

Große Anfrage

der Abgeordneten Gabi Dobusch, Dr. Sven Tode, Uwe Giffei, Astrid Hennies,
Annkathrin Kammeyer, Gerhard Lein, Dr. Christel Oldenburg,
Dr. Isabella Vértes-Schütter (SPD) und Fraktion vom 22.11.17

und Antwort des Senats

Betr.: Welche Fortschritte sind bei der Umsetzung, Weiterentwicklung und Fortführung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms – insbesondere in Hinblick auf die Überprüfbarkeit und Messbarkeit mittels der Festsetzung von Zielwerten und Indikatoren zur Zielerreichung – zu verzeichnen?

Der Senat hat am 05. März 2013 das erste „Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm“ (GPR) für Hamburg beschlossen. Das Programm gibt erstmals eine Übersicht über 162 gleichstellungspolitische Maßnahmen der Fachbehörden und Senatsämter in Hamburg. Unter dem Titel „Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe“ stellt es die gleichstellungspolitischen Herausforderungen für Hamburg dar und legt die Grundsätze und Leitlinien der Hamburger Gleichstellungspolitik fest. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm bildet die Basis für die gleichstellungspolitische Arbeit in allen Behörden der Stadt. Es wird regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben. Die erste „Evaluation des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms“ wurde im Oktober 2016 vorgelegt (Drs. 21/6704).

Laut Evaluation des GPR haben 26,54 Prozent der Maßnahmen des GPR das Potenzial zur Fortführung und Weiterentwicklung. Weitere 43,21 Prozent der Maßnahmen wurden erfolgreich abgeschlossen, besitzen jedoch ebenfalls das Potenzial zur Fortführung beziehungsweise Weiterentwicklung. Insgesamt geht es also um die Fortführung und Weiterentwicklung von 113 Maßnahmen sowie um weitere neu in dieser Legislaturperiode hinzukommende Maßnahmen.

Dabei stehen besonders Maßnahmen im Fokus, die in Zusammenhang mit Kennzahlen stehen, die im Rahmen der ersten Anläufe, ein Gender Budgeting in das Hamburger Haushaltswesen mit aufzunehmen, beschlossen und in den Haushaltsplänen 2015/2016 und 2017/2018 ausgewiesen wurden. Mit Beschluss vom 12. Dezember 2013 (Drs. 20/10278) hatte die Bürgerschaft den Senat unter anderem ersucht, im Rahmen der Vorlage des Haushaltsplan-Entwurfs 2015/2016 über die Fortschritte der im GPR genannten Maßnahmen zu berichten sowie möglichst für jeden Einzelplan erste gleichstellungspolitische und zudem steuerungsrelevante Ziele und Kennzahlen auszubringen, um den vom Senat unterstützten Gender-Budgeting-Ansatz weiter zu konkretisieren. Der Finanzbericht 2015/2016 enthielt noch eine tabellarische Übersicht der Gender-Kennzahlen. Nicht so der Finanzbericht 2017/2018. Nur anhand der Drs. 21/6264 ließ sich ablesen, dass es sich im Doppelhaushalt 2017/2018 insgesamt um 87 Gender-Kennzahlen aus neun Einzelplänen handelt. Einen zusammenfassenden Bericht beziehungsweise eine

Analyse der Entwicklungen in Hinblick auf eine Zielerreichung sowie Fortschritte bei der Gleichstellung gab es bisher nicht.

Der Fortschritt bei der Umsetzung einzelner Maßnahmen wurde vom Senat auf Anfragen hin dargestellt. In der Evaluation des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms wird ein nachhaltig angelegtes sowie kontinuierliches Berichtswesen angekündigt, dessen konkrete Ausgestaltung noch offen ist. Es empfiehlt sich, nun die nächsten Schritte einzuleiten und messbare Ziele der Gleichstellungspolitik zu formulieren, sofern es sie noch nicht gibt. Dazu sollten konkrete Zielwerte und Indikatoren fest- beziehungsweise hinterlegt werden, wie dies bereits in anderen Bereichen – zum Beispiel für die Integrationsindikatoren – erfolgreich umgesetzt wurde (vergleiche Drs. 20/13467). Ein weiteres Beispiel wäre das Hamburgische Gleichstellungsgesetz, in dem Bezug genommen wird auf Ziele und Zielvorgaben in Prozent in strategisch wichtigen Bereichen (vergleiche § 16 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HmbGleiG). Ausgehend von dieser Basis können dann die Gender-Kennzahlen der Haushalte überprüft und die Berichtsform neu konzipiert werden.

Wir fragen den Senat:

Der vom Senat verfolgte Gender-Budgeting-Ansatz zielt auf eine stärkere Ausweisung von gleichstellungsrelevanten Zielen und Kennzahlen im Haushaltsplan. Deshalb hat der Senat in den Haushaltsplänen 2015/2016 sowie 2017/2018 in gleichstellungspolitisch relevanten Produktgruppen auch gleichstellungsrelevante Ziele formuliert und Kennzahlen ausgebracht.

Der Haushaltsplan dient vor allem der Veranschlagung der zu erwartenden Kosten und Erlöse und der Ermächtigung der Kosten eines Haushaltsjahres. Dazu sind Begründungen und Erläuterungen erforderlich, die in erster Linie die Bürgerschaft zur Ausübung ihres Budgetbewilligungsrechtes benötigt. Ziele, Kennzahlen und Kennzahlenwerte sind – neben den Produkten – Bestandteil der Leistungszwecke der Produktgruppen. Durch den Haushaltsplan wird der Senat ermächtigt, Kosten zur Erbringung des Leistungszwecks einer Produktgruppe einzugehen (siehe § 16 Absatz 1 LHO). Wichtigstes Kriterium der Auswahl von Zielen und Kennzahlen ist daher ihre Ressourcenrelevanz. Reine Fachkennzahlen sollten daher nicht Bestandteil des Haushaltsplans sein, gleichwohl sie von fach- oder allgemeinpolitischem hohem Interesse sein und Bürgerschaft und Öffentlichkeit an anderer Stelle zum Beispiel in Fachberichten berichtet werden können.

Die Bürgerschaft hat den Senat mit dem Bürgerschaftlichen Ersuchen 21/9801 aufgefordert, die Kennzahlen des Haushaltsplans zu reduzieren und weiterzuentwickeln: „Der Haushaltsplan soll auf ressourcen- und steuerungsrelevante Kennzahlen fokussiert werden.“ Weiterhin gewünschte Fachkennzahlen sollen zukünftig in gesonderten Berichten vereinbart werden.

In diesen Zusammenhang werden auch die gleichstellungspolitischen Kennzahlen überprüft und gegebenenfalls angepasst. Bei der Auswahl dieser Kennzahlen wird entsprechend dem Ersuchen die Bürgerschaft über den Haushaltsausschuss einbezogen. Der endgültige Vorschlag von Zielen und Kennzahlen bleibt aber gemäß dem Budgetinitiativrecht des Senats der Einbringung des Haushaltsplan-Entwurfs 2019/2020 durch den Senat vorbehalten.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

1. *Maßnahme 1 (im Maßnahmenkatalog der Drs. 21/6704): Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms*
- a) *In der letzten Legislaturperiode war es dem Senat nicht gelungen, die mit Drs. 20/7126 angekündigte Zeitschiene in Hinblick auf die Evaluation des GPR einzuhalten. Die Bürgerschaft hatte den neuen Senat daher zu Anfang dieser Legislaturperiode ersucht, die Evaluation des GPR bis spätestens Oktober 2016 vorzulegen. Dem ist der Senat zum November 2016 nachgekommen. Dem Ersuchen der Bürgerschaft, bis zum 31.*

Dezember 2016 ein Konzept zur Fortschreibung des GPR zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen, ist der Senat hingegen bisher nicht nachgekommen.

Die Planungen sind im Hinblick auf die Fortschreibung des GPR der Bürgerschaft in Form einer Unterrichtung durch die Präsidentin mit Datum vom 3. Februar 2017 zur Kenntnis gebracht worden. Siehe hierzu Drs. 21/7841.

- (1) *Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um Maßnahme 1 erfolgreich fortzuführen und weiterzuentwickeln?*

In der Fortschreibungsunterlage wurde durchgängig ein Gender-/Gleichstellungsindikatoren-System etabliert.

- (2) *Wann plant der Senat, die Fortschreibung des GPR vorzulegen?*

Die Fortschreibungsdrucksache wurde am 12. Dezember 2017 im Senat beschlossen. Im Übrigen siehe Drs. 21/11341.

- (3) *Wann und in welcher Frequenz plant der Senat, der Bürgerschaft zukünftig die in der Evaluation zum GPR in Aussicht gestellten Berichte zum Fortschritt des GPR vorzulegen?*

Siehe Drs. 21/11341.

- b) *Das Vorlegen von Evaluation, Berichten und Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms zu den angekündigten Terminen kann als Indikator für eine Zielerreichung im jeweiligen Jahr dienen. Ebenso die Anzahl von explizit der Weiterentwicklung von Evaluation und Fortschreibung des GPR dienenden, mit anderen Behörden getroffenen konkreten verbindlichen Vereinbarungen und von Fachveranstaltungen jeweils pro Jahr. Des Weiteren setzt ein erfolgreiches GPR voraus, dass bei einer hinreichenden Zahl von Maßnahmen aus der Mehrzahl der Bereiche (beteiligte Behörden) Fortschritte erzielt werden. Das Feststellen des Status quo wäre in vielen Fällen Voraussetzung, um gegebenenfalls Steigerungsraten ins Auge fassen zu können. Ein möglicher Zielwert für Maßnahme 1 wäre eine Zielerreichung von durchschnittlich mindestens 60 Prozent über alle Maßnahmen des GPR hinweg. Indikatoren wären erfolgreich durchgeführte Maßnahmen mit jeweils mindestens 60 Prozent Zielerreichung.*

- (1) *Welche internen behördenübergreifenden Erfassungs- und Dokumentationssysteme plant der Senat zukünftig einzusetzen, um die Organisations- und Ablaufstrukturen zum Erstellen der Berichte und Evaluationen zu optimieren?*

Jede Behörde evaluiert ihre Vorhaben eigenständig. Die Bündelung der Ergebnisse erfolgt über die Stabsstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt.

- (2) *Bei welchen Maßnahmen hat der Senat in Zusammenhang mit der Evaluation des GPR bereits mögliche Indikatoren identifiziert beziehungsweise zahlenmäßig erfasst und ausgewertet?*

In der Fortschreibung des Programms wurden von allen Fachbehörden einzelne Handlungsziele generiert und operationalisiert. Auf dieser Basis konnten Gender- und Gleichstellungsindikatoren ermittelt werden. Das Verfahren wurde insoweit verbessert und birgt keine Deckungsgleichheit mit dem GPR 2013.

- (3) *Welche weiteren Indikatoren sieht der Senat, die in eine Bewertung einfließen müssten und an denen sich der Erfolg der Maßnahme 1 messen lässt?*

Alle Maßnahmen im GPR 2017 weisen Gleichstellungs- oder Genderindikatoren auf. Die Summe der Einzelindikationen bildet nicht zwangsläufig einen Erfolg/Misserfolg des gesamten Programms ab. Vielmehr muss ein Zusammenhang zu den Aufgabebereichen der Referate, Ämter, Stabsstellen, Projekten et cetera hergestellt werden. Der Erfolg des GPR korreliert mit der Anwendungsdichte eines konsequenten Gender

Mainstreaming in allen behördlichen Aufgabenfeldern und den sich daraus ergebenden Vorhaben.

(4) *Welche Zielwerte strebt der Senat jeweils an?*

Siehe Drs. 21/11341.

c) *Wie schätzt der Senat den aktuellen Stand des Fortschritts bei Maßnahme 1 ein und woran macht er das fest?*

Gleichstellung in Hamburg messbar zu machen, ist Ziel des GPR 2017. Dafür wurde die Erfolgskontrolle der Maßnahmen hinterlegt.

2. *Maßnahme 3: Erarbeitung eines Demografie-Konzeptes unter Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen des Rahmenprogramms*

Der geplante Fortschreibungsbericht soll die Schwerpunkte „Demografie-festes Quartier“ und „Demografische Auswirkungen der Flüchtlingszuwanderung“ umfassen (vergleiche Drs 21/3309).

a) *Liegt inzwischen eine Fortschreibung des Demografie-Konzeptes vor?*

Nein.

(1) *Falls ja: Wurden weiterhin gleichstellungspolitische Leitlinien, Ziele und Maßnahmen dabei beachtet?*

(2) *Falls nicht: Ist es geplant, in Bezug auf die Schwerpunkte „Demografie-festes Quartier“ und „Demografische Auswirkungen der Flüchtlingszuwanderung“ gleichstellungspolitische Leitlinien, Ziele und Maßnahmen künftig zu berücksichtigen?*

Die Fortschreibung des Demografie-Konzeptes ist eine kontinuierliche Aufgabe. Der in Arbeit befindliche Fortschreibungsbericht stellt keine umfassende Überarbeitung des Demografie-Konzeptes dar, sondern hat – neben der Aktualisierung der statistischen Aussagen zur Bevölkerungsentwicklung – einen bestimmten thematischen Schwerpunkt (Entwicklung einer Quartiersstrategie). Eine Einbeziehung der Grundsätze und Leitlinien des GPR erfolgt daher in diesem Fortschreibungsbericht, soweit sie für diesen thematischen Schwerpunkt relevant sind.

(3) *Welche möglichen Indikatoren sieht der Senat, die hinterlegt werden müssten und an denen sich eine erfolgreiche Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen messen ließe?*

Keine. Die Fortschreibung des Demografie-Konzeptes baut nicht auf Indikatoren auf. Das geplante Demografie-Monitoring bezieht sich auf die Identifikation von Quartieren mit demografisch relevanter Entwicklung, aber nicht auf die Messung der Umsetzung des Fortschreibungsberichts.

b) *In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode neben der federführenden Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz die Zuständigkeit der ehemaligen Behörde für Justiz und Gleichstellung übernommen hat. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.*

Die Justizbehörde (JB) und die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (BWFG) sind jeweils für ihre Zuständigkeitsbereiche an der Erarbeitung des Fortschreibungsberichts beteiligt.

3. *Maßnahme 4: Erarbeitung einer Fachkräftestrategie unter Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen des Rahmenprogramms*

a) *Bestehen Pläne, die Fachkräftestrategie fortzuschreiben?*

Falls ja: Werden hierbei wieder gleichstellungspolitische Leitlinien, Ziele und Maßnahmen mit einbezogen?

Die Gestaltung politischer Prozesse und Umsetzung aller Vorhaben erfolgt weiterhin nach dem Prinzip des Gender-Mainstreaming.

(2) *Falls nicht: wieso nicht?*

(3) *Welche möglichen Indikatoren sieht der Senat, die hinterlegt werden müssten und an denen sich eine erfolgreiche Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen messen ließe?*

Die zuständige Behörde wird der Bürgerschaft über die Umsetzung der Strategie im Fachkräftenetzwerk unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Leitlinien und Ziele berichten sowie Weiterentwicklungsbedarfe darstellen. Die entsprechende Drucksache wird derzeit vorbereitet. Darüber hinaus sind die Überlegungen noch nicht abgeschlossen.

b) *In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode neben der federführenden Behörde die Zuständigkeit der ehemaligen Behörde für Justiz und Gleichstellung, übernommen hat. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.*

BWFG.

4. *Maßnahme 7: Definition von geschlechterspezifischen Maßstäben, Zielen und Zielwerten der Integrationspolitik*

a) *Im Integrationskonzept gibt es zwar Abschnitte zu Kinder- und Jugendarbeit sowie zur Seniorenarbeit, aber keinerlei geschlechterdifferenzierte Zielwerte. Die Antwort auf die Große Anfrage Drs. 21/5081 zeigt, dass in vielen Bereichen noch keine geschlechterdifferenzierten Daten vorliegen. Eine geschlechterdifferenzierte Auswertung und die Entwicklung geschlechterdifferenzierter Zielwerte stehen aus. Einen möglichen Indikator für den Fortschritt der Maßnahme stellte also der Anteil der jeweils ausgewiesenen geschlechterdifferenzierten Daten dar. Ein weiterer Indikator wäre der Fortschritt in der Entwicklung von geschlechterspezifischen Zielwerten.*

(1) *Hat der Senat ausgewertet,*

i. *zu welchem Anteil geschlechterdifferenzierte Daten fehlen?*

ii. *zu welchem Anteil das Fehlen geschlechterdifferenzierter Daten auf fehlende Datenquellen, nicht angemessene Auswertungsinstrumente beziehungsweise fehlenden Zugang zu entsprechenden Datenquellen zurückzuführen ist (vergleiche Maßnahme 10)?*

iii. *inwieweit geschlechterdifferenzierte Zielwerte entwickelt werden können?*

Mit „Wir in Hamburg!“ hat der Senat zwischenzeitlich das weiterentwickelte Hamburger Integrationskonzept vorgelegt (Drs. 21/10281). Soweit Daten vorlagen, sind bei der Formulierung der Teilziele, Indikatoren und Zielwerte geschlechterspezifische Aspekte miteinbezogen worden. Im Hamburgischen Seniorenmitwirkungsgesetz ist geregelt, dass jedem Seniorenbeirat mindestens jeweils eine Frau und ein Mann mit Migrationshintergrund angehören müssen. Für die interkulturelle Öffnung von Seniorentreffs können keine geschlechterdifferenzierten Aussagen getroffen werden. Die entsprechenden Daten werden nicht erhoben.

b) *In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode neben der federführenden Behörde die Zuständigkeit der ehe-*

maligen Behörde für Justiz und Gleichstellung übernommen hat. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.

BWFG.

5. *Maßnahme 9: Ausweitung der Datenlage und der Analyse der geschlechtsbezogenen Implikationen von strukturellen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen*
 - a) *Welche möglichen Indikatoren sieht der Senat, die hinterlegt werden müssten und an denen sich eine erfolgreiche Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen messen ließe?*

Die Überlegungen hierzu sind noch nicht abgeschlossen.

- b) *In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode neben der federführenden Behörde die Zuständigkeit der ehemaligen Behörde für Justiz und Gleichstellung übernommen hat. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.*

BWFG.

6. *Maßnahme 10: Prüfung und gegebenenfalls Ausbau der gleichstellungsrelevanten Datenlage*
 - a) *Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe. Daher ist davon auszugehen, dass in allen Behörden geschlechterdifferenzierte Datenquellen benötigt werden, um dieser Aufgabe gerecht zu werden. Ein Indikator für den Erfolg dieser Maßnahme kann also der Zugriff auf geschlechterdifferenzierte Daten(quellen) beziehungsweise die Erschließung solcher Zugriffsmöglichkeiten quer durch alle Politikbereiche sein. Voraussetzung dafür wäre die kontinuierliche systematische Erfassung dieser Datenquellen, deren Fortschritt wiederum als Indikator dienen kann.*
 - (1) *Laut Eigenangaben können vier Behörden auf geschlechterdifferenzierte Datenquellen zurückgreifen, davon nur zwei auf eine breite Palette. Zumeist handelt es sich um Fremddaten. Wie schätzt der Senat dieses Ergebnis der Evaluation ein?*

Im Hinblick auf die Beschäftigtendaten liegen geschlechtsspezifische Daten in allen Behörden vor. Das Personalamt (PA) stellt den Behörden eine umfangreiche Datenbasis für personalwirtschaftliche Bereiche und Fragestellungen zur Verfügung. Diese wird genutzt, um die Personalstrukturdaten nach gleichstellungsbezogenen Aspekten auswerten zu können. Siehe hierzu Drs. 21/6704.

Über die in der Drs. 21/6704 genannten Datenquellen hinausgehend verfügt die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) mit der Basisdokumentation, die der Verein Hamburger Basisdatendokumentation e.V. (BADO) jährlich herausgibt, über geschlechterdifferenzierte Daten im Bereich Suchterkrankung und Suchtkrankenhilfe.

Im Bereich des Monitorings der Arbeit der Familienteams werden seit 2015 auch Daten über das Geschlecht für den jeweiligen Standort erhoben. Das Centrum für AIDS und sexuell übertragbare Krankheiten erhebt regelhaft geschlechtsspezifische Daten über seine Klientel. Die Datenlage wird insofern als ausreichend bewertet.

Bei den Arbeitsmarkt- und Grundsicherungsdaten handelt es sich meist um Fremddatenbestände der Bundesagentur für Arbeit oder des Jobcenters team.arbeit.hamburg. Diese bilden, soweit in den Quelldaten individualbasiert, in der Regel bereits das Merkmal Geschlecht in den Standardauswertungen ab. Im Bedarfsfall ist dies auch durch Sonderauswertungen möglich.

Die JB kann in Bezug auf das Personal (Justizbehörde, Gerichte, Staatsanwaltschaft, Justizvollzug) sowie ehrenamtliche Richterinnen und Richter auf geschlechtsspezifische Daten zugreifen. Im Bereich des Justizvollzuges ist ein Großteil der statistisch verfügbaren Daten zu den Gefangenen auch geschlechtsspezifisch auszuwerten. Die

Strafverfolgungsstatistik, in der jährlich die Zahl der gerichtlichen Aburteilungen nach Deliktarten, Strafmaß et cetera abgebildet werden, sieht eine geschlechtsspezifische Differenzierung vor.

Im Übrigen siehe Drs. 21/6704.

- (2) *Der Evaluation ist nicht zu entnehmen, ob es in den übrigen Bereichen keine geschlechterdifferenzierten Datenquellen gibt, es keine Zugänge zu geschlechterdifferenzierten Datenquellen gibt, keine Informationen über geschlechterdifferenzierte Datenquellen vorhanden waren, die Hürden für solche Zugänge zu hoch waren (Kosten) oder ein Rückgriff auf geschlechterdifferenzierte Daten als nicht notwendig erachtet wurde. Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um hier eine Klärung herbeizuführen?*

Der BWFG liegen derzeit keine Anliegen einzelner Fachbehörden vor, innerhalb derer das Verfügbarkeitsanfordernis spezifischer Daten angefragt wird. Die Datenquellen wurden von den einzelnen Fachbehörden bislang als ausreichend bewertet.

- (3) *Liegen dem Senat bereits jetzt Erkenntnisse zu Bereichen vor, in denen keinerlei geschlechterdifferenzierte Daten vorhanden sind?*
i. Wenn ja, welche Schlussfolgerungen zieht er daraus?

Die Datenerhebung bei Staatsanwaltschaften und Gerichten ist bundeseinheitlich und nicht geschlechtsspezifisch auswertbar (Ausnahme: Familiensachen, welche den Bestand einer Lebenspartnerschaft betreffen). Änderungen müsste die Mehrheit der Landesjustizverwaltungen zustimmen, wobei in den zuständigen Gremien große Zurückhaltung gegenüber einer Ausweitung der Statistikanforderungen an Staatsanwaltschaften und Gerichte besteht.

- (4) *Laut Evaluation hat das Personalamt eine eigene Software entwickeln lassen, um allen Dienststellen der Kernverwaltung die Möglichkeit zu geben, ihre Personalstrukturdaten nach gleichstellungsbezogenen Aspekten auszuwerten. Welche Schritte hat der Senat unternommen, um in anderen Bereichen ähnliche Potenziale zu identifizieren und zu entwickeln?*

Siehe Drs. 21/6704.

- (5) *Hat der Senat die Möglichkeit eines speziellen Topfs für die Entwicklung eigener Tools oder die Inanspruchnahme beziehungsweise Beauftragung kostenpflichtiger geschlechterdifferenzierter Auswertungen geprüft?*

Siehe Antwort zu 6. a) (1).

- b) *Ein weiterer Indikator wäre die konkrete Nutzung dieser Möglichkeiten im Kontext von Berichten, Veröffentlichungen, ebenfalls quer durch alle Politikbereiche. Dazu wäre eine konkrete Feststellung des Status quo wünschenswert.*
(1) Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um zukünftig die genaue Anzahl von Publikationen und so weiter, die auf geschlechterdifferenzierte Daten zurückgreifen, systematisch abfragen und erfassen zu können?
(2) In der Evaluation werden nur einige konkrete aktuelle Publikationen aus wenigen Bereichen aufgelistet. Hält der Senat diese aufgeführte Anzahl und Bandbreite von Publikationen, die auf geschlechterdifferenzierte Daten zurückgreifen, für angemessen?

Siehe Drs. 21/6704.

- c) *Als zusätzlicher Indikator könnte die konkrete Nutzung dieser Möglichkeiten im Kontext der Antworten des Senats auf Große Anfragen und Schriftliche Kleine Anfragen sowie Protokollerklärungen, ebenfalls quer durch alle Politikbereiche, dienen. Von besonderer Bedeutung wären*

hierbei Verweise des Senats, dass aufgrund mangelnder Daten eine Antwort nicht möglich sei.

- (1) Hat der Senat die Möglichkeit einer computergestützten Analyse der in der Parlamentsdatenbank aufzufindenden Drucksachen in Hinblick auf diese Fragestellungen überprüft?*
- (2) Hat der Senat die Möglichkeit einer Verabredung zu internen Meldungen beziehungsweise systematischem Erfassen von nicht beantwortenden Fragen zu Aspekten der Gleichstellung aufgrund von fehlenden Daten geprüft?*

Nein.

- d) Ebenfalls relevant und geeignet, um als Indikatoren herangezogen zu werden, sind Studien, die der Senat im letzten Jahr in Auftrag gegeben oder an denen er sich mit einer Stichprobe beteiligt hat. Hat der Senat eine Erfassung und Auswertung geprüft, die Aussagen dazu, wie viele davon geschlechterdifferenzierte Aspekte enthielten, eine geschlechterdifferenzierte Auswertung ermöglichen, explizit mit einem geschlechterdifferenzierten Auftrag versehen wurden?*

Fehlanzeige. Im Übrigen siehe Drs. 21/11341.

- e) Wie schätzt der Senat den aktuellen Stand des Fortschritts bei Maßnahme 10 ein? Woran macht er das konkret fest?*

Siehe Drs. 21/11341.

- f) In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) wird ausgeführt, dass die jeweils zuständige Behörde in Abstimmung mit dem Statistischen Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein und der Behörde für Justiz und Gleichstellung zuständig sei. Gibt es eine Zuständigkeit für die Koordinierung dieser Abläufe?*
 - (1) Falls ja, bei welcher Behörde ist die Koordinierung angesiedelt?*

BWFG.

- (2) Falls nicht, wieso nicht?*

Entfällt.

- 7. Maßnahme 11: Prüfung und Fortentwicklung gleichstellungsrelevanter Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen*
 - a) Im Rahmen der Evaluation wurde hier nur beispielhaft auf Politbereiche aus 3 Behörden verwiesen. Konkrete Publikationen oder Zahlen dazu wurden nicht angegeben. Um angemessene Indikatoren (weiter) entwickeln zu können, wäre eine konkrete Feststellung des Status quo wünschenswert (vergleiche 9.). Mögliche Indikatoren wären die Anzahl von Publikationen des Senats, die gleichstellungsbezogene Aspekte aufgreifen, sowie die Anzahl der Behörden beziehungsweise Fachbereiche, die gleichstellungsbezogene Aspekte aufgreifen.*
 - (1) Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um zukünftig die genaue Anzahl von Publikationen und so weiter, die gleichstellungsbezogene Aspekte aufgreifen, systematisch abfragen und erfassen zu können?*
 - (2) In der Evaluation werden nur wenige konkrete aktuelle Publikationen aus wenigen Bereichen aufgelistet. Hält der Senat diese aufgeführte Anzahl und Bandbreite von Publikationen, die geschlechterdifferenzierte Aspekte ausweisen, für angemessen?*

Siehe Drs. 21/11341.

- b) Wie schätzt der Senat den aktuellen Stand des Fortschritts bei Maßnahme 11 ein? Woran macht er das konkret fest?*

Veröffentlichungen werden grundsätzlich im Hinblick auf Genderrelevanz geprüft und Genderaspekte in allen Behörden, sofern sie fachlich sinnvoll sind, berücksichtigt. Insofern wird der Fortschritt positiv bewertet. Im Übrigen siehe Drs. 21/11341.

- c) *In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) ist erwähnt, dass die jeweiligen Behörden in Abstimmung mit der ehemaligen Behörde für Justiz und Gleichstellung zuständig waren. Welche Behörde hat in dieser Legislaturperiode die Zuständigkeit hierfür übernommen?*

BWFG.

8. *Maßnahme 12: Prüfung, ob und wie bestehende Beratungsangebote fortentwickelt, insbesondere stärker vernetzt und die Zugänge zu ihnen erleichtert werden können.*
- a) *Der Evaluation ist nicht zu entnehmen, welche geschlechtsspezifischen Beratungsangebote es konkret in Hamburg gibt beziehungsweise inwiefern eine Übersicht aller Angebote überhaupt vorliegt. Der Begriff „Beratungsangebot“ ist nicht definiert und wird in der Evaluation sehr frei interpretiert und sowohl auf Beratungsangebote mit geschlechtsspezifischen Aspekten als auch auf Betreuungsangebote und Peer-Projekte ausgedehnt. Die Beispiele beschränken sich auf wenige Arbeitsfelder. Der Stand der Erfassung sowohl der geschlechtsspezifischen Beratungs- als auch der Betreuungsangebote insgesamt, unterschieden nach eigenständigen geschlechtsspezifischen Beratungs- oder Betreuungsstellen wie zum Beispiel kajal/Frauenperspektiven oder nach geschlechtsspezifischen Beratungsanteilen, wäre ein guter Indikator für den Erfolg der Maßnahme.*
- (1) *Eine Klärung der Definition der zu prüfenden, fortzuentwickelnden und zu vernetzenden Maßnahmen ist notwendig. Welche Schritte hat der Senat in dieser Hinsicht unternommen?*
- (2) *Eine Erfassung des Status quo erscheint wünschenswert. Hat der Senat entsprechende Maßnahmen auf den Weg gebracht?*
- (3) *In Hinblick auf eine Fortentwicklung der Angebote stellt sich die Frage nach der Ausgangssituation und dem Ziel der Fortentwicklung. Welche Konzepte hat der Senat dazu entwickelt?*
- b) *Ein weiterer Indikator für Fortschritt der Maßnahme 12 wäre die Verteilung der Angebote auf die Geschlechter. Der Evaluation ist indirekt zu entnehmen, dass sich die meisten Angebote an Frauen richten.*
- (1) *Welche konkrete Verteilung der Angebote auf die Geschlechter hält der Senat derzeit für angemessen? Woran macht er das fest?*

Siehe Drs. 21/6704.

- c) *Im Hinblick auf Vernetzung stellt sich die Frage, warum der Senat nicht auf bestehende Vernetzungsstrukturen im Bereich der Beratungsangebote für Frauen verweist. Da sowohl für die spezifische Arbeit mit Frauen und Mädchen als auch für die Arbeit mit Jungen und Männer auch Koordinationsstellen vorhanden sind, böten sich hier weitere Anknüpfungspunkte. Die Anzahl vorhandener Netzwerke und ihre Qualität (Knotenpunkte, Dichte, Cluster et cetera – vergleiche mögliche Kriterien für Netzwerkstrukturen) wären ein möglicher Indikator.*
- (1) *Welche konkreten Konzepte zur Förderung der – bereichsübergreifenden oder -internen – Vernetzung in diesem Bereich verfolgt der Senat?*
- d) *Eine stärkere Vernetzung kann auch zur Steigerung der Wahrnehmung durch die jeweilige Zielgruppe und zur Verbesserung der Zugänglichkeit genutzt werden. Mögliche Indikatoren wären Kooperationsvereinbarungen zwischen den Anbietern, gemeinsame Maßnahmen der Öffentlich-*

keitsarbeit, des Fachkräfteaustauschs, Projekte, Studien oder Fortbildungsmaßnahmen. Auf einer anderen Ebene wären aber auch die Vermittlung von Klienten/-innen/Kunden/-innen von einem Angebot in ein anderes oder sogar die Einrichtung gemeinsamer Fallberatungen mögliche Indikatoren.

- (1) Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um den Stand der Vernetzung zu erfassen?*
 - (2) Woran will der Senat zukünftig eine stärkere Vernetzung festmachen?*
- e) Wie schätzt der Senat den aktuellen Stand des Fortschritts bei Maßnahme 12 ein? Woran macht er das konkret fest?*

Siehe Drs. 21/11341.

- f) In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) ist erwähnt, dass die jeweiligen Behörden zuständig sind, wobei die ehemalige Behörde für Justiz und Gleichstellung übergreifend koordiniert. Welche Behörde ist in dieser Legislaturperiode für die Koordination zuständig?*

BWFG.

- 9. Maßnahme 15: Prüfung zur Ausrichtung staatlicher Verfahren/Abläufe sowie der Dialoge mit der Wirtschaft, Sozialpartnern, Gleichstellungsstellen und Zivilgesellschaft in Hinblick auf die Förderung gleichstellungspolitischer Ziele*
- (Die im Rahmen der Evaluation durch die Fachbehörden genannten Beispiele finden sich im Textteil unter 4.4.)*
- a) Die Evaluation stellt fest, der Senat sei „mit vielfältigen Institutionen und Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft und Wirtschaft im ständigen Dialog, um gleichstellungspolitische Herausforderungen gemeinsam anzugehen. Dies gilt für neue wie auch langjährige Organisationen und Vereine.“ Mögliche Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme wären das Erreichen eines festzulegenden Anteils der zu prüfenden staatlichen Verfahren/Abläufe sowie das Erreichen der Dialoge mit Wirtschaft, Sozialpartnern, Gleichstellungsstellen und Zivilgesellschaft zur Förderung gleichstellungspolitischer Ziele.*
- (1) Mit welchen weiteren Partnern/-innen gab es Dialoge zur Förderung gleichstellungspolitischer Ziele?*

Siehe Drs. 20/10994, 21/10281 und 21/10870. Im Fachkräftenetzwerk findet überdies innerhalb seiner Gremien (siehe Drs. 20/8154) regelhaft ein Dialog mit der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, dem Unternehmensverband Nord e.V. sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund zur Förderung gleichstellungspolitischer Ziele statt.

Um die Handlungsfähigkeit des Hamburger Justizvollzuges auch mittel- und langfristig zu sichern und eine sachgerechte Resozialisierung der Gefangenen und den Schutz der Allgemeinheit vor weiteren Straftaten auch künftig sicherzustellen, sind grundlegende organisatorische Veränderungen erforderlich. Ziel ist es, den Justizvollzug in Hamburg einer zukunftsfähigen Struktur zuzuführen, die einem hohen qualitativen Anspruch an die Erfüllung seiner Aufgaben gerecht wird. Im Rahmen des dafür eingerichteten Projektes Justizvollzug Hamburg 2020 wurde der Landesfrauenrat als Mitglied des Projektbeirates beteiligt.

Im Rahmen der Abstimmung des HmbGleIG durch das Personalamt waren dies der Landesfrauenrat, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen (LaKoG) sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund und der Deutsche Beamtenbund (im Rahmen der Befassung des Landespersonalausschusses).

Im Übrigen siehe Drs. 21/6704.

- (2) *Welche Konzepte zur Priorisierung von Bereichen, in denen die anvisierten Prüfungen stattfinden sollten, sowie von Bereichen, aus denen die möglichen Partnerinnen und Partner für Dialoge kommen sollten, wurden entwickelt?*

Das Personalamt hat die Entwürfe des HmbGleiG erörtert. Spezielle Konzepte wurden bislang nicht aufgelegt.

- (3) *Welche Konzepte zur Erfassung von Dialogen und zur Prüfung der Ausrichtung staatlicher Verfahren/Abläufe wurden ergriffen?*

Die Behörden stehen im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im ständigen Dialog mit Institutionen jeder Art und weiteren Akteurinnen und Akteuren im Kontext ihrer Aufgaben- und Zuständigkeitsfelder. Das Thema Gleichstellungsförderung wird mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren im Kontext von Veranstaltungen, Arbeitsgruppen, Projekten et cetera aufgegriffen und bearbeitet. In diesem Rahmen wird anlassbezogen auch die Förderung gleichstellungspolitischer Ziele thematisiert. Spezielle Konzepte wurden nicht aufgelegt.

Im Übrigen siehe Drs. 21/11341.

- (4) *In der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) wird auf die im Rahmen der Evaluation durch die Fachbehörden genannten Beispiele im Textteil unter 4.4 verwiesen. Dort findet sich der Hinweis auf Kontakte zu gesellschaftlichen Gruppierungen, die sich schwerpunktmäßig der Gleichstellung widmen. In welcher Form hat der Kontakt zu diesen Gruppierungen stattgefunden? Hat dieser Kontakt bereits zu Ergebnissen geführt?*

Falls ja, welcher Art?

Ja. Siehe Drs. 21/11341.

- b) *In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) ist erwähnt, dass die jeweiligen Behörden zuständig sind, wobei die ehemalige Behörde für Justiz und Gleichstellung übergreifend koordiniert. Welche Behörde ist in dieser Legislaturperiode für die Koordination zuständig?*

BWFG.

10. *Maßnahme 16: Etablierung und Ausbau eines zentralen Wissens- und Beratungsangebots für Behörden und staatliche Einrichtungen zur gleichstellungsorientierten Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen*

Mögliche Indikatoren wären die Anzahl der durchgeführten Beratungen sowie der Ausbaugrad des Informationsangebots im Intranet. Auch die Steigerungsrate der Zugriffszahlen auf die zentrale öffentliche Internetseite unter www.hamburg.de/gleichstellung sowie auf die jeweiligen Intranetseiten mit einschlägigen Informationen können Indikatoren darstellen.

- a) *Zu welchen Themen finden sich derzeit Informationen zur gleichstellungsorientierten Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen auf den Intranetseiten einzelner Fachbehörden?*
- b) *Auf den Intranetseiten wie vieler Fachbehörden finden sich derzeit Informationen zur gleichstellungsorientierten Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen?*
- c) *Wie häufig wurden diese jeweils aufgerufen?*

Zu folgenden Themen gibt es Informationen im Intranet der für Bildung zuständigen Behörde:

Gleichstellungsförderung,

Personalauswahl: Gendergerechte Stellenausschreibungen für das pädagogische Personal und Verwaltung,

Gleichstellungsbeauftragte Schulen und Verwaltung,

Unterrepräsentanzen,

Gleichstellungsplan Schulen und Verwaltung,

Paritätische Auswahlkommissionen,

Netzwerk für den schulischen Führungsnachwuchs,

Mentoring für den weiblichen Führungsnachwuchs,

Nationale und internationale Gesetze zur Gleichstellung,

Gendergerecht beurteilen,

Väterzeit und

Teilzeit und Rente/Pension.

Die SharePoint-Seiten der für Bildung zuständigen Behörde zum Thema Gleichstellung sind in der Zeit von Februar 2015 bis Dezember 2017 insgesamt 3.005 Mal angeklickt worden. Eine detailliertere Darstellung der Teilbereiche ist mit den verfügbaren Auswertungsmöglichkeiten nicht möglich.

Der Intranetauftritt der Justizbehörde bietet Informationen zu folgenden Themen mit Gleichstellungsbezug (Klickzahlen in Klammern):

Broschüre zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf (536)

Gleichstellungsplan der JVAen, Frauenförderung (1.453)

Gleichstellungsbeauftragte (1.737)

Tätigkeitsbericht 2016 der Gleichstellungsbeauftragte der JB (345)

Beamtenversorgung in Eltern- und Teilzeit (578)

Gleichstellungsplan 2017 (152)

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (zehn)

Wegweiser Familienzeit (536)

Elterngeld und Elternzeit (126)

Justizkindergarten (136)

Kindernotfallbetreuung (206)

Telearbeit (846)

Darüber hinaus werden zu folgenden Themen Informationen des Personalamtes dort verlinkt:

HmbGleiG

Führen in Teilzeit

FAQs – Fragen zum Thema Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungspläne

Personalauswahlverfahren und Gleichstellungsaspekte

Programm „Frauen in Spitzenpositionen“

Sprache geschlechtergerecht gestalten

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gleichstellungsgesetz

Zu den Themen Gender-Mainstreaming und gendergerechte Personalauswahl finden sich derzeit Informationen zur gleichstellungsorientierten Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen auf dem Personalportal. Das Personalportal (Intranet) ist ein zentrales Themen-Portal des Personalamtes, zugänglich für alle Behörden und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg. Es stellt eine Website mit Informationen zur Gleichstellung von Frauen und Männer bereit. Sie enthält Informationen über das Hamburgische Gleichstellungsgesetz bis hin zur gendergerechten Personalauswahl und Sprache. Daneben gibt es weitere Informationen zum Gendermainstreaming, zum AGG und zu LSBTI als Einzelthemen.

Zugriffe können nur auf der Websiteebene gemessen werden, nicht auf der Ebene einzelner Artikel. Gemessen wird, wie oft auf die Seiten zugegriffen wird (Treffer).

Zugriffe Website Gleichstellung von Frauen und Männern

2016: 5.460 Treffer

2017: 4.560 Treffer

Zugriffe Website Diversity (AGG, LSBTI)

2016: 2015 Treffer

2017: 987 Treffer

Die im FHH-Portal der Finanzbehörde befindlichen Themen mit Informationen zur gleichstellungsorientierten Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen und die ab April verfügbaren Aufrufzahlen sind in der Anlage 1 aufgeführt. Zusätzlich stehen im Intranet von SBH | Schulbau Hamburg allgemeine Informationen, Gleichstellungspläne sowie Links zu einschlägigen Seiten zur Verfügung. Seit Juni dieses Jahres sind rund 900 Zugriffe erfolgt.

Auf der Intranetseite der Senatskanzlei finden sich derzeit Informationen unter anderem zu den Gleichstellungsbeauftragten der Senatskanzlei sowie zum Gleichstellungsplan 2017 bis 2020 der Senatskanzlei. Wie häufig diese Seiten jeweils aufgerufen wurden, lässt sich technisch nicht auswerten. Auf den gesamten Intranetauftritt der SK (nicht einzelne Seiten) gibt es durchschnittlich 1.700 Seitenzugriffe im Monat.

Im Übrigen siehe Drs. 21/11341.

- d) *Wie häufig wurde das Beratungsangebot zur gleichstellungsorientierten Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen bisher in Anspruch genommen?*
- e) *Von wie vielen Fachbehörden wurde das Beratungsangebot zur gleichstellungsorientierten Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen bisher in Anspruch genommen?*

Die Nutzung des Beratungsangebotes wurde von der Stabsstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt bislang nicht erhoben.

- f) *Wie schätzt der Senat den aktuellen Stand des Fortschritts bei Maßnahme 16 ein? Woran macht er das konkret fest?*

Siehe Drs. 21/11341.

- 11. *Maßnahme 21: Prüfung der Optimierung der Beteiligung Hamburgs an den europäischen Informations- und Mitwirkungsstrukturen*

Mögliche Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme wären das Erreichen festgelegter Zielwerte in Hinblick auf EU-Förderanträge, die explizit die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel haben, sowie die Erhöhung des Anteils der Frauen bei der Auswahl von Referentinnen und Referenten für die Vielzahl der Podiums- und Diskussionsformate, die die Senatskanzlei im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit organisiert und fördert, ausgehend vom Status quo.

- a) *Zu welchem Prozentsatz waren die Anstrengungen des Senats der letzten fünf Jahre erfolgreich, die Prinzipien der Förderung der Gleichstel-*

lung der Geschlechter in allen eingereichten Projektanträgen für EU-Förderprojekte zu unterstützen? Zu welchem Prozentsatz handelte es sich in den letzten fünf Jahren um Projektanträge, die speziell die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel hatten?

Die diesbezüglichen Anstrengungen des Senats erfolgen im Wesentlichen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF). Mit dem von der Europäischen Kommission am 16. Oktober 2014 genehmigten Operationellen Programm (OP) CCI-Nummer 2014DE05SFOP007 bekennt sich die Freie und Hansestadt Hamburg gemäß Artikel 7 VO (EG) 1304/2013 im Rahmen des ESF zur Doppelstrategie bei der Verfolgung des Querschnittsziels Gleichstellung. Das heißt, dieses Ziel findet zum einen grundsätzlich durchgängige Berücksichtigung in allen Maßnahmen des ESF-Programms.

Dies gilt im Übrigen auch außerhalb des ESF: Auch andere Projektausschreibungen der EU, auf welche sich der Senat bewirbt, enthalten bereits ihrerseits gleichstellungspolitische Aspekte, da diesbezügliche Vorgaben existieren. Zu nennen ist beispielsweise das Horizont 2020 Programm sowie Projekte des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Die Förderung aus EFRE-Mitteln erfolgt auf der Grundlage von Operationellen Programmen, die die Europäische Kommission genehmigt. Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sind als übergreifende Zielstellungen bei der Vorbereitung, Umsetzung und Durchführung der Programme zu beachten. Die Förderperiode der Jahre 2007 bis 2013 wurde auch in dieser Hinsicht beanstandungslos abgeschlossen. Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) verpflichtete die Begünstigten in allen ihrer drei Projekte, „nicht gegen die Ziele der Gleichstellung und Nachhaltigkeit zu verstoßen“. Dies entspricht der vorgegebenen Formulierung der EFRE-Verwaltungsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg (Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation) für EFRE-Projekte der Freien und Hansestadt Hamburg. Damit enthalten die Projektanträge des Senats im Grundsatz Ausführungen zu Gleichstellungsaspekten, so zum Beispiel zur ausgewogenen personellen Besetzung und Lenkung der Projekte und zu den Auswirkungen der Projekte auf gleichstellungspolitische Fragen.

Zum anderen verfolgt die Freie und Hansestadt Hamburg die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen des ESF mit der Auswahl der Investitionspriorität A 4 „Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit“ auch mit besonderen, gezielten Maßnahmen. Hierfür wurden insgesamt 5 Prozent der ESF-Mittel des Operationellen Programms der Freien und Hansestadt Hamburg zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020 (ESF-OP) reserviert. Die Mittel des ESF-OP sind vollständig gebunden. Der Anteil der ESF-Mittel, der für Vorhaben unter der Investitionspriorität A 4 gebunden ist, liegt bei 5,6 Prozent. In der Förderperiode 2014 – 2020 wurden insgesamt 78 Projekte vergeben und bewilligt. Neun davon – dies entspricht 11,5 Prozent – sind der Investitionspriorität A 4 zugeordnet und haben damit speziell die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel. Zum ESF siehe auch Drs. 21/11341.

Des Weiteren führt im Rahmen des Europäischen Hilfsfonds für am stärksten benachteiligte Personen das der BGV zugeordnete Centrum für AIDS und sexuell übertragbare Krankheiten in Kooperation mit dem Diakonischen Hilfswerk/Fachberatungsstelle Prostitution seit dem 1. März 2016 das Projekt „Information und Orientierung für marginalisierte Migrantinnen/Migranten aus Bulgarien und Rumänien“ durch. Gemäß der Förderrichtlinie ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Nichtdiskriminierung ein explizites Ziel des Projekts.

Aufgrund der inhaltlichen Ausgestaltung des Operationellen Programms EFRE Hamburg sind für die aktuelle Förderperiode der Jahre 2014 bis 2020 nur geringe Wirkungen in Bezug auf das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu erwarten. Bei konkreten Projektförderungen sind die bewilligenden Stellen beauftragt, unter anderem den Einfluss auf die bereichsübergreifenden Grundsätze Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Gleichstellung von Männern und Frauen zu bewerten. Insoweit bei diesem Prüfungsschritt negative Einflüsse zu befürchten sind, ist die EFRE-Förderfähigkeit eines solchen Projekts ausgeschlossen.

Im Zeitraum der letzten fünf Jahre hat die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW) als Zuwendungsgeber als zwischengeschaltete Stelle zwischen der BWVI und den Projektträgern für EFRE vier Anträge bewilligt. Davon hatte ein Antrag (Gründerhaus Eifflerstraße) teilweise das Ziel der Förderung der Chancengleichheit.

- b) *Inwieweit ist es dem Senat gelungen, bei der Vielzahl an Veranstaltungsformaten und Werbekanälen, beispielsweise im Rahmen der Europawoche, Moderatoren/-innen und Referenten/-innen geschlechterausgeglichen auszuwählen?*

Der Senat verfolgt grundsätzlich das Ziel, Moderatoren/-innen und Referenten/-innen geschlechterausgeglichen auszuwählen. Die Senatskanzlei bietet mit der Organisation der jährlich stattfindenden Europawoche einer Vielzahl von Organisationen und Formaten die Möglichkeit, Veranstaltungen mit Europabezug durchzuführen. In der zentralen Senatsveranstaltung der jährlichen Europawoche strebt die Senatskanzlei das Ziel an, Referenten/-innen und Moderatoren/-innen geschlechterausgeglichen zu verpflichten.

- c) *In Spalte 2 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode neben der federführenden Behörde die Zuständigkeit der ehemaligen Behörde für Justiz und Gleichstellung übernommen hat. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.*

BWFG.

12. *Maßnahme 22: Prüfung der Optimierung der Beteiligung Hamburgs an den föderalen Informations- und Mitwirkungsstrukturen, insbesondere des Bundesrates und der GFMK*

Mögliche Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme wären die Entwicklung und Implementierung von Konzepten zur Konkretisierung von Optimierungszielen für Beteiligungen sowie von Konzepten zur systematischen behördenübergreifenden und föderalen Vernetzung samt deren Erfassung und Zielausrichtung. Hilfreich könnte eine Auswertung mit gängigen Instrumenten der Netzwerkanalyse (zum Beispiel nach Dichte, Anzahl der Knotenpunkte et cetera) sein.

- a) *Bitte die in Spalte 6 der Maßnahme 22 (Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR) genannten „behördenübergreifenden Gremien und föderalen Netzwerke“ aufzählen.*
- b) *In Spalte 6 der Maßnahme 22 (Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR) wird auf „Beispiele“ im Textteil unter 4.5 verwiesen. Dort wird für die landespolitische Ebene in Hamburg als Beispiel das Vorblatt von Senatsdrucksachen genannt. Welche weiteren Beispiele gibt es für Hamburg? Bitte aufzählen.*

Siehe Drs. 21/11341.

- c) *In Spalte 2 der Maßnahme 22 (Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR) wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode die Koordinierungstätigkeit, die ursprünglich in der Behörde für Justiz und Gleichstellung angesiedelt war, übernommen hat. Aus S. 12 der GPR Evaluation geht jedoch hervor, dass laut § 10a GO des Senats aktuell Abstimmungen mit der BWFG zu erfolgen haben. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.*

In der Stabsstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt werden alle Drucksachen des Senats auf ihre gleichstellungspolitische Relevanz hin geprüft.

13. *Maßnahme 24: Prüfung der allgemeinen Stärkung und Unterstützung gleichstellungspolitischer Akteure und Institutionen*

Indikatoren für einen Erfolg der Maßnahme könnte das Erreichen einer festzusetzenden Zielgröße für die Anzahl der ständig geführten Dialoge mit den vielfältigen Institutionen und Akteuren/-innen der Zivilgesellschaft

und Wirtschaft sein sowie das Erreichen einer festzusetzenden Zielgröße bezüglich der solcherart eingebundenen und erreichten gesellschaftlichen Bereiche, die zunächst zu definieren wären. Hilfreich könnte auch hier eine Auswertung mit gängigen Instrumenten der Netzwerkanalyse (zum Beispiel nach Dichte, Anzahl der Knotenpunkte et cetera) sein.

- a) *In Spalte 6 der Maßnahmenliste im Anhang der Evaluation des GPR (Drs. 21/6704) wird beschrieben, dass der Senat „mit vielfältigen Institutionen und Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft und Wirtschaft im ständigen Dialog (ist), um gleichstellungspolitische Herausforderungen gemeinsam anzugehen. Dies gilt für neue wie auch langjährige Organisationen und Vereine.“ Bitte die Institutionen, Akteure/-innen, Organisationen und Vereine benennen.*

Die Behörden stehen im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im ständigen Dialog mit Institutionen jeder Art und weiteren Akteurinnen und Akteuren im Kontext ihrer Aufgaben- und Zuständigkeitsfelder.

- b) *Was ist unter „ständigem Dialog“ zu verstehen?*

Regelmäßige oder anlassbezogene Gespräche in festen Gremien, Arbeitskreisen oder in sonstigen Veranstaltungsformaten.

- (1) *Gibt es einen regelmäßigen/institutionalisierten Austausch mit den Akteuren/-innen, Organisationen und Vereinen?*

Art und Organisation des jeweiligen Austausches werden von jeder Behörde eigenverantwortlich ausgestaltet.

- (2) *Wird der „ständige Dialog“ erfasst, dokumentiert und ausgewertet?*

Dokumentation und Auswertung der Kontakte werden von jeder Behörde eigenverantwortlich ausgestaltet.

- (3) *Wenn ja, wie oft findet dieser in welcher Form mit wem statt? Bitte die Daten und Ergebnisse für die letzten zwei Jahre auflisten.*

- (4) *Fanden über die „ständigen Dialoge“ hinaus Austausche mit mehreren Teilnehmenden statt?*

Wenn ja, bitte auflisten.

Siehe Drs. 21/11341. Die Metropolregion Hamburg hat überdies einen regelmäßigen Austausch mit dem Netzwerk Frauen in der MRH zum Thema Gleichstellung vereinbart. Es ist in Aussicht genommen, anlassbezogene Projektarbeitsgruppen, zum Beispiel bei der Facharbeitsgruppe Wirtschaft, einzurichten. Der Lenkungsausschuss informiert sich einmal im Jahr über die Arbeit des Netzwerkes. Außerdem besteht eine grundsätzliche Bereitschaft, Projekte mit Themenbezug zu Land-Stadt-Beziehungen zu unterstützen.

- c) *Welche Aktivitäten des Landesfrauenrates hat die für Gleichstellung zuständige Behörde in den letzten zwei Jahren gefördert? Bitte auflisten.*

Die Stabsstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt fördert die Unterhaltung der Geschäftsstelle des Landesfrauenrates (Büro, Seminarraum, Hamburger Frauenbibliothek). Vom 1. August 2016 bis zum 31. Juli 2017 wurde das Projekt „Landesfrauenrat 4.0“ gefördert.

- d) *Hat der Senat anhand der „Prüfung der allgemeinen Stärkung und Unterstützung gleichstellungspolitischer Akteure und Institutionen“ konkrete Konzepte oder Maßnahmenkataloge entwickelt, um die gleichstellungspolitischen Akteure/-innen sowie Institutionen, Organisationen und Vereine in ihrer Arbeit zu unterstützen?*

Siehe Drs. 21/11341 sowie den Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt.

14. *Maßnahmen 25 und 27:*

Maßnahme 25: Aufnahme von geschlechterbezogenen Aussagen und Daten in die Ziele und Kennzahlen aller für die Gleichstellungspolitik relevanten Produktgruppen

Maßnahme 27: Evaluation der Maßnahmen 25 und 26 und Prüfung, ob und inwieweit gleichstellungsbezogene Maßnahmen im Haushaltswesen vertieft oder erweitert werden sollen

Als Indikatoren für den Erfolg der Maßnahmen kann die Ausweitung der im Zuge der Neuausrichtung des Haushaltswesens begonnenen Aufstellung von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen auf alle Einzelpläne dienen sowie die Überprüfung und Anpassung der jeweiligen Zielwerte der Haushaltskennzahlen auf ihre Relevanz sowohl in Hinblick auf Haushalt (Steuerungsrelevanz) als auch auf Gleichstellungspolitik. Ebenso kann eine durchschnittliche Erfüllungsquote gleichstellungsrelevanter Kennzahlen von 80 Prozent zur Bewertung hinterlegt werden.

a) *Aus dem Finanzbericht 2015/2016 (Seite 242) und den beigefügten Tabellen (Seiten 243 bis 253) ist abzulesen, dass weder die Kulturbehörde noch die damalige Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt gleichstellungsbezogene Ziele und Kennzahlen angegeben haben.*

(1) *Warum erfolgte seitens dieser Behörden keine Nennung der gleichstellungsbezogenen Ziele und Kennzahlen?*

Alle Behörden sind sich der Verantwortung und Aufgabe, im Rahmen ihrer Zuständigkeitsbereiche, den Gleichstellungsgedanken umzusetzen und Verbesserungsmöglichkeiten zu schaffen und zu fördern, bewusst. Die Förderung der Gleichstellung ist Gegenstand aller einschlägigen Zielsetzungen des Senats, ohne dass es ausdrücklich genannt wird. Soweit spezifische Fragestellungen steuerungsrelevant waren, sind entsprechende Kennzahlen gebildet worden.

(2) *Gab es damals seitens der Behörden dazu Stellungnahmen?*

Nein.

(3) *Falls ja, wie lauteten diese?*

(4) *Sind die jetzigen Behörden (Kultur und Medien, Stadtentwicklung und Wohnen, Umwelt und Energie) noch im Prozess, gleichstellungsbezogene Ziele und Kennzahlen zu entwickeln?*

(5) *Falls ja, werden diese Ziele und Kennzahlen in die kommende Haushaltsaufstellung mit einfließen?*

b) *Aus dem bereits genannten Finanzbericht geht hervor, dass „möglichst für jeden Einzelplan erste gleichstellungspolitische und zudem steuerungsrelevante Ziele und Kennzahlen auszubringen (sind), um den vom Senat unterstützten Gender-Budgeting-Ansatz weiter zu konkretisieren.“*

(1) *Versteht der Senat die Unterstützung des Gender-Budgeting-Ansatzes als eine dauerhafte Aufgabe?*

(2) *Falls ja, wann wurden zuletzt die bereits bestehenden gleichstellungspolitischen und zudem steuerungsrelevanten Ziele und Kennzahlen behördenseitig auf ihre Relevanz hin überprüft sowie potenzielle neue Ziele und Kennzahlen von den jeweiligen Behörden für ihre Einzelpläne definiert?*

(3) *Falls ja, wie sehen die weiteren Pläne des Senats aus, um den Gender-Budgeting-Ansatz weiter zu konkretisieren?*

Siehe Vorbemerkung und Drs. 21/11341.

(4) *Welche bisher bestehenden Ziele und Kennzahlen für den Bereich Gleichstellung werden bei der nächsten Haushaltsaufstellung entfallen? Bitte für die jeweiligen Einzelpläne aufzählen, sofern bereits bekannt.*

Der Prozess der Kennzahlenüberprüfung gemäß Bürgerschaftlichem Ersuchen 21/9801 ist noch nicht abgeschlossen. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

- (5) *Welche Ziele und Kennzahlen für den Bereich Gleichstellung werden bei der nächsten Haushaltsaufstellung neu hinzukommen? Bitte für die jeweiligen Einzelpläne aufzählen, sofern bereits bekannt.*

Die Planungen für den Haushaltsplan-Entwurf 2019/2020 sind noch nicht abgeschlossen.

- (6) *Inwiefern hat das GPR bisher für die Erstellung von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen im Haushalt eine Rolle gespielt?*
- (7) *Inwiefern verfolgt der Senat das Konzept, das GPR für die Erstellung der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen im nächsten Haushalt zugrunde zu legen?*
- (8) *Welche Maßnahmen plant der Senat konkret, um ein Gesamtkonzept für einen wegweisenden Gender-Budgeting-Ansatz zu entwickeln, das im Sinne von Transparenz, Lesbarkeit und Nutzer/-innenfreundlichkeit gerade in Hinblick auf Übersichtlichkeit, den Erläuterungsteil und spezielle Ausführungen rund um den Personalbereich weit über das Aufstellen von Kennzahlen hinausginge?*

Siehe Vorbemerkung und Drs. 21/11341.

- (9) *Welche Anstrengungen hat die zuständige Behörde zur Abstimmung und Koordinierung behördenintern und extern mit Frauenverbänden, aber auch mit Haushaltsexpertinnen und -experten in Hinblick auf einen sich im nächsten Haushalt niederschlagenden Gender-Budgeting-Ansatz unternommen?*

Der Prozess wurde im Juli dieses Jahres zunächst mit der Durchführung einer Fachveranstaltung weitergeführt. Mit der schrittweisen Umsetzung des dort hinterlegten Vorhabens wurde begonnen. Im Übrigen siehe Drs. 21/11341.

15. *Maßnahme 28: Entwurf einer Gleichstellungsförderungsregelung für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen*

Das neue EU-Vergaberecht ist zwischenzeitlich beschlossen und die Reform des Deutschen Vergaberechts am 18. April 2016 in Kraft getreten. Die Finanzbehörde prüft in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt, inwieweit durch die neue europaweite Rechtslage im Vergabebereich gleichstellungspolitische Belange Berücksichtigung finden oder sich dies durch weitere Maßnahmen umsetzen lässt.

- a) *Zu welchem Ergebnis ist die Finanzbehörde in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt in Bezug auf die Prüfung gekommen, inwieweit durch die neue europaweite Rechtslage im Vergabebereich gleichstellungspolitische Belange Berücksichtigung finden oder sich dies durch weitere Maßnahmen umsetzen lässt?*
- b) *Falls es bisher noch keine abschließenden Erkenntnisse gibt, bitte einen aktuellen Sachstand darlegen und eine Einschätzung dazu geben, wann das Prüfverfahren abgeschlossen sein wird.*
- c) *Sofern bereits konkrete Maßnahmen erarbeitet worden sind, diese bitte aufzählen.*

Siehe Drs. 21/11341.

16. *Maßnahme 31: Prüfung bestehender und künftig zu erlassener Förderrichtlinien in Hinblick ihres Beitrags zur Förderung gleichstellungspolitischer Ziele; gegebenenfalls entsprechende Anpassung*

Es handelt sich um eine laufende Aufgabe aller Fachbehörden im Rahmen ihrer Fachpolitik. Zuwendungsgebende Stellen sind per Neufassung

LHO verpflichtet, die Förderung der Geschlechter als Bewilligungsvoraussetzung oder im Rahmen maßnahmenbezogener Nebenbestimmungen festzulegen. Mögliche Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme wäre der Umsetzungsgrad in Hinblick auf eine systematische Verankerung und Erfassung der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele in Förderrichtlinien aller Fachbehörden. Voraussetzung dafür wäre eine systematische Erfassung der Förderrichtlinien sowie der Prüfergebnisse samt der Entwicklung eines geeigneten Koordinationsprozesses.

- a) *In der ergänzenden Darstellung werden auf Seite 14 folgende (Drs. 21/6704) Beispiele aufgeführt. Wie viele Prüfergebnisse von welchen Fachbehörden wurden der Gleichstellungsbehörde auf ihre Anfrage insgesamt übermittelt?*
- b) *Welche Maßnahmen sind vorgesehen, falls es von einzelnen Fachbehörden keine Rückmeldung gibt?*

Siehe Drs. 21/11341.

17. Maßnahme 33: Prüfung zur Fortentwicklung der Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache unter Einbeziehung der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes

Insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

- a) *Nach der Behördenneustrukturierung erfolgte die Umsetzung der Maßnahme durch die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung. Welche Maßnahmen hat die Behörde ergriffen, um eine geschlechtergerechte Sprache sicherzustellen?*
- b) *Für welche Bereiche besteht noch Handlungsbedarf?*
- c) *Wann wird die Umsetzung der Maßnahme voraussichtlich abgeschlossen sein?*

Siehe Drs. 21/11341.

18. Maßnahmen 57 und 58:

Maßnahme 57: Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie

Maßnahme 58: Prüfung von Maßnahmen zur Erleichterung und Förderung der Vereinbarkeit von Pfllegetätigkeit und Studium, zum Beispiel Sonderurlaub für Pfllegetätigkeit

Mögliche Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme wären das Erreichen festzulegender Zielzahlen in Hinblick auf die in Anspruch genannten Beratungsangebote in den Hochschulen sowie eine Steigerung der Inanspruchnahme von Teilzeitstudien mit entsprechender Begründung.

- a) *Wer führt an den genannten Universitäten die Beratungsangebote durch?*

An der Universität Hamburg (UHH) werden Beratungsangebote für Studierende durch die Fachberaterinnen und Fachberater in den Studien- und Prüfungsbüros und zum Teil auch von den Studiengangskordinatorinnen/Studiengangskordinatoren durchgeführt. Zudem stehen den Studierenden das Campus Center und das Familienbüro für Beratungen zur Verfügung. Insbesondere das Familienbüro ist als Teil der Stabsstelle Gleichstellung an der UHH zentrale Kontakt-, Erstberatungs- und Vermittlungsstelle für Studierende sowie für Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung zum Thema Vereinbarkeit.

Beratungsangebote für Studierende der Technischen Universität Hamburg-Harburg (TUHH) werden durch die Zentrale Studienberatung und das Gleichstellungs-Familienbüro durchgeführt.

Beratungsangebote zum Thema Teilzeitstudium führen an der Hafencity Universität (HCU) die Studierendenverwaltung und die Studienfachberatung durch. Zum Thema Beurlaubungen berät die Personalabteilung.

Die Stabsstelle Gleichstellung der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) bietet im Rahmen des Familienbüros einen Beratungsservice zu den Themen Vereinbarkeit/(Elder-)Care für Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Bildende Künste Hamburg (HFBK) als auch das Büro für Studierendenangelegenheiten bieten entsprechende Beratungsangebote an. Ferner nutzt die HFBK das Beratungsangebot des Familienbüros der Universität Hamburg.

An der Hochschule für Musik und Theater Hamburg (HfMT) führt das Familienbüro der Hochschule entsprechende Beratungsangebote durch.

Die Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg (UKE) werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Prodekanat für Lehre (Studiendekanat) durchgeführt. Im Einzelnen handelt es sich dabei um die jeweiligen Studiengangkoordinatorinnen und Studiengangkoordinatoren für den Modellstudiengang Medizin, für den Regelstudiengang Medizin, für das Praktische Jahr im Modell- und Regelstudiengang Medizin und für den Regelstudiengang Zahnmedizin. Eine weitere Anlaufstelle für Studierende mit Kind beziehungsweise werdende Eltern im Medizin- und Zahnmedizinstudium stellt das „Eltern Café“ an der Medizinischen Fakultät dar, welches in Kooperation mit dem Fachschaftsrat von ein bis zwei studentischen Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeitern des Dekanats betreut und vom Gleichstellungsteam der Medizinischen Fakultät sowie der Studiengangkoordination Praktisches Jahr supervidiert und unterstützt wird (<https://medizin-hamburg.de/projekte/elterncafe/>).

- b) *Wie oft und in welchem Stundenumfang stehen diese Beratungsangebote an den in der Maßnahmenliste genannten Universitäten den Studenten monatlich zur Verfügung? Bitte getrennt nach Universitäten aufzählen.*

Die Beratungsangebote der UHH sind für die Studierenden über das Internet erreichbar. Die Prüfungs- und Studienbüros bieten offene Sprechstunden an. Zudem können individuelle Terminvereinbarungen für Gespräche vereinbart werden. In einigen Studien- und Prüfungsbüros wurden für die direkte Erreichbarkeit Service Points eingerichtet. E-Mail-Anfragen werden laufend bearbeitet.

Die Zentrale Studienberatung der TUHH bietet wöchentlich Beratungen an. Insgesamt stehen Beratungsangebote circa 50 Stunden pro Monat zur Verfügung. Das Gleichstellungs- und Familienbüro bietet wöchentlich Beratungen nach Vereinbarung an. Der Umfang beträgt insgesamt circa 50 Stunden pro Monat.

Beratungsangebote der HCU stehen im Rahmen der regulären Sprechzeiten oder nach telefonischer Vereinbarung zur Verfügung.

Dem Familienbüro der HAW Hamburg steht eine Mitarbeiterin zur Verfügung, die Beratungen nach Bedarf und Anfragen durchführt.

Die Beratungsangebote der HFBK können während der Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten beziehungsweise während der Öffnungszeiten des Büros für Studierendenangelegenheiten, telefonisch auch zu den üblichen Bürozeiten, in Anspruch genommen werden.

Das Familienbüro der HfMT Hamburg ist im Schnitt fünf Stunden pro Woche besetzt.

An der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg bieten die Studiengangkoordinatorinnen und Studiengangkoordinatoren des Prodekanats für Lehre eine wöchentliches Beratungsangebot im Umfang von fünf Zeitstunden sowie weitere Termine nach

Vereinbarung an (<https://www.uke.de/studium-lehre/kontakt-beratung/studienberatung/index.html>). Die Mitglieder des Gleichstellungsreferats bieten ihre Beratung nach Vereinbarung an. Für das „Eltern Café“ sind monatliche Treffen vorgesehen.

- c) *Wird erfasst, wie viele Beratungen jährlich durchgeführt werden?*
- d) *Falls ja, wird zusätzlich bei der Erfassung das Geschlecht der Person erfasst, die die Beratung in Anspruch nimmt?*
- e) *Falls ja, bitte für 2015 und 2016 die in Anspruch genommenen Beratungen getrennt nach Universitäten und Geschlecht auflisten.*

An der UHH haben im Jahr 2015 84 weibliche und 14 männliche Studierende die Beratungen im Familienbüro beansprucht. 2016 waren es 89 weibliche und zehn männliche Studierende. An der HAW Hamburg hat im Jahr 2015 eine weibliche Person die Beratungen in Anspruch genommen. An der HfMT haben im Jahr 2016 fünf weibliche Personen die Beratungen beansprucht. Die Erfassung dort beinhaltet auch Informationen über die Personen, welche die Beratung beanspruchen. Im Übrigen wird die Anzahl der Beratungen nicht erfasst.

- f) *Werden die in Anspruch genommenen Beurlaubungen nach Geschlecht getrennt erfasst?*
- g) *Falls ja, bitte für 2015 und 2016 getrennt nach Universitäten und Geschlecht angeben.*

Ja, Beurlaubungen von Studierenden werden in der Amtlichen Hochschulstatistik auch nach Geschlecht erfasst. Beurlaubungen nach § 6 Absatz 3 Nummer 2 der Immatrikulationsordnung der Universität Hamburg werden fakultätsübergreifend vom Campus Center der Universität Hamburg geprüft und genehmigt. Im Übrigen siehe Anlage 2.

- h) *Wird nach Geschlecht getrennt erfasst, wer ein Teilzeitstudium in Anspruch nimmt?*
- i) *Falls ja, bitte für 2015 und 2016 getrennt nach Universitäten und Geschlecht angeben.*

An der UHH, der HAW Hamburg und HfMT werden diese Daten erfasst. Die HCU erfasst diese Daten nicht. Die übrigen staatlichen Hamburger Hochschulen bieten keine entsprechenden Teilzeitstudienangebote an. Im Übrigen siehe Anlage 3.

- 19. *Maßnahme 62: Pro Exzellenzia – Stipendienprogramm, Networking-, Trainings- und Mentoringangebote; Prüfung zur Weiterführung des Programms über das Jahr 2013 hinaus*

Das Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen bietet verschiedene Veranstaltungsformate wie Workshops, Coaching, Vortragsveranstaltungen, Bewerbungsberatung, Networking sowie Stipendien an. Die Angebote richten sich an Hochschulabsolventinnen, Promovendinnen und Post-Doktorandinnen aus Hamburg sowie Stipendiatinnen. Der ESF-Behördenausschuss hat mittlerweile einer Förderung für den Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020 zugestimmt. Mögliche Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme wären die Auslastung der Kapazitäten der einzelnen Programmpunkte nach Zielwerten sowie die Vollendung von Promotions- beziehungsweise Forschungsprojekten mithilfe der Stipendien.

- a) *In welcher Form wird Pro Exzellenzia, das Hamburger Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen, beworben, damit Studentinnen, Hochschulabsolventinnen, Promovendinnen und Post-Doktorandinnen aus Hamburg auf die Angebote aufmerksam werden?*

Durch das Team von Pro Exzellenzia erfolgt eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit in unterschiedlichen Formaten und Medien. Dazu zählen: eine enge Kooperation mit den sieben Hamburger Hochschulen, den Graduiertenakademien, Promotionskollegs, den Career Centern der Hochschulen. Hierbei handelt es sich um zentrale Kooperationspartner/-innen des Projektes.

Pro Exzellenzia 2.0 wurde mit dem Chefsache-Award 2016 (Schirmherrin Angela Merkel) ausgezeichnet und erhielt damit noch einmal für sein Thema – Mehr Frauen in Führung – bundesweite, öffentliche Aufmerksamkeit. Der Chefsache-Award wurde im Jahr 2016 erstmals an Projekte verliehen, die sich beispielhaft und nachhaltig für Chancengleichheit von Männern und Frauen einsetzen. Die Jury begründete die Entscheidung: „Die Initiative Pro Exzellenzia besticht durch die Kooperation mehrerer Institutionen und Akteure und Maßnahmen, welche sowohl finanzielle als auch ideelle Unterstützung gewähren.“

Die Beiratsmitglieder von Pro Exzellenzia 2.0, die in den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur und Bildung berufstätig sind, vernetzen das Projekt mit verschiedenen Institutionen in Hamburg, weshalb der Beirat auch inhaltlich und quantitativ sehr breit aufgestellt ist. Darüber hinaus brachten sich die Beiratsmitglieder mit ihrer fachlichen Expertise bezüglich der Projektziele beratend ein.

Zusätzlich kamen Kooperationspartner/-innen auch auf Pro Exzellenzia zu. So beispielsweise die UHH (en Detail: Clisap, CUI, MINT-Fakultät UHH, Stabsstelle Gleichstellung UHH), die an der Expertise im Bereich Wissenschaftsmangement großes Interesse an einer gemeinsamen Veranstaltung zum Thema „Karrierewege von Frauen nachhaltig gestalten“ zeigte. Dieses Format wurde im Jahr 2016 mit dem Titel „Pro Exzellenzia meets UHH“ mit verschiedenen Veranstaltungen umgesetzt.

Zu weiteren Kooperationspartner/-innen zählen zum Beispiel die Zeitschrift „Emotion“, „Die Zeit“, die Initiative Chefsache und andere, Netzwerkpartner/-innen in Hamburg und bundesweit, die sich dem Thema „Frauen in Führung“, „Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter“ widmen, zum Beispiel „Komm mach MINT“, Initiative Chefsache, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. und weitere.

Im Rahmen der Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen haben Frauen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung die Möglichkeit, zu Netzwerken, mit Role Models ins Gespräch zu kommen sowie thematische Einblicke in die Themenfelder „Frauen in Führung“, „Führungskompetenz“, „Chancengleichheit“ et cetera zu erhalten und sich darüber auszutauschen.

In 2016 neu eingeführt wurde ein viermal jährlich erscheinender Newsletter, der über aktuelle Themen im Projekt und allgemein zum Thema Frauen und Führung, Veränderung der Arbeitswelt, Karrierekompetenzen und so weiter informiert. Durch die Etablierung des Newsletters wurden Frauen noch stärker an das Projekt gebunden und umfassend informiert (circa 800 Abonnentinnen, Stand Ende 2016). Zudem bekam das Projekt in 2016 auch einen eigenen Facebook- und Twitteraccount – wichtige Kommunikationsplattformen der Zielgruppe. Hierüber konnten neue Kontakte geknüpft und Themen breiter diskutiert werden. Dies trug wesentlich zur weiteren Etablierung und Sichtbarmachung von Pro Exzellenzia 2.0 bei.

Außerdem informiert das Projekt Pro Exzellenzia 2.0 als wichtige Netzwerkpartnerin in Hamburg über einen umfassenden E-Mail-Verteiler ihre Zielgruppen über Veranstaltungen et cetera. Zu weiteren Öffentlichkeitsformaten zählen: die von Pro Exzellenzia herausgegebenen Druckerzeugnisse wie Postkarten, Flyer (Projekt-, Kontakt-, Veranstaltungsflyer) sowie Publikationen in verschiedenen Zeitschriften.

b) *Bitte in einer Tabelle für die jeweiligen Förderjahre von 2014 bis 2016 auflisten:*

- (1) Wie viele Workshops haben stattgefunden?*
- (2) Wie viele Teilnehmerinnen gab es jeweils für die Workshops?*
- (3) Wie viele Coachings haben stattgefunden und handelte es sich um Gruppen- oder Einzelcoachings? (Bitte in Tabelle differenzieren.)*
- (4) Wie viele Teilnehmerinnen gab es jeweils für die Coachings?*
- (5) Wie viele Vortragsveranstaltungen wurden abgehalten?*
- (6) Wie viele Teilnehmerinnen gab es jeweils bei den Vorträgen?*

- (7) *Wie viele Bewerbungsberatungen haben stattgefunden? Handelte es sich um Gruppen- oder Einzelberatungen? (Bitte in Tabelle differenzieren.)*
- (8) *Wie viele Frauen haben Bewerbungsberatungen in Anspruch genommen?*
- (9) *Wie viele Networking-Veranstaltungen oder -Maßnahmen gab es?*
- (10) *Wie viele Frauen haben an diesen Veranstaltungen oder Maßnahmen teilgenommen?*

Siehe Anlage 4.

- c) *Wurde bei den Teilnehmerinnen aller unter Punkt 2 abgefragten Veranstaltungsformate von 2014 bis 2016 jeweils erfasst, zu welcher Personengruppe sie gehörten (Hochschulabsolventinnen, Promovendinnen, Post-Doktorandinnen, Stipendiatinnen)?*
 - (1) *Falls ja, bitte tabellarisch getrennt darstellen, welche Personengruppen jeweils an den Veranstaltungsformaten teilgenommen haben und in welcher Stärke sie prozentual vertreten waren.*

Nein.

- d) *Gibt es am Ende der jeweiligen Veranstaltungsformate die Möglichkeit, dass die Teilnehmerinnen ein Feedback geben oder einen Bewertungsbogen für die Veranstaltungen ausfüllen?*

Ja.

- (1) *Falls ja, haben sich aus den Bewertungen der Teilnehmerinnen Bedarfe nach neuen Veranstaltungsformaten ablesen lassen?*

Veranstaltungsformate werden nicht bewertet, sondern die Qualität der Workshops. Da die thematischen Angebote sich eng an den Bedarfen der Zielgruppen orientieren, werden neue Themen anhand der Bedarfe der Teilnehmerinnen implementiert. Außerdem wurden, wie bereits eingangs beschrieben, neue Veranstaltungsformate entwickelt. So zum Beispiel „Pro Exzellenzia meets UHH“. Dieses Angebot wird auch in der aktuellen Förderperiode (2017 – 2020) fortgesetzt.

- (2) *Falls ja, wurden neue Angebote entwickelt und bereits in der letzten Förderperiode umgesetzt beziehungsweise werden sie in die aktuelle Förderperiode mit aufgenommen?*

Vor dem Hintergrund der Ermittlung neuer Bedarfe und entsprechender Angebote, wurden von Pro Exzellenzia in der aktuellen Förderperiode (2017 – 2020) neue Angebote entwickelt, die noch nicht Bestandteil der Förderperiode 2014 – 2016 waren. Hierbei handelt es sich um neue Inhalte in den Workshops zum Thema Führung (Stichworte: Digitalisierung, Führung 4.0 et cetera) sowie um die Entwicklung und Einführung neuer Programmlinien (Bewerbungsberatung und Qualifizierung für Migrantinnen).

- e) *Wie hoch waren die Mittel, die für die bereits aufgezählten Veranstaltungsformate im Zeitraum von 2014 bis 2016 zur Verfügung gestellt wurden? Bitte tabellarisch nach Jahren und Veranstaltungsformat differenzieren.*
- f) *Eine der Pro Exzellenzia Programmlinien ist die Vergabe von Stipendien an Promovendinnen und Postdocs. Die Auswahl der Stipendiatinnen obliegt den zuständigen Gremien der sieben teilnehmenden Hochschulen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Für die Stipendiatinnen steht ein spezielles Qualifizierungsangebot bereit, das Workshops, individuelles Coaching und Vortragsveranstaltungen beinhaltet. (Quelle: <https://www.pro-exzellenzia.de/ueber-uns/>). Bitte in einer Tabelle für die jeweiligen Förderjahre von 2014 bis 2016 getrennt nach Dauer der Stipendien auflisten:*

- (1) *Wie viele Stipendien wurden in den jeweiligen Jahren vergeben?*
 - (2) *Wie viele Promovendinnen haben ein Stipendium erhalten?*
 - (3) *Wie viele Post-Doktorandinnen haben ein Stipendium erhalten?*
- g) *Wie hoch waren die Mittel, die für Stipendien im Zeitraum von 2014 bis 2016 zur Verfügung gestellt wurden? Bitte tabellarisch nach Jahren und Art des Stipendiums (Promotion oder Postdoc) aufführen.*

Siehe Anlage 5.

20. *Maßnahme 72: Unterstützung einer Reform der Besteuerung von Ehepaaren und Familien auf Bundesebene*
- a) *In der Evaluation des GPR wird für die Maßnahme 72 in Spalte 4 ein „Potential zur Weiterentwicklung bzw. Fortführung“ gesehen. Inwiefern unterstützt der Senat aktuell Vorhaben auf Bundesebene für die steuerliche Entlastung von Familien?*

Konkrete gesetzgeberische Vorhaben für die steuerliche Entlastung von Ehepaaren und Familien, die vom Senat unterstützt werden könnten, existieren nach Kenntnis der Steuerverwaltung aktuell nicht. Soweit der hierfür zuständige Bund künftig entsprechende Initiativen ergreifen sollte, wird der Senat diese im Rahmen der Mitwirkung der Länder an der Bundesgesetzgebung bewerten.

21. *Maßnahmen 81 und 83:*

Maßnahme 81: Erstellung eines Gleichstellungsberichts über die Hamburger Hochschulen

Maßnahme 83: Unter Auswertung des Genderreports Prüfung zur Verankerung gleichstellungspolitischer Aspekte in Verfahrensabläufen und Auswahlkriterien, insbesondere mit Hilfe eines Qualitätsmanagements

Das CEWS (Center of Excellence Woman and Science) war 2014 mit der Erstellung eines Gender-Reports zum Status quo der Geschlechtergerechtigkeit an den staatlichen Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg beauftragt worden. Dieser dient der Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit der staatlichen Hamburger Hochschulen. Er beinhaltet zusammenfassende Ergebnisse sowie separate Gender-Profile für die einzelnen Hochschulen. Darüber hinaus werden im Genderreport ein Vergleich der Situation der Geschlechtergerechtigkeit an den Hamburger Hochschulen mit dem Bundesdurchschnitt vorgenommen und Schlussfolgerungen zur Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit an den Hamburger Hochschulen dargestellt. Ein Indikator könnte die Entwicklung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen in der Hochschulpolitik aufgrund von Erkenntnissen aus dem Genderreport sowie dessen regelmäßige Aktualisierung darstellen.

- a) *Wo kann der von der damaligen Behörde für Wissenschaft und Forschung beim CEWS in Auftrag gegebene Genderreport eingesehen werden? Falls online abrufbar, bitte Link angeben.*
- b) *Laut Projektbeschreibung dient der Genderreport „der Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit der staatlichen Hamburger Hochschulen“ und beinhaltet „zusammenfassende Ergebnisse sowie separate Gender-Profile für die einzelnen Hochschulen“.*
- (1) *Bitte die Ergebnisse für die jeweiligen Hamburger Hochschulen darstellen.*
 - (2) *Bitte die Gender-Profile für die einzelnen Hamburger Hochschulen vorstellen.*
- c) *Im Genderreport wurde ein Vergleich der Situation der Geschlechtergerechtigkeit an den Hamburger Hochschulen mit dem Bundesdurchschnitt vorgenommen und Schlussfolgerungen zur Beurteilung der Geschlech-*

tergerechtigkeit an den Hamburger Hochschulen dargestellt. Wie sehen die Schlussfolgerungen für die Hamburger Hochschulen aus?

- d) *Spalte 6 der GPR-Evaluation (Maßnahme 81) lautet „(...) Nach Erstellung und kritischer Evaluation durch die Hochschulen, wurde der Genderreport 2014 durch die BWFG abgenommen. Er dient seitdem als Grundlage für die Entwicklung hochschulspezifischer Maßnahmen im Diskurs mit den Hochschulen.“*
- (1) Welche Maßnahmen hat die damalige Behörde beziehungsweise die heutige BWFG in Zusammenarbeit mit den Hochschulen aus dem Genderreport entwickeln können?*
 - (2) Welche Maßnahmen davon sind bereits umgesetzt worden? (Bitte getrennt nach Maßnahmen betreffend das wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Personal sowie betreffend Studierende auflisten).*
 - (3) Welche Maßnahmen sind noch in der Umsetzungsphase?*
- e) *Zu Maßnahme 83 heißt es in der GPR-Evaluation: „Die Maßnahme konnte aus Kapazitätsgründen noch nicht umgesetzt werden.“ Bitte erläutern, welche Maßnahmen über die in Bezug auf Maßnahme 81 genannten Maßnahmen hinaus hier gemeint sind.*
- (1) Wurde, wie angekündigt, 2017 noch mit der Umsetzung dieser Maßnahmen begonnen?*
 - (2) Wann werden diese Maßnahmen voraussichtlich abgeschlossen sein?*
- f) *Enthält der Genderreport auch Empfehlungen für das Haushaltswesen?*
- g) *Lassen sich aus dem Genderreport steuerungsrelevante Ziele und Kennzahlen für die Haushaltsaufstellung (Bereich Gleichstellung) ableiten?*
- (1) Falls ja, bitte mögliche steuerungsrelevante Ziele und Kennzahlen benennen.*
 - (2) Falls nein, wurde der Genderreport dahin gehend überprüft, ob er für das Haushaltswesen im Bereich Gleichstellung von Nutzen sein könnte?*

Die Entwicklung und Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen ist noch nicht abgeschlossen.

22. *Maßnahme 82: Prüfung, inwieweit Klinikerinnen auf dem Weg zu Habilitation mehr zeitlicher Freiraum für Forschung eingeräumt werden kann*

Frauen wird laut GPR-Evaluation eine „zusätzliche flexible Forschungszeit von bis zu sechs Monaten“ für ihre Habilitation eingeräumt. In den drei Jahren nach Einführung wurden 114 Monate Forschungsförderung finanziert.

- a) *Gibt es eine Erhebung darüber, ob diese sechs Monate von den Frauen als ausreichend bewertet werden?*

Eine derartige Evaluation – wie auch die der weiteren am UKE angebotenen Personalentwicklungs- und Gleichstellungsmaßnahmen – ist aktuell geplant. In diesem Zusammenhang wurde dem Mentoring-Programm für Frauen auf dem Weg zur Habilitation Priorität gegeben, diese Evaluation wurde im Jahr 2016 durchgeführt.

- b) *Wie vielen Frauen kann generell pro Jahr die sechsmonatige Forschungszeit seitens des Klinikums gewährt werden?*

Durchschnittlich wurde in den Jahren 2014 bis 2016 circa sechs bis sieben Frauen pro Jahr die Forschungszeit gewährt und die anfallenden Personalkosten wurden hälftig aus den Mitteln des Gleichstellungsbudgets und dem Budget der jeweiligen Klinik

aufgebracht. Im Jahr 2017 konnten keine Forschungszeiten bewilligt werden, da es aufgrund der Fördermaßnahme „Ausgleichsstelle“ zur Besetzung einer Stelle (50 Prozent) mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, die Kliniken- oder Institute des UKE nach abgeschlossener Habilitation einer Frau an ihrer Einrichtung als Anreiz erhalten, aufgrund der steigenden Habilitationen von Frauen zu Überschreitungen des Gleichstellungsbudgets kam. Um diesen Budgetüberschreitungen entgegenzuwirken und zukünftig Forschungszeiten für Klinikerinnen wieder ausschreiben zu können, wurde die Länge dieser „Ausgleichsstelle“ von 24 Monaten auf mittlerweile zwölf Monate gekürzt. Dies erlaubt die erneute Ausschreibung von Forschungszeiten für Klinikerinnen ab dem Jahr 2018.

23. Maßnahme 84: Unterstützung der Hochschulen bei der Evaluierung und Fortentwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit

An der Universität Hamburg (UHH), der HafenCity Universität (HCU), der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW), der Hochschule für Musik und Theater (HfMT) und Hochschule für bildende Künste Hamburg (HFBK) sind Beratungsangebote geprüft und weiterentwickelt worden. Es wurden insbesondere zusätzliche Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium im Intranet zur Verfügung gestellt. Ein möglicher Indikator für den Erfolg der Maßnahme wäre eine Steigerung der Zugriffsrate auf die erwähnten zusätzlichen Informationen.

a) Werden Zugriffszahlen auf die Materialien im Intranet erfasst und regelmäßig ausgewertet?

Wenn ja, bitte nach Informationen und Hochschulen getrennt auflisten.

Für die Erfassung der Zugriffszahlen auf den Webseiten der UHH wird ein datenschutzkonformes Webanalysetool genutzt, das auf Abruf die Zugriffszahlen (wiederholende Zugriffe werden nicht erfasst) ermittelt. Der Abruf der Zugriffszahlen erfolgt nur anlassbezogen und nicht regelmäßig.

Zugriffszahlen von 1. Oktober 2016 bis 31. Dezember 2016

| | Zugriffszahlen |
|--|----------------|
| familienbuero.html | 4.394 |
| familienbuero/kinderbetreuung.html | 2.037 |
| familienbuero/pflege/unterstuetzung-studierende.html | 347 |

Die übrigen staatlichen Hamburger Hochschulen erfassen diese Informationen nicht.

b) Mittels welcher Handreichungen unterstützt die BWFG die Hochschulen bei der Evaluierung und Fortentwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit? Bitte Maßnahmen alle aufzählen.

Keine.

c) In Spalte 6 der GPR-Evaluation wird angegeben, dass „Beratungsangebote geprüft und weiterentwickelt worden“ sind. Bitte tabellarisch nach den jeweiligen Universitäten getrennt darstellen, welche Beratungsangebote geprüft und weiterentwickelt worden sind.

Alle bestehenden Beratungsangebote der UHH werden kontinuierlich weiterentwickelt. Im Familienbüro geschieht dies unter anderem auch über die Möglichkeit der Nutzung einer Online-Feedbackumfrage.

Die Beratungsangebote des Familienbüros der TUHH werden stark nachgefragt; daraus ergibt sich für die TUHH, dass sie weiter nötig sind und weiter ausgebaut werden könnten.

Die HCU hat seit dem 1. Juli 2017 zur Unterstützung ihrer Gleichstellungsbeauftragten für den akademischen Bereich eine Referentin mit 0,5 VZÄ TV-L E 13 eingestellt. Es ist die Aufgabe dieser Gleichstellungsreferentin, das Beratungs- und Förderangebot für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter auszubauen.

Beratungsangebote der HAW Hamburg für Studierende mit Pflegeaufgaben, Angebote zu Telearbeit und flexiblen Arbeits(zeit-)modellen beziehungsweise zu Beurlaubungen für Beschäftigte wurden geprüft und weiterentwickelt.

Die HfMT Hamburg hat ein Familienbüro etabliert und dessen stellentechnische Ausstattung verstetigt.

Das Studienhandbuch für Studienanfängerinnen und -anfänger der Medizin und Zahnmedizin am UKE umfasst Informationen zum Thema „Elternschaft: Studieren mit Kind“ und wird jährlich aktualisiert und um mögliche Neuerungen ergänzt. Zudem wurden die Zusammenarbeit und der Austausch mit den studentischen Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeitern des Eltern-Cafés weiter intensiviert, verbessert und der Wirkungskreis vergrößert, unter anderem um die spezifischen Bedarfe noch besser erfassen und innerhalb der durch die Approbationsordnung vorgegebenen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Wissenschaftliches Personal und Lehrende des UKE profitieren im Rahmen der beschäftigtenorientierten Personalpolitik „UKE INside“ unter anderem an Programmen zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer/pflegerischer Sorgearbeit. In den vergangenen Jahren wurde die familiäre Sorgearbeit zusätzlich durch einen kooperierenden externen Dienstleister ergänzt. Parallel wurde das Angebot auch mit interner Beratungskompetenz weiterentwickelt und so ausgebaut, dass es zum Jahreswechsel 2017/2018 komplett auf Inhouse-Beratung umgestellt wird.

24. *Maßnahme 85: Prüfung der Übertragung bestehender Maßnahmen auf den Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf*
- a) *Bezug nehmend auf Spalte 1 im Maßnahmenkatalog: Für welche bestehenden Maßnahmen wurde eine Übertragung auf den Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geprüft? Bitte alle Maßnahmen aufzählen.*
 - b) *In Spalte 3 wird „erfolgreich abgeschlossen“ vermerkt. Welche bestehenden Maßnahmen, die überprüft wurden, konnten bisher auf den Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf übertragen werden?*
 - c) *In Spalte 4 wird „Potential zur Weiterentwicklung bzw. Fortführung“ vermerkt. Für welche Maßnahmen trifft dies zu?*

Für die Beschäftigten der UHH gibt es neben der alternierenden Telearbeit seit 2014 auch das niedrigschwellige Angebot der Arbeit im Home-Office und die Kurzzeit-Telearbeit für einen begrenzten Zeitraum (vier Wochen), um in einer Pflegesituation kurzfristig unterstützen zu können. Für diese Angebote werden die Gründe für die Inanspruchnahme dokumentiert, weiterhin wird darüber regelmäßig berichtet.

In Anlehnung an §3 Absatz 2 Nummer 4 der Immatrikulationsordnung der Universität Hamburg, in der die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen zusammengefasst werden, werden Unterstützungsmaßnahmen und Beratungsangebote für Studierende des UKE mit Kind analog auch denjenigen Studierenden zur Verfügung gestellt, die Angehörige pflegen. Bei beiden Studierendengruppen handelt es sich stets um individuell angepasste Maßnahmen nach Einzelfallprüfung, die neben der persönlichen Beratung und Unterstützung beispielsweise eine Flexibilisierung des Stundenplans, eine individuelle Anpassung von Prüfungsterminen oder ein Angebot von Ersatzleistungen für versäumte Lehrveranstaltungen umfassen. Beim Personal des UKE wurde besonderes Entwicklungspotenzial im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf intern bei der Umsetzung auf Teamebene identifiziert. Die Stärkung auf Teamebene wurde in den Qualitätszielen des UKE für 2018 ff festgeschrieben. Im Rahmen der beschäftigtenorientierten Personalpolitik „UKE INside“ wird inzwischen Beratungsleistung für pflegebedürftige Familienangehörige für UKE-Beschäftigte angeboten. Diese Leistung wurde zuvor nur für Patientinnen und Patienten im UKE sowie deren Angehörige angeboten.

Die Angebote Home-Office und Kurzzeit-Telearbeit wurden den Beschäftigten der UHH zunächst im Rahmen einer Pilotierung angeboten. Diese wurden nach erfolgter positiver Evaluation verlängert.

Die TUHH wendet im Bedarfsfall immer informelle Regelungen für die Anwesenheit am Arbeitsplatz an, die sowohl den Pflegebelangen als auch den dienstlichen Belangen gerecht werden. In einzelnen Fällen wird an der TUHH trotz des strukturierten Angebotes für die Kinderbetreuung auf informelle Regelungen zurückgegriffen. Dies gebietet aus Sicht des Präsidiums die Auszeichnung der TUHH als „Familienfreundliche Hochschule“. Insoweit lassen sich die informellen Absprachen auch unter die Übertragung auf den Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf subsummieren.

Im Jahr 2013 haben die Dienststelle der HCU und der damalige Personalrat nach Analyse und Auswertung gemeinschaftlich die Entscheidung getroffen, dass auf Basis der vorhandenen Regelungen keine qualifizierte Grundlage für die Telearbeit/mobiles Arbeiten für den Universitätsbetrieb der HCU vorhanden ist. Die HCU hat, um den Notwendigkeiten und Bedürfnissen an eine lehrorientierte Universität Rechnung zu tragen, in den letzten Monaten eine neue Dienstvereinbarung zu Arbeitszeiten erarbeitet, welche nun kurzfristig in die Umsetzung geht. Für die HCU als sehr kleine Universität sind der kontinuierliche persönliche Austausch und die Begegnung der Mitglieder der Statusgruppen untereinander und zwischen Mitgliedern der Statusgruppen ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal. Diese neue Dienstvereinbarung trägt sowohl den Belangen der Dienststelle als auch denen der Beschäftigten Rechnung.

An der HAW Hamburg erfolgen Überprüfungen im Rahmen des audit berufundfamilie sowie der Gleichstellungspläne für das technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal und den wissenschaftlichen Bereich der HAW Hamburg für folgende Maßnahmen:

- Hochschulinterne Beratung in Kooperation mit dem pme Familienservice,
- Themenzentrierte (Informations-)Veranstaltungen und Vorträge,
- Telearbeit/flexible Arbeits(zeit-)modelle.

Die HAW Hamburg sieht Potenzial zur Weiterentwicklung beziehungsweise Fortführung in den folgenden Bereichen

- Familienbüro mit Beratungsangeboten zu Vereinbarkeit Studium/Beruf und Privatleben,
- Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeits(zeit-)modelle,
- Informationszugang über die Webseite/Social Media,
- Themenzentrierte (Informations-)Veranstaltungen und Vorträge,
- Hochschulinterne Beratung in Kooperation mit dem pme Familienservice.

Die HFBK Hamburg hat die Bereiche Beratung, Ausgabe von Informationsmaterial, Seminarangebote über das Zentrum für Aus- und Fortbildung Hamburg geprüft. Die HfMT prüft flexible Arbeitszeitgestaltung sowie mobiles Arbeiten.

25. Maßnahme 118: Festschreibung der Aufnahme von behördenspezifischen Zielwerten in Gleichstellungsplänen der Behörden im Hamburgischen Gleichstellungsgesetz

Nach § 16 Absatz 1 des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes hat jede Dienststelle für jeweils vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen; erstmals zum 1. Januar 2017. Gemäß § 16 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HmbGleiG umfasst der Gleichstellungsplan insbesondere die Ziele und Zielvorgaben in Prozent bezogen auf das unterrepräsentierte Geschlecht in strategisch wichtigen Bereichen. Die strategisch wichtigen Bereiche der Dienststelle ergeben sich aus der jeweiligen Personalstrukturanalyse (siehe auch Drs. 20/13467). Der Erfolg der Maßnahme lässt sich an dem Grad der jeweiligen Zielerreichung bezogen auf die Zielvorgaben messen. Weitere Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme wären das jeweils termingerechte Vorliegen von Gleichstellungsplänen aus allen Bereichen sowie der prozentuale Anteil von geschlechtergerechten Zielvorgaben bezogen auf das je nach Besoldungs-/Vergütungsgruppe beziehungsweise Berufsgruppe unterrepräsentierte Geschlecht.

- a) *In Spalte 2 der Maßnahme 118 wird als teilhabende Behörde die ehemalige Behörde für Justiz und Gleichstellung genannt. Hat die jetzige Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung die Aufgabenstellung für diese Maßnahme übernommen?*

Ja.

- b) *Welche Möglichkeiten der Übertragbarkeit von Indikatoren und Zielvorgaben sieht der Senat in Bezug auf die Gleichstellungspläne öffentlicher Unternehmen beziehungsweise Unternehmen mit Beteiligung der Freien und Hansestadt Hamburg?*

Das HmbGleiG sieht in § 2 Absatz 2 und 3 eine sinngemäße Anwendung des HmbGleiG beziehungsweise eine Hinwirkungspflicht der Freien und Hansestadt Hamburg auf eine sinngemäße Anwendung für die öffentlichen Unternehmen mit Beteiligung der Freien und Hansestadt Hamburg vor. In diesem Rahmen werden die Vorgehensweisen (wie zum Beispiel die Erstellung von Gleichstellungsplänen, Festlegung von Zielvorgaben) auch von öffentlichen Unternehmen mit Beteiligung der Freien und Hansestadt Hamburg angewendet.

- c) *Welche Maßnahmen sind für den Fall vorgesehen, dass Gleichstellungspläne von Behörden sowie öffentlichen Unternehmen beziehungsweise Unternehmen mit Beteiligung der Freien und Hansestadt Hamburg nicht termingerecht vorgelegt werden?*

Das Personalamt hat im Rahmen der Erstellung des Erfahrungsberichts zum HmbGleiG auch die juristischen Personen des öffentlichen Rechts und die öffentlichen Unternehmen über den Stand der Umsetzung des Gesetzes befragt (Quelle: <http://www.hamburg.de/personalamt/gleichstellung/9495636/gleichstellung-erfahrungsbericht/>).

Es ist beabsichtigt, diejenigen Bereiche, die zum Zeitpunkt der Erhebung das Gesetz noch nicht vollständig umgesetzt hatten, über den aktuellen Stand zu befragen.

- d) *Für welche Behörden sowie öffentliche Unternehmen beziehungsweise Unternehmen mit Beteiligung der Freien und Hansestadt Hamburg liegen Gleichstellungspläne vor und wo sind diese einsehbar?*

Siehe Drs. 21/10105. Den Behörden ist es freigestellt, ihre Gleichstellungspläne in das Transparenzportal einzustellen.

26. Maßnahmen 121 und 129:

Maßnahme 121: Erarbeitung und Vorschlag einer rechtlichen Regelung zur Ausrichtung der Einwirkungsmöglichkeiten auf eine geschlechterausgewogene Besetzung von Gremien und kollegialen Einrichtungen; Ergreifung flankierender personalorganisatorischer Maßnahmen

Maßnahme 129: Halbjährliche Überprüfung der Entwicklung der Frauenquote in den Gremien der Beteiligungen

Der Senat hat mit dem im Dezember 2013 in Kraft getretenen Gremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Besetzung von Gremien im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg mit Frauen und Männern – Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz – HmbGremBG) eines seiner zentralen Vorhaben aus dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm umgesetzt. Sitze in Gremien und Aufsichtsräten der Verwaltung und der öffentlichen Unternehmen unterliegen einer Mindestquote von 40 Prozent pro Geschlecht. Spezielle personalorganisatorische Maßnahmen zur Flankierung dieses Prozesses erfolgten zum Beispiel im Rahmen der Förderung von Frauen in Spitzenfunktionen (siehe Maßnahme 119 GPR 2013). Der Erfolg der Maßnahme bemisst sich an dem Erreichen der Zielvorgaben, insbesondere auch dort, wo der Senat nur mittelbar auf die Gesamtzusammensetzung von Gremien einwirken kann.

- a) *Hat sich das installierte Reporting und Controlling, mit dem die Entwicklung der Gleichstellungsquote in den Aufsichtsgremien transparent halbjährlich offengelegt wird, in Gänze bewährt oder gibt es Potenzial zur Weiterentwicklung?*

Ja. Aufgrund der positiven Entwicklung der Gleichstellungsquoten – bei einer derzeitigen Frauenquote von 43,8 Prozent – wird aktuell kein Verbesserungsbedarf gesehen.

- b) *Wie viele Fälle von Beschlussvorlagen gab es, die beschlossen wurden, ohne dass die Vorgaben des Gremienbesetzungsgesetzes erfüllt waren?*

Seit Inkrafttreten des Gremienbesetzungsgesetzes (HmbGremG) sind bei insgesamt 138 Beschlussvorlagen zu Nach- beziehungsweise Neubesetzungen von Aufsichtsgremien zehn Beschlüsse (7,25 Prozent) auf der Grundlage des § 3 Absatz 4 HmbGremG gefasst worden.

- c) *Hat der Senat spezielle Konzepte zur Steigerung des Frauenanteils innerhalb der Geschäftsführungen der öffentlichen Unternehmen entwickelt?*

Falls ja, bitte Maßnahmen benennen.

Mit der Novellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (Inkraftsetzung zum 01. Januar 2015) gilt dieses seitdem auch für die Mehrheitsbeteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg. Weiterhin hat der Senat den Geltungsbereich des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst auch auf die Unternehmen des öffentlichen Rechts, die der Mitbestimmung unterliegen, ausgeweitet und einheitliche Verfahrensvorgaben formuliert.

27. *Maßnahme 125: Verankerung gleichstellungspolitischer Grundsätze an den Hochschulverträgen aller staatlichen Hochschulen; Ausgestaltung und Konkretisierung im Zuge der Ziel- und Leistungsvereinbarungen*

Kennzahlen zur Gleichstellung – sowohl bei Professuren als auch im nicht wissenschaftlichen Personal – sind auf Grundlage der Hochschulverträge in allen Ziel- und Leistungsvereinbarungen der staatlichen Hamburger Hochschulen und dem UKE verankert. Sie sind zugleich Teil des Einzelplans 3.2 und der leistungsorientierten Mittelvergabe.

- a) *Bitte alle Kennzahlen zur Gleichstellung aus dem Einzelplan 3.2 (Haushaltsplan 2017/2018) in einer tabellarischen Übersicht getrennt nach den staatlichen Hochschulen sowie dem UKE darstellen.*

Siehe Haushaltsplan 2017/2018 Einzelplan 3.2, Teil 4.2, Aufgabenbereich 247 Hochschulen, Kennzahlen Nummer 113 „Professorinnenquote“ und Nummer 114 „Frauenquote am wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren)“.

- b) *In welchen Kennzahlenbereichen zur Gleichstellung wird Potenzial zur Weiterentwicklung beziehungsweise Fortführung gesehen? Bitte jeweils für die einzelnen Hochschulen sowie dem UKE getrennt darstellen.*
- c) *Für welche Kennzahlenbereiche zur Gleichstellung gilt, dass sie erfolgreich abgeschlossen sind? Bitte jeweils für die einzelnen Hochschulen sowie das UKE getrennt darstellen.*

Soweit in den beiden genannten Kennzahlenbereichen die Zielzahlen noch nicht erreicht sind, besteht Weiterentwicklungsbedarf. Es ist beabsichtigt, die Kennzahlen auch im Haushaltsplanentwurf 2019/20 vorzusehen.

- d) *Für die Professorinnenquote der HFBK Hamburg (Haushaltsplan 2017/2018, Seite 63, Kennzahl 007) liegen sowohl die Ist- als auch die Planwerte stets bei über 40 Prozent. Für die Professorinnenquote der HfMT Hamburg (Haushaltsplan 2017/2018, Seite 68, Kennzahl 009) hingegen liegen sowohl die Ist- als auch die Planwerte nur bei knapp über 25 Prozent. In der Erläuterung zur Kennzahl 009 (Seite 69) findet sich dazu folgender Kommentar: „Auch die Professorinnenquote befindet sich*

bereits auf einem hohen Niveau.“ In Bezug zu welchem anderen Wert wird hier von „einem hohen Niveau“ gesprochen?

- e) *Wie lässt sich die rund 20 Prozent umfassende Diskrepanz zwischen der Professorinnenquote an der HFBK und der Professorinnenquote an der HfMT erklären?*
- f) *Gibt es Konzepte, wie die Professorinnenquote an der HfMT in den kommenden Jahren erhöht werden könnte?*

Siehe Erläuterungen zu den Kennzahlen 007 und 008 im Haushaltsplan 2017/2018, Einzelplan 3.2 Seite 64 (HfbK) sowie Kennzahlen 009 und 110 Seite 69 (HfMT).

- g) *Werden die Besoldungsgruppen bei den Kennzahlen zu Professorinnen berücksichtigt?*

Falls nicht, warum nicht?

Nein, die Kennzahl bezieht sich von ihrer Ausrichtung auf die Anzahl der Professorinnen.

28. Maßnahmen 158 und 159:

Maßnahme 158: Erhöhung der Anteile von Frauen und Männern auf den Vorschlagslisten zur Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland auf jeweils mindestens 40 Prozent

Maßnahme 159: Prüfung zur gleichstellungsfördernden Fortentwicklung der Vorschlagsverfahren

Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme wären eine stetige Erhöhung des Frauenanteils sowohl auf den Vorschlagslisten als auch bei der Verleihung ausgehend vom Status quo.

- a) *In Spalte 2 der Maßnahmenliste wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode mitberatend tätig ist. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.*

BWFG.

- b) *In Spalte 4 der Maßnahmenliste ist für beide Maßnahmen „Potential zur Weiterentwicklung bzw. Fortführung“ angegeben. Gibt es bezüglich der Weiterentwicklung der Maßnahmen ein Konzept?*
- c) *Falls ja, bitte darlegen.*

Siehe Drs. 21/11341.

29. Maßnahme 161: Prüfung zur gleichstellungsfördernden Fortentwicklung der Ausrichtung der Orden und Ehrungen sowie der Kriterien ihrer Verleihung

Die Ausrichtung der Orden und Ehrungen sowie der Kriterien ihrer Verleihung werden kontinuierlich weiterentwickelt. Auch in der laufenden Zusammenarbeit werden die Fachbehörden für dieses Thema sensibilisiert, zum Beispiel wenn es um die Auslobung neuer Ehrungen geht.

- a) *In Spalte 2 der Maßnahme wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode mitberatend tätig ist. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.*
- b) *In Spalte 6 der Maßnahme steht: „Auch in der laufenden Zusammenarbeit werden die Fachbehörden für dieses Thema sensibilisiert, zum Beispiel wenn es um die Auslobung neuer Ehrungen geht.“ Sind damit die in Maßnahme 160 genannten Informationsveranstaltungen gemeint?*

Siehe Drs. 21/11341.

- c) *Falls ja, fand nach dem 27.01.2016 eine weitere Informationsveranstaltung statt?*

Nein.

- d) *Falls nein, für wann ist die nächste Veranstaltung geplant?*

Erstes Halbjahr 2018.

- e) *In welcher Form werden die Fachbehörden, außer der in Maßnahme 160 genannten Informationsveranstaltungen, noch für dieses Thema sensibilisiert?*

Persönliche Ansprache der in den Fachbehörden Verantwortlichen.

- f) *Gibt es ein systematisches Erfassungssystem für Orden, Ehrungen und vergleichbare Maßnahmen?*

Ja.

30. *Maßnahme 162: Prüfung der Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte Vergabe, gegebenenfalls Vorschläge für Weiterentwicklung*

Die Vergabe der bestehenden Hamburger Kunstpreise an Frauen soll weiter vorangetrieben werden. Um die Auszeichnung von Frauen als Preisträgerinnen zu fördern und um kein Geschlecht zu bevorzugen, soll dieses Thema in Juries regelmäßig angesprochen werden. Dieser Anspruch kann und soll künstlerische Gesichtspunkte bei den Entscheidungen nicht ersetzen. Ein weiteres Instrument stellt die geschlechtsparitätische Besetzung der Vergabegremien dar. Die Verfahren werden regelmäßig von der BKM geprüft und angepasst (zum Beispiel durch wechselnde Juries). Der Erfolg der Maßnahme lässt sich an einer Erhöhung des Anteils weiblicher Preisträgerinnen im Kulturbereich festmachen. Zielvorgabe: mindestens 40 Prozent.

- a) *In Spalte 2 der Maßnahme wird nicht genannt, welche Behörde in dieser Legislaturperiode mitberatend tätig ist. Bitte die jetzt zuständige Behörde nennen.*

BWFG.

- b) *Welche Maßnahmen oder Konzepte gibt es, abgesehen von der in Spalte 6 genannten Ansprache des Themas in Jury-Sitzungen, um die Vergabe bestehender Kunstpreise an Frauen voranzubringen?*
- c) *Sind inzwischen alle Vergabegremien geschlechtsparitätisch besetzt worden?*
- d) *Bitte tabellarisch für alle Vergabegremien die Besetzung nach weiblich/männlich getrennt darstellen.*

Federführend für die Vergabe der Hamburger Kunstpreise ist Behörde für Kultur und Medien (BKM). Neben der Ansprache des Themas in Jury-Sitzungen werden ihre Mitglieder beziehungsweise die der Vergabegremien explizit aufgefordert, qualifizierte Künstlerinnen in ihre Vorschlagslisten aufzunehmen beziehungsweise schon im Vorfeld dazu zu recherchieren. Die Vergabegremien sind wie folgt zusammengesetzt:

| | Frauen | Männer | gesamt | Frauenanteil |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------------|
| Lichtwark-Preis 2017 | 4 | 3 | 7 | 57 |
| Edwin-Scharff-Preis 2017 | 6 | 1 | 7 | 86 |
| Aby-Warburg-Preis 2016 | 3 | 4 | 7 | 43 |
| Karl-Schneider-Preis 2015 | 3 | 4 | 7 | 43 |

Anlage 1

| Zu finden im FHH-Portal der Finanzbehörde | Anzahl Aufrufe der Monate April – Nov. 2017 | Durchschnittliche Anzahl der Aufrufe pro Monat |
|---|---|--|
| Organisation / Ihre Gleichstellungsbeauftragte | 37 | 4,6 |
| Themen / Gleichstellungsbeauftragte | 26 | 3,3 |
| Aktuelles zum Thema Gleichstellung | 3 | 0,4 |
| Frauen in (TOP-) Führungspositionen | 6 | 0,8 |
| Führen in Teilzeit | 0 | 0,0 |
| Gendergerechte Sprache | 31 | 3,9 |
| Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellung | 4 | 0,5 |
| Gleichstellungs-WIKI | 3 | 0,4 |
| Gleichstellungspläne | 4 | 0,5 |
| Personalauswahlverfahren | 3 | 0,4 |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 3 | 0,4 |
| Themen / Personalthemen / Gleichstellung | 17 | 2,1 |
| Flexibilität (auch in Führungspositionen) | 0 | 0,0 |
| Gendergerechte Auswahlverfahren | 14 | 1,8 |
| Gleichstellungsplan | 9 | 1,1 |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 0 | 0,0 |
| Themen / Personalthemen / Familienfreundliches Arbeiten | 103 | 12,9 |
| Beurlaubung und Wiedereinstieg | 45 | 5,6 |
| Eltern-Kind-Büro | 204 | 25,5 |
| Flexibleres Arbeiten | 32 | 4,0 |
| Kindernotfallbetreuung Finanzbehörde | 17 | 2,1 |
| Pflege und Beruf | 27 | 3,4 |

Anlage 2

UHH

Die Anzahl sowie die Aufteilung der Beurlaubungen nach Geschlecht und Beurlaubungsgrund ist den nachfolgenden Tabellen für die Studienjahre (SoSe + nachfolgendes WiSe) 2015 und 2016 zu entnehmen.

| Studienjahr 2015 Beurlaubungsgründe | Anzahl männlich | Anteil männlich | Anzahl weiblich | Anteil weiblich | Gesamt- ergebnis |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Auslandsaufenthalt (einschl. Praktikum im Ausland) | 125 | 38,8% | 197 | 61,2% | 322 |
| Freiwilligendienst | 0 | - | 0 | - | 0 |
| Kinderbetreuung | 30 | 10,8% | 249 | 89,2% | 279 |
| Krankheit | 110 | 35,0% | 204 | 65,0% | 314 |
| Mutterschutz (Schwangerschaft), Elternzeit, familiäre Pflege | 0 | - | 80 | 100,0% | 80 |
| Praktikum im Inland | 55 | 43,0% | 73 | 57,0% | 128 |
| Sonstige Gründe | 13 | 54,2% | 11 | 45,8% | 24 |
| Vorbereitung auf eine Prüfung | 3 | 33,3% | 6 | 66,7% | 9 |
| Gesamtergebnis | 336 | 29,1% | 820 | 70,9% | 1.156 |

| Studienjahr 2016 Beurlaubungsgründe | Anzahl männlich | Anteil männlich | Anzahl weiblich | Anteil weiblich | Gesamt- ergebnis |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Auslandsaufenthalt (einschl. Praktikum im Ausland) | 85 | 34,6% | 161 | 65,4% | 246 |
| Freiwilligendienst | 3 | 42,9% | 4 | 57,1% | 7 |
| Kinderbetreuung | 34 | 12,3% | 243 | 87,7% | 277 |
| Krankheit | 117 | 37,7% | 193 | 62,3% | 310 |
| Mutterschutz (Schwangerschaft), Elternzeit, familiäre Pflege | 1 | 1,3% | 77 | 98,7% | 78 |
| Praktikum im Inland | 46 | 41,4% | 65 | 58,6% | 111 |
| Sonstige Gründe | 18 | 52,9% | 16 | 47,1% | 34 |
| Vorbereitung auf eine Prüfung | 4 | 44,4% | 5 | 55,6% | 9 |
| Gesamtergebnis | 308 | 28,7% | 764 | 71,3% | 1.072 |

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik

Die Angaben enthalten immatrikulierte Promovierende, der zweite Studiengang eines Studierendendatensatzes wurde ebenfalls ausgewertet.

TUHH

| Jahr | Beurl.-Art | M | M% | W | W% | Ges |
|------|-------------------|----|--------|----|-------|-----|
| 2015 | Erziehungsurlaub | 7 | 28,00 | 18 | 72,00 | 25 |
| | Krankheit | 9 | 47,37 | 10 | 52,63 | 19 |
| | Gremientätigkeit | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 |
| | Sonstige Gründe | 44 | 59,46 | 30 | 40,54 | 74 |
| | Praktikum Ausland | 9 | 90,00 | 1 | 10,00 | 10 |

| | | | | | | |
|------|---------------------|----|--------|----|-------|----|
| | Auslandsaufenthalt | 26 | 78,79 | 7 | 21,21 | 33 |
| | Praktikum | 54 | 68,35 | 25 | 31,65 | 79 |
| 2016 | Erziehungsurlaub | 4 | 14,81 | 23 | 85,19 | 27 |
| | Krankheit | 8 | 47,06 | 9 | 52,94 | 17 |
| | Gründungsproj. TUHH | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 |
| | Sonstige Gründe | 48 | 77,42 | 14 | 22,58 | 62 |
| | Praktikum Ausland | 9 | 69,23 | 4 | 30,77 | 13 |
| | Auslandsaufenthalt | 22 | 75,86 | 7 | 24,14 | 29 |
| | Praktikum | 66 | 72,53 | 25 | 27,47 | 91 |
| | SpitzenSport | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 |

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik

HCU

Keine Angaben.

HAW Hamburg

2015: 41 Frauen, 42 Männer

2016: 42 Frauen

HFBK Hamburg

WS 14/15: 5 Frauen, 1 Mann

SoSe 15: 6 Frauen, 1 Mann

WS 15/16: 8 Frauen, 1 Mann

SoSe: 16 10 Frauen, 1 Mann

WS 16/17: 8 Frauen

HfMT Hamburg

WS 14/15: 3 Frauen

SoSe 15: 3 Frauen, 1 Mann

WS 15/16: 1 Frau

SoSe: 16 3 Frauen

WS 16/17: 4 Frauen

UKE

Entfällt.

UHH

Die Anzahl sowie die Aufteilung der Voll- und Teilzeitstudierenden nach Geschlecht ist in den folgenden beiden Tabellen für das WiSe 2015/16 sowie das WiSe 2016/17 dargestellt.

| Wintersemester 2015/16 | Anzahl männlich | Anteil männlich | Anzahl weiblich | Anteil weiblich | Gesamtergebnis |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| Teilzeit | 424 | 40,6% | 621 | 59,4% | 1.045 |
| Vollzeit | 18.245 | 44,5% | 22.733 | 55,5% | 40.978 |
| Gesamtergebnis | 18.669 | 44,4% | 23.354 | 55,6% | 42.023 |

| Wintersemester 2016/17 | Anzahl männlich | Anteil männlich | Anzahl weiblich | Anteil weiblich | Gesamtergebnis |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| Teilzeit | 401 | 39,2% | 623 | 60,8% | 1.024 |
| Vollzeit | 18.607 | 44,4% | 23.259 | 55,6% | 41.866 |
| Gesamtergebnis | 19.008 | 44,3% | 23.882 | 55,7% | 42.890 |

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik

Die Angaben enthalten immatrikulierte Promovierende und Beurlaubte. Es wurde nur der erste Studiengang eines Studierendendatensatzes ausgewertet, um Personen, nicht Studienfälle zu zählen.

HAW Hamburg

2015: 78 Frauen, 46 Männer

2016: 50 Frauen, 67 Männer

HfMT Hamburg

(im Master-Studiengang Musiktherapie)

2015: 11 weiblich, 4 männlich

2016: 12 weiblich, 4 männlich

Jahr 2014

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Workshops | Anzahl Workshops | Anzahl Teilnehmerinnen |
| | 14 | 12 TN pro Workshop |
| Coaching | Anzahl Einzelcoaching | Anzahl Gruppencoaching |
| | 12 | keine |
| Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen | Anzahl der Veranstaltungen | Anzahl Teilnehmerinnen je Veranstaltung |
| | 5 | 85, 91, 104, 41, 12 TN |
| Bewerbungsberatung | Keine Angaben, weil mit der Förderperiode 2017-2020 als neue Programmlinie eingeführt. | |

Erläuterungen: Die Einzelcoachings standen ausschließlich den Stipendiatinnen zur Verfügung. Sie erhalten kein Gruppencoaching; dieses ist kein Bestandteil des Programms.

Mentoring wurde in dieser Förderperiode nicht angeboten.

Jahr 2015

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Workshops | Anzahl | Anzahl Teilnehmerinnen |
| | 13 | 12 TN pro Workshop |
| Coaching | Anzahl Einzelcoaching | Anzahl Gruppencoaching |
| | 12 | keine |
| Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen | Anzahl der Veranstaltungen | Anzahl Teilnehmerinnen je Veranstaltung |
| | 4 | 35, 166, 109, 12 |
| Bewerbungsberatung | Keine Angaben, weil mit der Förderperiode 2017-2020 als neue Programmlinie eingeführt. | |

Erläuterungen: Die Einzelcoachings standen ausschließlich den Stipendiatinnen zur Verfügung. Sie erhalten kein Gruppencoaching; dieses ist kein Bestandteil des Programms.

Mentoring wurde in dieser Förderperiode nicht angeboten.

Jahr 2016

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Workshops | Anzahl | Anzahl Teilnehmerinnen |
| | 13 | 12 TN je Workshop |
| Coaching | Anzahl Einzelcoaching | Anzahl Gruppencoaching |
| | 13 | keine |
| Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen | Anzahl der Veranstaltungen | Anzahl Teilnehmerinnen je Veranstaltung |
| | 4 | 13, 116, 18, 178 |
| Bewerbungsberatung | Keine Angaben, weil mit der Förderperiode 2017-2020 als neue Programmlinie eingeführt. | |

Drucksache 21/11065 Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg – 21. Wahlperiode

Erläuterungen: Die Einzelcoachings standen ausschließlich den Stipendiatinnen zur Verfügung. Sie erhalten kein Gruppencoaching; dieses ist kein Bestandteil des Programms.

Mentoring wurde in dieser Förderperiode nicht angeboten

Jahr 2014

Für Honorare für die Workshops, Coachings sowie Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen standen im Jahr 2014 insgesamt folgende Mittel zur Verfügung: 30.600 € (Jahresbudget).

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Workshops | Honorarmittel |
| | 23.543 € |
| Coachings | Honorar Mittel |
| | 4.507 € |
| Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen | Mittel |
| | 2.550 € |

Jahr 2015

Für Honorare für die Workshops, Coachings sowie Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen standen im Jahr 2015 insgesamt folgende Mittel zur Verfügung: 31.000 € (Jahresbudget).

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Workshops | Honorarmittel |
| | 23.293 € |
| Coachings | Honorar Mittel |
| | 4.507 € |
| Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen | Mittel |
| | 3.200 € |

Jahr 2016

Für Honorare für die Workshops, Coachings sowie Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen standen im Jahr 2015 insgesamt folgende Mittel zur Verfügung: 36.000 € (Jahresbudget).

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Workshops | Honorarmittel |
| | 28.918 € |
| Coachings | Honorar Mittel |
| | 4.882 € |
| Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen | Mittel |
| | 2.200 € |

Jahr 2014

| | |
|---------------------|--------|
| Stipendien | Anzahl |
| | 12 |
| Promovendinnen | Anzahl |
| | 9 |
| Post-Doktorandinnen | Anzahl |
| | 3 |

Jahr 2015

| | |
|---------------------|--------|
| Stipendien | Anzahl |
| | 12 |
| Promovendinnen | Anzahl |
| | 9 |
| Post-Doktorandinnen | Anzahl |
| | 3 |

Jahr 2016

| | |
|---------------------|--------|
| Stipendien | Anzahl |
| | 13 |
| Promovendinnen | Anzahl |
| | 10 |
| Post-Doktorandinnen | Anzahl |

| | |
|--|---|
| | 3 |
|--|---|

Jahr 2014

| | |
|---------------------|-----------|
| Stipendien | Mittel |
| | 189.000 € |
| Promovendinnen | Mittel |
| | 135.000 € |
| Post-Doktorandinnen | Mittel |
| | 54.000 € |

Erläuterung: Im Jahr 2014 wurden Familienzuschüsse im Umfang von 25.100 € ausbezahlt.

Jede Stipendiatin mit Kind(ern) erhält Familienzuschüsse.

Jahr 2015

| | |
|---------------------|-----------|
| Stipendien | Mittel |
| | 189.000 € |
| Promovendinnen | Mittel |
| | 135.000 € |
| Post-Doktorandinnen | Mittel |
| | 54.000 € |

Erläuterung: Im Jahr 2015 wurden Familienzuschüsse im Umfang von 23.600 € ausbezahlt.

Jede Stipendiatin mit Kind(ern) erhält Familienzuschüsse.

Jahr 2016

| | |
|---------------------|-----------|
| Stipendien | Mittel |
| | 204.000 € |
| Promovendinnen | Mittel |
| | 150.000 € |
| Post-Doktorandinnen | Mittel |
| | 54.000 € |

Erläuterung: Im Jahr 2016 wurden Familienzuschüsse im Umfang von 22.800 € ausbezahlt.

Jede Stipendiatin mit Kind(ern) erhält Familienzuschüsse.