Frauen- / Männerveranstaltungen	BIS / Sportamt		7 Jahre	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	109
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.	Anzahl der Bewerberinnen auf Führungspositionen an Schulen und der Verbleib der Teilnehmerinnen	BSB		laufend seit 2009	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	16
Gendergerechte Personalauswahl BSB	Workshop für Personalauswahlverantwortliche in der Verwaltung	Zahl der Teinehmenden	BSB		laufend seit 2017	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	17
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Volljuristenausbildung	Möglichkeit der Absolvierung des juristischen Referendariats in Teilzeit	Genderkennzahl zur Juristenausbildung / Anteil der Referendarinnen; Anteil der Referendare, die parallel zum Referendariat Sorgearbeit leisten	BJV		Änderung des hamburgischen Juristenausbildungsgesetzes im 3. Quartal 2022; Inkrafttreten wie im Bundesgesetz vorgesehen zum 1.1.2023	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	64

LEITZIEL: **ADÄQUATE TEILNAHME AN GESTALTUNG UND ENTSCHEIDUNG**

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Förderung der Selbstbestimmung von Frauen rund um die Geburt	Befragung von Müttern und Familien kurz nach der Geburt in Hamburger Krankenhäusern	Mütterbefragung durchgeführt und ausgewertet hinsichtlich Umsetzung von Maßnahmen	Sozialbehörde / G		2023	Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege)	52
Prüfen, ob das Hamburgische Gleichstellungsgesetz den aktuellen Anforderungen einer modernen Gleichstellungspolitik entspricht	Evaluation des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes	Evaluationsbericht	Personalamt und BWFGB / G		2023	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	56
Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien der FHH	Einrichtung eines Arbeitskreises zur Weiterentwicklung der Gremienberichte im Rahmen des HmbGremBG	Anzahl der Sitzungen des Arbeitskreises	BWFGB / G	Personalamt, Finanzbehörde	laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	57
Gleichberechtigte Einbeziehung weiblicher und männlicher (sozialer) Perspektiven bei der Bewertung der Wettbewerbe	Paritätische Besetzung von Jurysitzungen bei Verfahren der Landesplanung und Stadtentwicklung	Anteil von Jurys / von Preisgerichten mit paritätischer Besetzung innerhalb der Gruppe der Fachpreisrichterinnen und Fachpreisrichter (Genderkennzahl ab dem Doppelhaushalt 2023/24)	BSW		ab 2023	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	87
Vertretung von Frauen in Gremien der Feuerwehr stärken	Teilnahme der Feuerwehr Hamburg beim DFV Fachbereich Feuerwehrfrauen	Dokumentation der Veranstaltung	BIS / Feuerwehr		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	67
Gleichberechtigte Vertretung in Präsidien, Vorständen und / oder Gremien in Sportvereinen von Männern und Frauen	In den Gremien der Institutionen des organisierten Sports ist eine Quote von 40 Prozent Frauen anzustreben.	40 Prozent in den Gremien des organisierten Sports	BIS / Sportamt		10 Jahre	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	107

LEITZIEL: **AUFLÖSUNG DER GESCHLECHTERSTEREOTYPEN ROLLENERWARTUNGEN**

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Girls'Day-Angebote der FHH stellen Berufe vor, in denen der Anteil weiblicher Auszubildender oder Studentinnen zurzeit bei weniger als 40 Prozent liegt. Boys'Day-Angebote der FHH stellen Berufe vor, in denen der Anteil männlicher Auszubildender oder Studenten zurzeit bei weniger als 40 Prozent liegt.	Beratung für das FHH-Personal-Recruitment zur Gestaltung des geschlechterreflektierenden Berufsorientierungsangebots Girls'Day und Boys'Day	1. Anzahl der FHH-Boys'-Day Angebote im Boys'Day-Radar, differenziert nach zugänglichen und geschlossenen Angeboten 2. Anzahl der FHH-Girls'-Day Angebote im Girls'Day-Radar, differenziert nach zugänglichen und geschlossenen Angeboten	Sozialbehörde / FS	alle Behörden und Landesbetriebe	ab 2022 laufend	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	9
Die Berufswahl jenseits von Rollen-Stereotypen wird gefördert.	Erprobung der Durchführung eines Angebots für Mädchen und Jungen in Zusammenarbeit mit außerschulischen Kooperationspartner:innen am Girls' und Boys' Day. Schwerpunkt MINT-Berufe (für Mädchen) und Berufe mit Care-Tätigkeiten (für Jungen) im Frühjahr 2024	Dokumentation und Auswertung der Veranstaltung sowie Zusammenstellung der Beispiele im LI-Internetauftritt	BSB	Sozialbehörde	Frühjahr 2024	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	11
Es werden mehr Männer für das Grundschullehramt gewonnen, und die Geschlechtergerechtigkeit sowie gerechte Güter- und Lasten-Verteilung werden befördert.	Modellprojekt „Mehr Männer in Grundschulen“ in Kooperation mit der ZEIT-Stiftung	Die in der Kooperationsvereinbarung festgelegten Maßnahmen werden durchgeführt, dokumentiert und ausgewertet.	BSB	BWFGB	Beginnend im September 2022, voraussichtlich drei Jahre	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	12
Sensibilisierung der Leitungen von Senior:innentreffs	Dialog mit der Fortbildungs- und Servicestelle für Senior:innentreffs bei der AGFW über Maßnahmen zur Unterstützung einer geschlechtssensiblen Treffarbeit	Entwicklung eines Angebots zur Unterstützung einer geschlechtssensiblen Treffarbeit (z. B. Entwicklung eines Fortbildungsangebots)	BWFGB / G	AGFW	2024	Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege)	50
Weiterentwicklung geschlechtsspezifischer Ansätze in der ambulanten und stationären psychiatrischen Versorgung	Leitfaden für Versorgungsangebote zu geschlechtsspezifischen Fragen und Ansätzen bei psychisch kranken Menschen	Leitfaden ist erstellt und kommuniziert.	Sozialbehörde / G		2026	Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege)	51

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Erhöhung des Anteils der in Selbsthilfegruppen organisierten Männer	Steigerung der Attraktivität von Selbsthilfe durch geschlechtergerechte Ansprache und Schaffung von niedrigschwelligen, d. h. insbesondere auch digitalen Angeboten	Meilensteine bezüglich der geschlechtergerechten Ansprache in der Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Beratung und Begleitung sind formuliert.	Sozialbehörde / G		laufend	Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege)	53
Sichtbarkeit von Frauen im Feuerwehreinsatzdienst, Durchbrechen von Stereotypen	Präsenz von Feuerwehrfrauen auf den Social-Media-Kanälen der Feuerwehr erhöhen	Anzahl der Postings mit Bezug zu Frauen	BIS / Feuerwehr		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	66
Frauenanteil im Feuerwehreinsatzdienst erhöhen	Fortführung Ausbildungslehrgang zum Feuerwehrmann / zur Feuerwehrfrau für Schulabgänger:innen	Anzahl Ausbildungsverträge mit Frauen	BIS / Feuerwehr		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	70
Erhöhung der Bewerbungsquote von Frauen	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Werbungs- und Internetaktivitäten der Polizei mit Kampagnenschwerpunkt #starke Frauen	Anzahl der Bewerberinnen	BIS / Polizei		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	75
Sensibilisierung von Männern für gesellschaftliche Machtverhältnisse und ihren Anteil an Geschlechtergerechtigkeit	Durchführung einer Kampagne gegen den alltäglichen Sexismus	Auswertung der Kampagne liegt vor.	BWFGB / G		2023	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	79
Förderung von gemischten Teams im Digitalbereich	Verankerung von Fragestellungen zu Gleichberechtigung und Diversität in Vergabeverfahren des ITD	Konkretisierte Kriterien fließen in Vergabeentscheidungen ein und werden entsprechend dokumentiert.	Senatskanzlei / ITD		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	81
Stärkung von Frauen im Digitalisierungsprozess	Konzeptionelle Weiterentwicklung des IDEA (Innovation in Digital Equality Award)	Anzahl der umgesetzten innovativen Konzepte und weiterentwickelten technischen Lösungen bis 2026	BWFGB / G		2026	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	82
Frauen und Männer sind in landwirtschaftlichen Unternehmen gleichgestellt.	Mehr Frauen in Betriebsleitungsfunktionen in landwirtschaftlichen Betrieben	Anzahl der Teilnehmerinnen in den entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen	BUKEA		laufend	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	97

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Sensibilisierung aller Bürger:innen für die Gleichstellung	Konzeption und Durchführung verschiedener szenischer Rundgänge zu Frauen in Hamburgs Geschichte	Nachfrage und Buchungen	BSB / Landeszentrale für politische Bildung		laufend	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	103
Förderung des Bewusstseins zur Frauenbewegung in Hamburg	Datenbank „Hamburger Frauenbiografien“	Anzahl der Online-Abrufe	BSB / Landeszentrale für politische Bildung		laufend	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	104
Sensibilisierung für das Thema Frauen im (Spitzen-) Sport	Veranstaltung zum Thema „Frauen im (Spitzen-) Sport“ anlässlich der EURO 2024	Konzeption und Durchführung einer Veranstaltung; ggf. Anzahl der Teilnehmenden	BWFGB / Amt G mit BIS / Landessportamt		2024	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	110
Mehr genderneutrale öffentliche Toiletten	Genderneutrale Toilettenanlagen in modularer Bauweise errichten	Anzahl genderneutraler Toilettenanlagen – Schaffung von drei zusätzlichen genderneutralen Toilettenanlagen (Kiosk-WC)	BUKEA		laufend	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	96

LEITZIEL: **GESTALTUNG VON STRUKTUR UND KULTUR OHNE GESCHLECHTERSTEREOTYPE**

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Sensibilisierung und Sichtbarkeit für das Thema Gleichstellung in Hamburg schaffen	Informationen und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung erstellen bzw. durchführen und für digitale und analoge Medien aufbereiten	Anzahl öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen / Informationsgrundlagen zum Themenfeld Gleichstellung	BWFGB / G		laufend	Schwerpunktthemen und besondere Herausforderungen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik	1
Datenbasierte Gleichstellungslücken zwischen Frauen und Männern sichtbar machen, Entwicklungen nachvollziehen und ggf. Handlungsfelder für die Gleichstellung von Frauen und Männern aufzeigen	Regelmäßige Aktualisierung und nach Möglichkeit Erweiterung des Gleichstellungsmonitors.	Anzahl der aktualisierten und ggf. ergänzten Indikatoren	BWFGB / G		laufend	Schwerpunktthemen und besondere Herausforderungen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik	4
Strukturen für einen besseren Wissenstransfer zwischen den verschiedenen gleichstellungsfachlichen Akteuren in der FHH schaffen	Regelhaft fachliche Treffen zum Thema Gleichstellung mit den Bezirksämtern, der organisierten Zivilgesellschaft und weiteren Fachbehörden (u. a. mit dem PA) ausrichten	Anzahl der Veranstaltungen und Anzahl der Teilnehmenden	BWFGB / G		laufend	Schwerpunktthemen und besondere Herausforderungen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik	2
Erfolge, Gelingensbedingungen und mögliche Hindernisse in der Umsetzung von Maßnahmen für mehr Gleichstellung in Hamburg sichtbar machen und ggf. nachjustieren	Monitoring und Weiterentwicklung der GPR-Maßnahmen	Der aktuelle Umsetzungsstand der Maßnahmen im GPR sowie vorgesehene Weiterentwicklungen werden in einem Zeitraum von ca. zwei Jahren nach Veröffentlichung dokumentiert.	BWFGB / G	alle Behörden	2025	Schwerpunktthemen und besondere Herausforderungen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik	3
Stärkere Geschlechtersensibilisierung für Fachkräfte im Rahmen des Netzwerkes Gesunde Kitas	Durchführung einer Veranstaltung und Veröffentlichung eines Newsletters Gesund Aufwachsen	Berichterstattung über die Veranstaltung, Vorliegen des Newsletters	Sozialbehörde / G		2022	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	5
Alle Steuerungselemente der frühkindlichen Betreuung sind darauf ausgerichtet, Geschlechterstereotype abzubauen.	Prüfung der „Hamburger Bildungsempfehlungen“ in Bezug auf die Erforderlichkeit einer Erweiterung um die Themen geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierung im Rahmen der Überarbeitung und Weiterentwicklung	Formulierungen zur Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Identitäten sind in die „Hamburger Bildungsempfehlungen“ aufgenommen.	Sozialbehörde / FS		2022 / 2023	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	6

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Geschlechterreflektierende pädagogische Arbeit mit weiblichen, männlichen und queeren Jugendlichen in der Kinder- und Jugendarbeit bzw. in der Pädagogik wird qualitativ weiterentwickelt und konzeptionell verankert.	Entwicklung von Leitlinien zur geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit	1. Grad der Aufmerksamkeit (Bekanntheit und Interesse) 2. Grad der fachlichen Nutzung	Sozialbehörde / FS	BSB, BWFGB, Bezirksämter	2022 / 2023	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	7
Implementierung und Umsetzung der Leitlinie geschlechterreflektierende Kinder- und Jugendarbeit / geschlechterreflektierende Pädagogik im Arbeitsfeld	Aufbau einer hamburgweiten Arbeitsgruppe zur geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit / geschlechterreflektierenden Pädagogik	1. Anzahl der AG-Veranstaltungen (Zielzahl: eine Veranstaltung pro Halbjahr) 2. Anzahl der teilnehmenden Expert:innen, die die Bereiche Mädchen- und Jungenarbeit sowie queere Jugendarbeit (u. a. aus Behörden, Trägern, Verbänden) ausgewogen vertreten.	Sozialbehörde / FS	BSB, BWFGB, Bezirksämter	laufend ab Herbst 2022	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	8
Familien können sich über zentrale Themen und Angebote gebündelt informieren.	Weiterentwicklung Familienwegweiser	Aufnahme neuer bzw. Aktualisierung bestehender Themenfelder mit Gleichstellungsbezug.	Sozialbehörde / FS		laufend	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	10
Lehrpersonen und schulische Fachkräfte sind mit dem aktuellen Stand der Geschlechterpädagogik vertraut, kennen geeignete außerschulische Kooperationspartner:innen und Beispiele guter Praxis.	Durchführung einer LI-Fachtagung zur geschlechterreflektierten Pädagogik am 07.09.2023	Dokumentation der Fachtagung	BSB	ggf. Sozialbehörde	im Schuljahr 2023 / 2024	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	13
Auf- bzw. Ausbau des gender- und diversitysensiblen überfachlichen hochschuldidaktischen Angebots für Lehrende	Ausbau der Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen für Studierende sowie gender- und diversityrelevante hochschuldidaktische Angebote für Lehrende	Anzahl von Workshops und Veranstaltungen des ZGD und der hochschuldidaktischen Einrichtungen, Anzahl der Absolvent*innen der Studienzertifikate des ZGD	BWFGB / W		laufend	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	23
Stigmatisierung von werdenden Müttern abbauen und echte Kompensation für Arbeitskraft gemäß den Möglichkeiten des AAG schaffen	Information über die Möglichkeit, Elternzeitvertretungen bereits ab Beginn des Mutterschutzes der werdenden Mutter einzustellen	Anzahl der Elternzeitvertretungen ab Beginn des Mutterschutzes	Personalamt	alle Behörden	laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	37

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Information und Sensibilisierung der Beschäftigten für Gleichstellungsthemen	Gleichstellungsrelevante Informationen werden regelmäßig für die verwaltungsinterne Öffentlichkeit im Personalportal der FHH sowie im internen Personalmagazin „blickpunkt personal“ veröffentlicht.	Veröffentlichungen p. a.	Personalamt		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	43
Information und Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen	Gleichstellungsrelevante Aspekte werden regelhaft in die Personalberichterstattung mit aufgenommen.	Gleichstellung und gleichstellungsrelevante Kennzahlen sind Teil der Personalberichterstattung	Personalamt		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	44
Personalauswahlprozesse berücksichtigen Fragen der Gleichstellung.	Das Personalamt überprüft fortlaufend die bestehenden Personalauswahlprozesse und entwickelt sie gegebenenfalls weiter.	Best Practice sammeln und verbreiten	Personalamt		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	45
Die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung verfügen über gleichstellungsbezogene Kompetenzen.	Angebot von Fortbildungen mit Bezug zu Gleichstellungsthemen	Anzahl der Fortbildungen und Anzahl der Teilnehmenden in den entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen	Personalamt / ZAF		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	46
Gleichstellung und Kulturwandel in der Hamburger Verwaltung vorantreiben	Etablierung des WoMen Impact Network	Anzahl Teilnehmende an Netzwerktreffen	Senatskanzlei		laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	47
Datenlage verbessern	Erhebung von Daten in Senior:innentreffs	Anzahl Besuche (m/w), Anzahl Leitungen (m/w)	BWFGB / G	Bezirksämter	Ende 2023	Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege)	48
Sensibilisierung der Träger der Offenen Senior:innenarbeit	Verankerung des Ziels der geschlechtersensiblen Senior:innenarbeit durch die neue Globalrichtlinie (ab 2023)	Ziel ist in der Global- und Förderrichtlinie über die bezirkliche Offene Senior:innenarbeit verankert.	BWFGB / G	Bezirksämter	2023	Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege)	49
Verankerung des Themas geschlechtersensible Medizin am UKE	Etablierung eines Forums mit der Studierenden-AG und dem Gleichstellungsteam des UKE zum Thema geschlechtersensible Medizin	Forum ist eingerichtet.	BWFGB / W		laufend	Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege)	54

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Verbesserung der Information und Aufklärung zum Thema „Gender Pricing (sog. „Pink Tax")"	Sensibilisierung der Verbraucher:innen; im Fokus steht dabei die unterschiedliche Preisgestaltung für gleichartige Produkte im Handel. Prüfung und Erstellung von Informationsangeboten	Anzahl und Art der Veranstaltungen / Informationsmaßnahmen	BJV	Verbraucherzentrale Hamburg (vzhh)	laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	63
Sichtbarkeit von Frauen im Feuerwehreinsatzdienst, Durchbrechen von Stereotypen, Erkennen von struktureller Diskriminierung, Vernetzung und Austausch, verbesserte Selbstwahrnehmung als unterrepräsentierte Gruppe	Durchführung des 28. Bundeskongresses der Feuerwehrfrauen	Dokumentation der Veranstaltung	BIS / Feuerwehr		2022	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	65
Vernetzung und Austausch, verbesserte Selbstwahrnehmung als unterrepräsentierte Gruppe in der Feuerwehr	Verankerung des Frauennetzwerks der Feuerwehr	Anzahl der Treffen und Anzahl der Teilnehmenden p. a.	BIS / Feuerwehr		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	68
Bekämpfung von Hasskriminalität	Verstetigung der Anstrengungen durch Betrieb und Ausbau des Meldeportals; Durchführung von Schulungen durch die Staatsanwaltschaft für „professionell Meldende"; etwaige Stellenmehrbedarfe der Staatsanwaltschaft sind fortlaufend im Blick zu behalten.	Anzahl der über den Onlinedienst erstellten Strafanzeigen; Anzahl der für den Onlinedienst akkreditierten Organisationen	BJV		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	77
Bei der Fortschreibung des Opferschutzkonzeptes sind gleichstellungspolitische Ziele berücksichtigt.	Die Leitlinien des Opferschutzkonzeptes werden erneut unter dem Aspekt der Gleichstellung und geschlechtsspezifischer Aspekte bewertet.	Geschlechtsspezifische sowie weitere relevante Aspekte wie Selbstbestimmung, Teilhabe und Miteinander der Geschlechter finden sich in der weiteren Fortschreibung des Opferschutzkonzeptes.	Sozialbehörde / AI		bis Ende 2023	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	78
Diskriminierungsfreiheit und geschlechtersensible Aspekte beim Einsatz von KI berücksichtigen	Entwicklung eines „Code of Conduct" für KI in der FHH	Code of Conduct wird erarbeitet und in der FHH abgestimmt.	Senatskanzlei / ITD		2023 / 2024	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	80

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Erhöhung der Gender-Kompetenz bei Planer:innen der Fachbehörden und Bezirksämter	Initiierung einer Fortbildung für Planer:innen in der Verwaltung mit dem Schwerpunkt Gender Mainstreaming	Durchgeführte Fortbildung	BSW		2023 / 2024	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	83
Überblick für die Planer:innen der Fachbehörden und Bezirksämter zu zentralen Aspekten der gendergerechten Planung	Initiierung der Erstellung einer Handreichung zur inklusiven Planung und Kommunikation	Erarbeitete Handreichung	BSW		Ende 2025	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	84
Schaffung regelhafter Angebote digitaler (z. B. durch DIPAS) und zielgruppenspezifischer Beteiligungsmöglichkeiten	Information und Beratung anderer Fachbehörden und der Bezirksämter zur Nutzung von DIPAS	Anzahl der durchgeführten Online-Beteiligungen (durch DIPAS)	BSW		laufend	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	85
Instrumente und Verfahren der Gebietsentwicklung (RISE) sind auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter sowie die Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt ausgerichtet.	RISE: Erfassung des Anteils Integrierter Entwicklungskonzepte (IEK), die unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings und der geschlechtlichen Vielfalt erstellt und fortgeschrieben werden mittels einer Kennzahl im Haushaltsplan	Anteil Integrierter Entwicklungskonzepte (IEK), die unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings und der geschlechtlichen Vielfalt erstellt wurden	BSW		laufend	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	89
Qualifizierung der Beteiligten der Integrierten Stadtteilentwicklung im Hinblick auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter sowie die Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt	RISE: Workshop „Gender Mainstreaming und Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ für alle Beteiligten der Integrierten Stadtteilentwicklung	Durchführung eines Workshops	BSW		2023	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	88
Verankerung gleichstellungspolitischer Themen in den Veranstaltungen, Projekten der Zukunftsagenda und Strukturen der Metropolregion Hamburg	Engagement im Netzwerk Frauen in der Metropolregion Hamburg	Fachlicher Austausch im Rahmen regelmäßiger Treffen sowie Mitorganisation und -durchführung der Veranstaltungen des Netzwerks	BWFGB / G		laufend	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	58
Bei der Fortschreibung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen werden gleichstellungspolitische Ziele berücksichtigt.	Gleichstellungsaspekte werden bei der Auswertung der Online-Befragung und der Veranstaltungen zur Fortschreibung des Landesaktionsplans berücksichtigt.	Konkrete Maßnahmen aus dem GPR finden sich in der Fortschreibung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wieder.	Sozialbehörde / SI		2023	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	98

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Stärkung von Frauen im Sportbetrieb	Netzwerke für Frauen im Sport, die über die Grenzen des Sports hinweg wirken.	Eine Netzwerkveranstaltung im Jahr unter Beteiligung anderer gesellschaftlicher Gruppen	BIS / Sportamt		3 Jahre	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	108
Sichtbarkeit von Frauen in der Musikszene Hamburg erhöhen	Förderung des Projekts musicHHwomen	Anzahl von Einzelmaßnahmen im Rahmen des Projekts	BKM		laufend	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	100
Sensibilisierung von Fördernehmer*innen für das Thema Diversität und Vielfalt im Film	Diversity Checkliste der MOIN Filmförderung	Auswertung der eingereichten Checklisten hinsichtlich Gender	BKM		laufend	Mittendrin statt nur dabei – gleiche Teilhabe in Freizeit und Kultur (Sport, Kultur, Medien)	105

LEITZIEL: **AUSGEGLICHENE VERTEILUNG VON BELASTUNGEN**

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Reflexion und Weiterentwicklung persönlicher Aspekte von Gleichstellungsfragen	Durchführung eines Gleichstellungstags für schulisches Personal am 30.11.2022	Dokumentation des Gleichstellungstags	BSB		2022	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	14
Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie/Pflege sowie von Beruf und Familie/Pflege an den Hamburger Hochschulen.	Zertifizierung aller Hochschulen mit dem „audit familiengerechte hochschule“	Verleihung des Zertifikats nach erfolgreicher Re-Auditierung	BWFGB / W		laufend	Chancengleichheit von Anfang an: Gleichstellung von der Kindheit bis zur Ausbildung (Kindheit, Jugend, Schule, Ausbildung und Studium)	22
Förderung der Inanspruchnahme von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Männer	Informationskampagnen / Berichte in den Veröffentlichungsmedien der FHH Thematisierung in Arbeitskreisen und Gesprächsrunden Ermittlung von Hürden bei der Inanspruchnahme von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht von Männern (z. B. Männer und Teilzeit, Männer und Elternzeit) Identifizieren weiterer Themen	Entwicklung der Inanspruchnahme von Teilzeit und Elternzeit durch männliche Beschäftigte	Personalamt	alle Behörden	laufend	Gerechte Arbeitslast und gleiche Entlohnung – Eintritt in den Arbeitsmarkt (Arbeit und Familie)	30
Pflegende Angehörige (weit überwiegend Frauen) können in akuten Krisensituatioen wirksam entlastet werden	Aufbau eines Pflege(not)telefons	Existenz des Pflege(not)telefons	Sozialbehörde / G		bis 2026	Bedürfnisorientierung und Geschlechtersensibilität in der Gesundheitsfürsorge und dritten Lebensphase (Alter, Gesundheit und Pflege)	55

LEITZIEL: **GESCHLECHTERGERECHTE VERTEILUNG DER ÖFFENTLICHEN MITTEL UND STAATLICHEN LEISTUNGEN**

OPERATIONALISIERTES ZIEL	MAßNAHME	INDIKATOR	FF BEHÖRDE	BETEILIGTE	ZEITHORIZONT	KAPITEL GPR	NR. IM GPR
Vernetzung von frauengeführten Start-ups mit Investoren und Investorinnen sowie Stärkung der Qualifikation von frauengeführten Start-ups	Konzeption und Umsetzung des „Female Founders Programms“	Anzahl der durch das „Female Founders Programm“ geförderten frauengeführten Start-ups	BWI		laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	59
Erfahrungsaustausch der Beauftragten für den Haushalt zur Steuerung und Implementierung der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung in der FHH	Regelmäßiger Austausch des Arbeitskreises „Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung“ mit den Beauftragten für den Haushalt und dem Amt für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt	Anzahl der Veranstaltungen pro Jahr	Finanzbehörde	BWFGB / G	laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	60
Unterrichtung der Bürgerschaft über die Erreichung von Gleichstellungszielen im Sinne der GWHS	Implementierung eines regelmäßigen GWHS-Berichtswesens	Jährliche Veröffentlichung des Berichts parallel zum vierten Quartalsbericht zum Haushaltsplan	Finanzbehörde	alle Fachbehörden	laufend	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	61
Kompetenzaufbau und Wissensmanagement zum Instrument des Gender Mainstreamings und der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung und ihrer Implementierung in die FHH aus europäischer Perspektive	Projektteilnahme an dem Leuchtturmprojekt „Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting“ des Programms „Technical Support Instrument TSI“ der Europäischen Union (gemeinsam mit Sachsen-Anhalt und Berlin)	Anzahl der Teilnahmen an den bereitgestellten Workshops, Schulungen, Beratungsangeboten u. a. durch die Programmleitung der Generaldirektion Reform der Europäischen Union	BWFGB / G		2 Jahre	Gleichstellung in Recht, Ressourcen und Repräsentation (Recht, Demokratie, Gesellschaft, Finanzen, Digitalisierung und Wirtschaft)	62
Sicherstellung, dass die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen auf Frauen und Männer in stadtplanerischen Zielsetzungen bzw. Lösungen enthalten ist.	Etablierung von Gender Mainstreaming als Kriterium in stadtplanerischen Auslobungstexten	Anteil der Auslobungstexte für Wettbewerbsausschreibungen mit explizitem Bezug auf Gender Mainstreaming	BSW		2023 / 2024	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	86
Geschlechtsspezifische Perspektiven und Belange sind jederzeit gleichermaßen berücksichtigt.	Alle Vorhaben werden auf die Relevanz von Geschlechterfragen überprüft.	Berücksichtigung der Gleichstellung als Kriterium in Bewilligungsverfahren von Förderungen	BUKEA		laufend	Stadtleben für alle (Wohnen, Stadtentwicklung, Mobilität, Umwelt und Nachhaltigkeit, Integration und Inklusion)	93

Impressum

Herausgeberin:

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke
Amt für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt
Hamburger Straße 37, 22083 Hamburg

Abbildungsnachweis:
S. 6/7: iStock/urbazon
S. 16/17: iStock/Ridofranz
S. 24/25: iStock/FG Trade
S. 78/79: AdobeStock/Mego-studio
S. 132/133: iStock/jacoblund

Gestaltung: Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung

Stand: Januar 2023