

## Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

### **Bericht über die gleichstellungswirksamen Haushaltsplanziele und -kennzahlen 2025 (gemäß Drucksache 22/7028)**

#### I.

##### **Anlass und Inhalt der Drucksache**

Gemäß § 1 Landeshaushaltsordnung (LHO) ist bei der Aufstellung und Ausführung des Haushalts den Grundsätzen der Wirkungsorientierung insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter sowie des Prinzips der ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit Rechnung zu tragen.

Mit der Drucksache 22/7028 hat der Senat das Ersuchen der Bürgerschaft zur Weiterentwicklung und Verankerung der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung im Hamburgischen Haushaltswesen (Drucksache 22/4385) beantwortet. Der Bürgerschaft wird parallel zum vierten Quartalsbericht über die Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsbezug im zurückliegenden Bewirtschaftungsjahr berichtet. Dem Bericht sind diese Kennzahlen zum Stichtag 31. Dezember 2025 zugrunde gelegt. Insoweit handelt es sich bei den im Bericht erhobenen Kennzahlenwerten um vorläufige Jahres-Ist-Werte.

Alle gleichstellungsbezogenen Ziele und Kennzahlen des Haushaltsplans werden nach Einzelplänen dargestellt und erläutert. Die Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der gegebenenfalls zu Anpassungen des Berichtsformats führt. In diesem Bericht werden erstmals zwei Neuerungen aufgenommen; im jeweiligen Behördenabschnitt wird jeweils der Beitrag der Behörde bzw. des Einzelplans zur tatsächlichen

Gleichstellung der Geschlechter aus den Basisinformationen der Einzelpläne dargestellt. Ebenfalls werden im Bericht über die gleichstellungswirksamen Haushaltsplanziele und -kennzahlen vier Planjahre dargestellt: der Planwert für das aktuelle Berichtsjahr sowie für drei Folgejahre.

Der Bericht über die gleichstellungswirksamen Haushaltsplanziele und -kennzahlen 2025 bildet die beschlossenen Strukturen des Haushaltsplans 2025/2026 für das Haushaltsjahr 2025 ab. Die Neustrukturierung der Behörden wird in den Berichten ab dem Haushaltsjahr 2026 dargestellt.

#### II.

##### **Petitum**

Der Senat beantragt, die Bürgerschaft wolle von den Ausführungen in dieser Drucksache Kenntnis nehmen.

##### **Anlage:**

Bericht über die gleichstellungswirksamen Haushaltsplanziele und -kennzahlen 2025



**BERICHT ÜBER DIE GLEICHSTELLUNGSWIRKSAMEN  
HAUSHALTSPLANZIELE UND -KENNZAHLEN 2025**



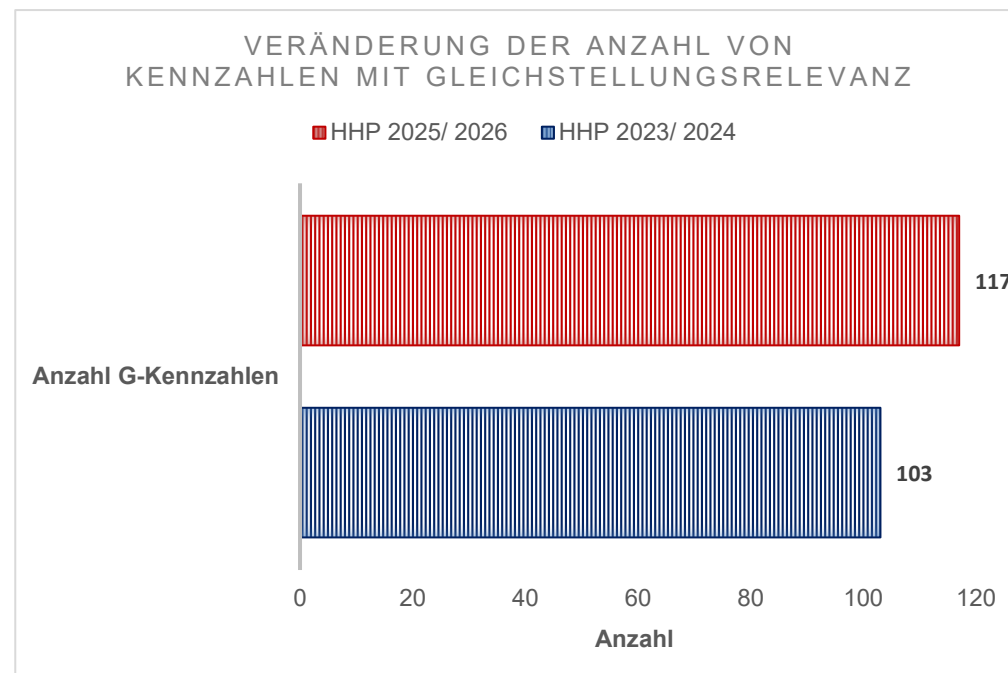
## Kurzüberblick

Nach der Landeshaushaltsordnung ist bei der Aufstellung und Ausführung des Haushalts den Grundsätzen der Wirkungsorientierung insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter Rechnung zu tragen.

Berichtet wird zum vierten Quartal 2025 über die Erreichung der Kennzahlenwerte, intendierte Wirkung, Grad der Zielerreichung und Steuerungsbedarf anhand der Entwicklungen der Ist-Werte (des aktuellen Haushaltsjahres und des Vorjahres) und der fortgeschriebenen Planwerte.

Die Grundlage der Planwerte in dem Bericht über die gleichstellungswirksamen Haushaltsplanziele und -kennzahlen ist der Haushaltsplan 2025/2026. Bezug wird zum zweiten Planjahr 2023/2024 genommen.

- Der aktuelle Bericht umfasst 117 gleichstellungsbezogene Kennzahlen, die sich auf insgesamt 50 Produktgruppen verteilen.
- Der Leistungszweck bildet im Haushaltsplan die Grundlage für die Ermächtigungen und wird anhand von Zielen und entsprechenden Kennzahlen zur Messung der Zielerreichung auf Produktgruppenebene dargestellt.
- Auch im Haushaltsjahr 2025 lagen bei einem Großteil der Kennzahlen Zielwertübererfüllungen gegenüber dem fortgeschriebenen Plan vor. Detaillierte Informationen dazu sowie zu Ergebnissen im Hinblick auf die Gleichstellungswirkung zeigen die Übersichten und Erläuterungen der jeweiligen Einzelpläne auf den folgenden Seiten.
- Es werden in diesem Bericht erstmals folgende Neuerungen aufgenommen, die der Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung in seiner Sitzung am 15. Juli 2025 gewünscht hat:
  - Im jeweiligen Behördenabschnitt oben wird der Beitrag der Behörde bzw. des Einzelplans zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter aus den Basisinformationen der Einzelpläne dargestellt
  - Ebenfalls werden in diesem GWHS-Bericht vier Planjahre dargestellt: der Planwert für das aktuelle Berichtsjahr sowie für drei Folgejahre.



## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 1.1 Senat und Personalamt

AB 203:

Die Senatskanzlei trägt als zentrale Koordinationsstelle der Senatspolitik durch das Regierungscontrolling des Planungstabs dafür Sorge, dass die im Regierungsprogramm genannten gleichstellungspolitischen Vorhaben im Handeln der Hamburger Verwaltung umgesetzt werden. Das Staatsamt vertritt die Positionen des Hamburger Senats zur Gleichstellung in den auswärtigen Beziehungen der Hansestadt. Das Amt für IT und Digitalisierung stellt sicher, dass Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in der Aufstellung und Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der Freien und Hansestadt Hamburg Berücksichtigung finden. Die Pressestelle des Senats leistet mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit einen wesentlichen Beitrag zur Wahrnehmung der Hamburger Gleichstellungspolitik in der Bevölkerung.

AB 204:

Als zuständige Behörde für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst der FHH entwickelt das Personalamt in Zusammenarbeit mit den Dienststellen Konzepte und Maßnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung. Es stellt sicher, dass Gleichstellungsbelange in der Personalarbeit der FHH Berücksichtigung finden. Neben Aktivitäten zur Umsetzung der Aufträge des HmbGleiG, z. B. der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Sicherstellung einer geschlechtersensiblen Personalauswahl oder der Förderung einer stärkeren Repräsentanz von Frauen in (Spitzen-)Führungsfunktionen, trägt das Personalamt auch dafür Sorge, dass Gleichstellungsbelange im Sinne des Gender Mainstreaming in zentrale Programme des Senats einfließen. Im Rahmen des jährlichen Personalberichts werden einschlägige gleichstellungsrelevante Kennzahlen erhoben und ausgewertet.

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 203.01 Senatsangelegenheiten</b>									
Z002: Vertretung der Interessen der Freien und Hansestadt Hamburg									
G_203_01_007 Ehrenamtlich tätige weibliche HamburgAmbassadore	ANZ	8	9	7	129	7	7	7	7
G_203_01_008 Ehrenamtlich tätige männliche HamburgAmbassadore	ANZ	25	27	30	90	30	30	30	30
<b>Produktgruppe 204.01 Personalamt</b>									
Z004: Wir fördern die Chancengleichheit der Beschäftigten.									
G_204_01_005 Frauenanteil in Funktionen der Besoldungen B2 bis B6 sowie mit vergleichbarem Entgelt im Tarifbereich	%	32,4	32,1	32,0	100	32,0	33,0	34,0	34,0
<b>Produktgruppe 204.03 ZAF - Zentrum für Aus- und Fortbildung</b>									
Z002: Wir stellen qualifizierte Nachwuchskräfte für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Allgemeine Dienste bzw. zur/zum Verwaltungsangestellten, für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste sowie für die Fachrichtung Soziale Arbeit bereit.									
G_204_03_017 Anteil von Einstellungen männlicher Nachwuchskräfte	%	38	38	33	116	33	33	33	33

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### (1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

Die Funktionsgruppe der vom Ersten Bürgermeister ernannten HamburgAmbassadore soll im Lauf der Jahre insgesamt einen wachsenden Anteil von Frauen aufweisen und damit sichtbar diverser werden. Am jeweiligen Standort im Ausland kann allerdings immer nur eine Person - entweder ein Mann oder eine Frau - die Aufgabe wahrnehmen.

Der Senat hat sich das Ziel gesetzt, die berufliche Chancengleichheit von Frauen sowie die Wahrnehmung der FHH als gendergerechte Arbeitgeberin in Öffentlichkeit und Politik zu fördern, wodurch in weiterer Folge eine Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Bewerbenden erreicht werden soll.

Die Kennzahl „Anteil von Einstellungen männlicher Nachwuchskräfte“ gibt quantitativen Aufschluss über den Anteil der Neueinstellungen von Männern unter den Auszubildenden, Studierenden und Beamtenanwärterinnen und -Anwärtern der Allgemeinen Verwaltung (ohne ehem. höheren Dienst), der Verwaltungsinformatik/E-Government und der Sozialen Arbeit. Sie lässt damit Rückschlüsse auf die Gleichstellung der Geschlechter beim Zugang zu Ausbildungsformen in der FHH und damit zur beruflichen Chancengleichheit zu.

### (2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

Die Anzahl der weiblichen HamburgAmbassadore konnte im Jahr 2025 gegenüber der Ursprungsplanung erfreulicherweise gesteigert werden. Der gegenwärtige Anteil von Frauen unter den HamburgAmbassadoren spiegelt jedoch weiterhin wider, dass generell Frauen mit dem gewünschten Hamburg-Bezug, die über längere Zeit im Ausland berufliche Führungspositionen einnehmen, gegenüber Männern stark unterrepräsentiert sind. Eine Fluktuation durch beruflichen Ortswechsel oder andere Rücktrittsgründe der Ambassadore lässt sich zudem in der Regel nicht für ein Jahr vorhersagen.

Mit einem angestrebten Frauenanteil in Funktionen der Besoldungen B2 bis B6 sowie mit vergleichbarem Entgelt im Tarifbereich von mindestens 32% hat sich der Senat vor dem Hintergrund einer geringen Grundgesamtheit und einer geringen absoluten Fluktuation eine ambitionierte Zielzahl gesetzt, welche mit einem Ist Wert von 32,14% auch erreicht wurde.

Anknüpfungspunkt für gleichstellungspolitische Maßnahmen ist die Zugehörigkeit zu einem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst – HmbGleiG – liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich weniger als 40 Prozent beträgt. Beim Zugang zu den Ausbildungsformen der Allgemeinen Verwaltung sowie der Sozialen Arbeit sind Männer bislang unterproportional vertreten. Für das Einstellungsjahr 2025 wurde für den Anteil der eingestellten männlichen Nachwuchskräfte ein Ergebniswert von 38,2 Prozent erreicht, was einem Zuwachs von +0,5 Prozent ggü. dem Vorjahr (2024: 37,7 Prozent) entspricht. Aufgrund der positiven Entwicklung war der Zielwert für 2025 ff. in angemessenem Umfang von zuvor 30 Prozent um +3 Prozentpunkte auf 33 Prozent angehoben worden. Der Ergebniswert 2025 bewegt sich rd. 5 Prozentpunkte über dem Zielwert und nur knapp (-1,8 Prozentpunkte) unter dem gleichstellungsgesetzlichen Grenzwert von 40 Prozent.

### (3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

Die Senatskanzlei wird sich weiterhin bemühen, bei der Ernennung von HamburgAmbassadoren (an neuen Standorten oder als Nachfolge für ausgeschiedene Ambassadore) jeweils geeignete Frauen und Männer für diese Aufgabe zu gewinnen.

Mit dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz liegt ein wichtiges Gesetz vor, das Ziel der paritätischen Geschlechterverteilung in der hamburgischen Verwaltung umzusetzen. Die gesetzlichen Vorgaben werden fortlaufend durch eine intensive Fortführung der Maßnahmen des Personalamts zur Unterstützung von Frauen in Vorbereitung auf die Wahrnehmung von Spitzenpositionen in der Verwaltung der FHH flankiert, um auch künftig die Planwerte der Kennzahl zu erreichen.

## **Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz**

---

Die im Ausbildungsmarketing eingeleiteten Maßnahmen im Bereich der Zielgruppenansprache und Nachwuchskräfteakquise haben zu einer positiven Entwicklung geführt und werden weiter fortgesetzt. Es besteht kein darüber hinausgehender Steuerungsbedarf.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 2 Behörde für Justiz und Verbraucherschutz

Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist in der BJV sowohl für das interne Personalwesen als auch im fachlichen Aufgabenkontext von zentraler Bedeutung. Die dazu auf verschiedensten Ebenen verankerten Anstrengungen werden durch den vorliegenden Einzelplan ermöglicht und befördert.

Dies gilt namentlich für

- die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen zur Unterstützung, Förderung und Begleitung der Umsetzung des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst,
  - die Umsetzung der im Gleichstellungsplan gem. § 16 HmbGleiG festgelegten Maßnahmen und Ziele u.a. zu den Fokusthemen Frauen in Führung, gendergerechte Recruiting- und Einstellungsprozesse und Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
  - die intensive Befassung mit dem Thema Gleichstellungsförderung und diesbezüglichen förderlichen Maßnahmen im Rahmen der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts für den höheren Justizdienst, auch und insbesondere mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Justiz,
  - das Angebot von Fortbildungen zu geschlechterspezifischen Fragestellungen im Kontext der Gleichstellungsförderung, und
  - die federführenden und begleitenden Maßnahmen im Rahmen der Fortschreibung des Aktionsplans für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt und des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms, beispielsweise die Aufklärung und Sensibilisierung der Verbraucher:innen durch die Verbraucherschutzzentrale zum Thema „Gender Pricing (sog. Pink Tax).
- Eine besondere Steuerungswirkung entfaltet der Einzelplan der BJV zudem durch die darin für bestimmte gleichstellungsrelevante Produktgruppen ausgewiesenen Gender-Kennzahlen als Instrument zur Verwirklichung von gleichstellungspolitischen Zielen.

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 233.01 Steuerung und Service BJV</b>									
Z004: Förderung des Anteils der Notarinnen									
G_233_01_005 Anteil der Notarinnen	%	27,3	27,5	27,0	102	27,0	27,0	27,0	27,0
<b>Produktgruppe 235.01 Hanseatisches Oberlandesgericht</b>									
Z004: Ausgewogener Anteil weiblicher und männlicher Nachwuchskräfte unter Berücksichtigung der jeweiligen Bewerbersituation und der individuellen Eignung									
G_235_01_017 Juristenausbildung Anteil der Referendarinnen	%	52	52	50	104	50	50	50	50
<b>Produktgruppe 235.02 Landgericht Hamburg</b>									
Z003: Sicherstellung der paritätischen Besetzung des Schöffenamts mit Männern und Frauen									
G_235_02_024 LG Anteil der Schöffinnen	%	50	50	50	99	50	50	50	50
Z004: Förderung des Anteils ehrenamtlicher Richterinnen bei den Kammern für Handelssachen									
G_235_02_025 LG Anteil ehrenamtlicher Richterinnen bei den Kammern für Handelssachen	%	17,1	14,9	17,0	88	17,0	17,0	17,0	17,0

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 235.03 Amtsgerichte</b>									
Z003: Sicherstellung der paritätischen Besetzung des Schöffenamts mit Männern und Frauen									
G_235_03_022 AG Anteil der Schöffinnen	%	49,7	49,4	50,0	99	50,0	50,0	50,0	50,0
Z004: Ausgewogener Anteil weiblicher und männlicher Nachwuchskräfte unter Berücksichtigung der jeweiligen Bewerbersituation und der individuellen Eignung									
G_235_03_023 AG Anteil weiblicher Nachwuchskräfte	%	74,8	75,9	70,0	108	70,0	70,0	70,0	70,0
<b>Produktgruppe 235.04 Arbeitsgerichte</b>									
Z003: Förderung des Anteils ehrenamtlicher Richterinnen									
G_235_04_019 Arbeitsgerichte Anteil ehrenamtlicher Richterinnen	%	36	36	40	89	40	40	40	40
<b>Produktgruppe 235.05 Finanzgericht</b>									
Z003: Förderung des Anteils ehrenamtlicher Richterinnen									
G_235_05_009 FG Anteil ehrenamtlicher Richterinnen	%	46	46	45	102	45	45	45	45
<b>Produktgruppe 235.06 Sozialgerichte</b>									
Z003: Förderung des Anteils ehrenamtlicher Richterinnen									
G_235_06_021 Sozialgerichte Anteil ehrenamtlicher Richterinnen	%	42	43	40	107	40	40	40	40
<b>Produktgruppe 235.07 Oberverwaltungsgericht</b>									
Z003: Förderung des Anteils ehrenamtlicher Richterinnen									
G_235_07_023 OVG Anteil ehrenamtlicher Richterinnen	%	46	46	45	102	45	45	45	45
<b>Produktgruppe 235.08 Verwaltungsgericht</b>									
Z003: Förderung des Anteils ehrenamtlicher Richterinnen									
G_235_08_017 VG Anteil ehrenamtlicher Richterinnen	%	49	49	50	98	50	50	50	50
<b>Produktgruppe 236.01 Justizvollzug</b>									
Z004: Förderung des Anteils weiblicher Nachwuchskräfte für den allgemeinen Vollzugsdienst									
G_236_01_017 Anteil weiblicher Nachwuchskräfte	%	32,6	24,0	35,0	69	35,0	35,0	35,0	35,0

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 297.01 Verbraucherschutz</b>									
Z009: Verbesserung des Schutzes vor unlauteren Geschäftspraktiken und der Rechte für Verbraucherinnen und Verbraucher									
G_297_01_022 Ratsuchende in der Beratung zu Gesundheitsdienstleistungen und Patientenschutz in der Verbraucherzentrale Hamburg e.V. - Frauen	%	52,7	51,5	53,3	97	53,3	53,3	53,3	53,3
G_297_01_023 Ratsuchende in der Beratung zu Gesundheitsdienstleistungen und Patientenschutz in der Verbraucherzentrale Hamburg e.V. - Männer	%	47,1			-/-				
G_297_01_025 Ratsuchende in der Beratung sowie Teilnehmende an Vorträgen und Seminaren im Bereich wirtschaftlicher Verbraucherschutz in der Verbraucherzentrale Hamburg e.V. - Frauen	%	56,5	62,2	55,2	113	55,2	55,2	55,2	55,2
G_297_01_026 Ratsuchende in der Beratung sowie Teilnehmende an Vorträgen und Seminaren im Bereich wirtschaftlicher Verbraucherschutz in der Verbraucherzentrale Hamburg e.V. - Männer	%	43,5			-/-				

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

Der Senat hat sich das Ziel gesetzt, die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherzustellen. Neben den hierzu im HmbGleiG verankerten Zielzahlen, strebt die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz zudem an, ein ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Nachwuchskräften und Beschäftigten in allen Status- und Berufsgruppen zu erreichen. Diese Zielsetzung richtet sich sowohl an die unmittelbaren Beschäftigten der Behörde als auch an die indirekten Zielgruppen, wie ehrenamtliche Richterinnen und Richter und Ratsuchende im Bereich Verbraucherschutz.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### (2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

Die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz hat die Planwerte weitestgehend in allen Produktgruppen erreicht. Der Grad der Zielerreichung liegt somit im zu erwartbaren Rahmen. Bei den Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz zeigen sich bei einzelnen Kennzahlen Abweichungen zum Fortgeschriebenen Plan 2025:

#### **Produktgruppe 235.02 Landgericht Hamburg**

Beim Landgericht Hamburg liegt der Fortgeschriebene Planwert für den Anteil ehrenamtlicher Richterinnen bei den Kammern für Handelssachen bei 17,0 %, während sich der Ist-Wert im Jahr 2025 auf 14,9 % beläuft.

#### **Produktgruppe 235.04 Arbeitsgerichte**

Der Anteil ehrenamtlicher Richterinnen bei den Arbeitsgerichten liegt mit 36 % leicht unter dem Fortgeschriebenen Planwert von 40 %.

#### **Produktgruppe 236.01 Justizvollzug**

Der Ist-Wert der Kennzahl beträgt 24,0 % und liegt damit deutlich unter dem Fortgeschriebenen Planwert von 35,0 %.

#### **Produktgruppe 297.01 Verbraucherschutz**

Mit einem Ist-Wert von 62,2 % wird der Fortgeschriebene Planwert von 55,2 % der Kennzahl „Ratsuchende in der Beratung sowie Teilnehmende an Vorträgen und Seminaren im Bereich wirtschaftlicher Verbraucherschutz in der Verbraucherzentrale Hamburg e.V. – Frauen“ überschritten.

Die übrigen Kennzahlen zeigen insgesamt eine stabile Entwicklung.

### (3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

#### **Produktgruppe 235.02 Landgericht Hamburg**

Die ehrenamtlichen Handelsrichterinnen und Handelsrichter werden von den Industrie- und Handelskammern vorgeschlagen und durch das Landgericht ernannt. Sie bringen ihre kaufmännische Expertise in die Rechtsprechung ein und stärken so die fachliche Qualität der Entscheidungen in Handelssachen. Der geringe Anteil weiblicher Vorschläge – alle fünf Vorschläge im Jahr 2025 waren männlich – ist vor allem auf strukturelle Faktoren innerhalb der Wirtschaft zurückzuführen. Voraussetzung für das Ehrenamt ist in der Regel eine kaufmännische Stellung, in der Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind. Dadurch ist der potenzielle Kreis der Kandidatinnen und Kandidaten eingeschränkt. Zudem ist das Ehrenamt in der Öffentlichkeit wenig bekannt, sodass potenzielle Bewerberinnen oft nicht erreicht werden. Vor diesem Hintergrund hat die Präsidentin des Landgerichts im Dezember 2025 die Handelskammer Hamburg gezielt angesprochen und für das Ehrenamt geworben, insbesondere mit Blick auf eine stärkere Beteiligung weiblicher Handelsrichterinnen.

#### **Produktgruppe 235.04 Arbeitsgerichte**

Grundlage für die Berufung ehrenamtlicher Richterinnen sind Vorschlagslisten insbesondere der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände (§ 20 Absatz. 2 ArbGG). Der Anteil kann durch die Gerichte und die zuständige Behörde nur bedingt gesteuert werden.

Die Leitungen der Arbeitsgerichte werben gezielt für das Amt der ehrenamtlichen Richterinnen u. a. im Zusammenwirken mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden auf Veranstaltungen und durch Werbemaßnahmen (Flyer, Videobotschaften).

#### **Produktgruppe 236.01 Justizvollzug**

Der geringe Anteil weiblicher Nachwuchskräfte ist eine vorübergehende Entwicklung, die auf die Herausforderung zurückzuführen ist, geeignete Nachwuchskräfte in der

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

Zielgruppe zu finden. Um den Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte zu erhöhen, werden diese mit zielgruppenspezifischen Werbemaßnahmen angesprochen.

### **Produktgruppe 297.01 Verbraucherschutz**

Die Überschreitung ist darauf zurückzuführen, dass die Themen der im letzten Quartal 2025 angebotenen Vorträge insbesondere für Frauen von besonderem Interesse waren. Die Themenauswahl wird regelmäßig überprüft, um eine ausgewogene Ansprache aller Zielgruppen sicherzustellen.

Die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz ist bestrebt, ein ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Nachwuchskräften zu erreichen. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen werden zu diesem Zwecke insbesondere im Gleichstellungsplan der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz und der Justizvollzugsanstalten messbar formuliert. Daraus ergeben sich konkrete Maßnahmen, dessen Erfolgskontrolle im Rahmen eines regelmäßigen Controllings stattfindet. So werden beispielsweise Stellenausschreibungen in gendergerechter Sprache formuliert und das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich angesprochen.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 3.1 Behörde für Schule und Berufsbildung

Die für Bildung zuständige Behörde strebt die Gleichstellung im Sinne des Hamburger Gleichstellungsgesetzes an und setzt entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung um. Insgesamt sind die Lehrerkollegien an Schulen stark weiblich geprägt. Dies ist auch an den weiblichen Anteilen an neueingestellten Lehrkräften erkennbar. Derzeit sind bei den Lehrkräften ohne Funktion die Männer an allen Schulformen unterrepräsentiert. In der Funktion der Schulleitung sind Frauen an Gymnasien unterrepräsentiert. An Stadtteilschulen sowie an berufsbildenden Schulen konnte dagegen eine knappe Parität beider Geschlechter erreicht werden. Unterrepräsentanzen sind in Auswahlverfahren verpflichtend zu berücksichtigen, um eine annähernd gleiche Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten zu erreichen. Die BSB fördert die Gleichstellung u.a. durch Verbesserungen in der Ausschreibungspraxis und Unterstützung für Führungskräfte in der Personalauswahl. Dies wird umgesetzt durch Handlungshilfen, Fortbildungen oder Beratungsangebote. Zur Erreichung dieses Ziels werden darüber hinaus beispielsweise Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen angeboten, wie die regelmäßige Durchführung eines Mentorings für weibliche Führungsnachwuchskräfte, zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote oder das Schaffen von Netzwerken für Frauen. Zur Erhöhung des Anteils männlicher Lehrkräfte an Schulen wurde das Projekt „Mehr Männer an Grundschulen“ in Zusammenarbeit mit der Zeit-Stiftung initiiert.

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 241.01 Unterricht in der Vor- und Grundschule</b>									
Z001: Gewährleistung des bestmöglichen Starts in die Schullaufbahn und Verbesserung der Grundlagen für die weitere schulische Bildung in der Sekundarstufe I durch die Vermittlung von Fachkompetenzen im Sinne der Bildungsstandards und von fächerübergreifenden Kompetenzen sowie Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung									
G_241_01_014 Anteil Lehrerinnen an allen neu eingestellten Lehrkräften	%	87,8	85,9	86,5	99	86,5	86,0	85,5	85,0
G_241_01_015 Anteil Lehrerinnen an allen Lehrkräften	%	86,7	86,8	86,5	100	86,5	86,0	85,5	85,0
G_241_01_016 Anteil Schulleiterinnen und stv. Schulleiterinnen an allen Führungskräften	%	70,6	71,1	70,1	101	70,1	70,3	70,5	70,7
<b>Produktgruppe 241.02 Sonderpädagogische Unterstützung und Beratung</b>									
Z001: Ermöglichung einer erfolgreichen, den persönlichen Voraussetzungen und Potenzialen angepassten Bildungslaufbahn mit dem Ziel des Erwerbs des jeweils höchstmöglichen Bildungsabschlusses									
G_241_02_017 Anteil Lehrerinnen an allen neu eingestellten Lehrkräften	%	80,0	82,5	77,5	106	77,5	77,0	76,5	76,0
G_241_02_018 Anteil Lehrerinnen an allen Lehrkräften	%	77,1	77,2	75,5	102	75,5	75,0	74,5	74,0
G_241_02_019 Anteil Schulleiterinnen und stv. Schulleiterinnen an allen Führungskräften	%	59,5	61,5	62,4	99	62,4	62,6	62,8	63,0

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 241.03 Unterricht in der Stadtteilschule</b>									
Z001: Vermittlung von Fachkompetenzen im Sinne der Bildungsstandards und von fächerübergreifenden Kompetenzen einschließlich der Persönlichkeitsentwicklung									
G_241_03_019 Anteil Lehrerinnen an allen neu eingestellten Lehrkräften	%	69,6	67,3	70,0	96	70,0	70,0	70,0	70,0
G_241_03_020 Anteil Lehrerinnen an allen Lehrkräften	%	65,0	64,7	65,4	99	65,4	65,6	65,8	66,0
G_241_03_021 Anteil Schulleiterinnen und stv. Schulleiterinnen an allen Führungskräften	%	40,5	40,5	41,2	98	41,2	41,4	41,6	41,8
<b>Produktgruppe 241.04 Unterricht im Gymnasium</b>									
Z001: Vermittlung von Fachkompetenzen im Sinne der Bildungsstandards und von fächerübergreifenden Kompetenzen einschließlich der Persönlichkeitsentwicklung									
G_241_04_023 Anteil Lehrerinnen an allen neu eingestellten Lehrkräften	%	61,6	70,2	65,5	107	65,5	66,0	66,5	67,0
G_241_04_024 Anteil Lehrerinnen an allen Lehrkräften	%	60,3	61,1	60,6	101	60,6	60,8	61,0	61,2
G_241_04_025 Anteil Schulleiterinnen und stv. Schulleiterinnen an allen Führungskräften	%	33,3	33,1	33,3	99	33,3	33,5	33,7	33,9
<b>Produktgruppe 242.01 Berufliche Bildung</b>									
Z001: Vermittlung von fachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen (berufliche Handlungskompetenzen) entsprechend den Standards in den Ausbildungsordnungen und Bildungsplänen. Herstellung einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit									
G_242_01_028 Anteil Lehrerinnen an allen neu eingestellten Lehrkräften	%	63,0	58,7	64,0	92	64,0	64,0	64,0	64,0
G_242_01_029 Anteil Lehrerinnen an allen Lehrkräften	%	58,2	57,6	58,2	99	58,2	58,4	58,6	58,8
G_242_01_030 Anteil Schulleiterinnen und stv. Schulleiterinnen an allen Führungskräften	%	48,4	47,6	44,4	107	44,4	44,6	44,8	45,0

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

Die Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung strebt die Gleichstellung im Sinne des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes an und setzt entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung um. Unterrepräsentanzen sind in Auswahlverfahren verpflichtend zu berücksichtigen, um eine annähernd gleiche Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten zu erreichen. Die BSFB hält an ihren Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung fest und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern u.a. durch Verbesserungen in der Ausschreibungspraxis und Unterstützung für Führungskräfte in der Personalauswahl. Dies wird umgesetzt durch Handlungshilfen, Fortbildungen oder Beratungsangebote.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

### (2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

In der Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung wurden die Zielwerte für das Haushaltsjahr 2025 erreicht. Alle Abweichungen vom Planwert liegen innerhalb des Toleranzbereiches von 10%. Dies zeigt, dass die BSFB einen kontinuierlichen Fortschritt aufweisen kann.

### (3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

Da sich die Zielerreichung insgesamt positiv darstellt, wird die BSFB an den unter 1. dargestellten Maßnahmen festhalten.  
Der Anteil der männlichen Lehrkräfte ist vor allem im Grundschulbereich gering, daher hat die die BSFB ein Modellprojekt für mehr Lehrer in Grundschulen eingesetzt.  
Die partielle Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen soll abgebaut werden. Zur Erreichung dieses Ziels werden verschiedene Maßnahmen angeboten, wie die regelmäßige Durchführung eines Mentorings für Führungsnachwuchs, zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote, Karriereförderung oder das Schaffen von Netzwerken für Frauen.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 3.2 Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke

Für die Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung (GWHS) hat die BWFGB insgesamt 18 G-Kennzahlen definiert:

1. Frauenanteil an den Studierenden in Hamburg (PG 247.11)
2. Frauenanteil an den Studierenden an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde (PG 247.11)
3. Frauenanteil an den Studierenden im 1. HS in Hamburg (PG 247.11)
4. Frauenanteil an den Studierenden im 1. HS an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde (PG 247.11)
5. Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde (PG 247.11)
6. Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in Hamburg (PG 247.11)
7. Frauenanteil an besetzten Professuren in Hamburg (PG 247.11)
8. Frauenanteil an besetzten Professuren an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde (PG 247.11)
9. Frauenanteil am unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde
10. Frauenanteil an Sprecherinnen und Sprechern in Forschungs-Verbundvorhaben (PG 247.14)
11. Frauenanteil an Habilitationen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde (PG 247.11)
12. Frauenanteil an Promotionen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde (PG 247.11)
13. Anteil der an Frauen vergebenen Wohnheimplätze (StW und gemeinnützige Träger) (PG 247.17)
14. Anteil der an Frauen vergebenen Wohnheimplätze des Studierendenwerks (PG 248.17)
15. Anteil der an Frauen vergebenen landesspezifischen Stipendien (PG 247.17)
16. Prüfung von Drucksachen (ohne Anfragen nach Art. 18 HV) je VZÄ\* (PG 299.01)
17. Maßnahmen zur Sensibilisierung und Sichtbarkeit der Themenfelder Gleichstellung und geschlechtliche und sexuelle Vielfalt\* (PG 299.01)
18. Anteil der Teilnehmenden an den Veranstaltungen zur Schulung, Fortbildung, Information und Unterstützung der Leitungen von Senior:innentreffs und Senior:innengruppen\*(PG 299.01)

\*Kennzahlen des Amtes Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt Diese Kennzahlen wurden gemeinsam mit den Fachbereichen im Hinblick auf Aussagekraft, Umsetzbarkeit und Formulierung diskutiert und festgelegt. Geeignete Kennzahlen fanden sich vor allem in Bereichen, in denen bereits die Anzahl bestimmter Personengruppen erhoben wird und die von offiziellen Statistiken gut ausgeleuchtet werden. Die Methodik hat gezeigt, dass es sinnvoll ist, bei den genderbezogenen Kennzahlen auf Frauenanteile abzustellen, da hier bereits viele offizielle gleichstellungsbezogene Daten zur Verfügung stehen. Insbesondere im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms und des Aktionsplanes zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt wird das Instrument der GWHS mit den entsprechenden Maßnahmen der Fachbehörden noch enger verzahnt und weiterentwickelt.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 247.11 Grundsatz Hochschulen</b>									
Z002: Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen in Hamburg									
G_247_11_011 Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen in Hamburg	%	44,6	44,9	44,2	102	44,2	44,4	44,6	44,8
G_247_11_012 Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde	%	45,2	45,7	45,0	102	45,0	45,2	45,4	45,6
G_247_11_013 Frauenanteil an Professorinnen und Professoren in Hamburg	%	32,7	33,6	32,0	105	32,0	32,5	33,0	33,5
G_247_11_014 Frauenanteil an Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde	%	32,3	33,3	32,0	104	32,0	32,5	33,0	33,5
G_247_11_015 Frauenanteil am unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde	%	38,3	39,0	40,0	98	40,0	40,0	40,0	40,0
Z003: Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden an Hochschulen in Hamburg									
G_247_11_002 Frauenanteil an den Studierenden in Hamburg	%	54,2	55,2	50,0	110	50,0	50,0	50,0	50,0
G_247_11_004 Frauenanteil an den Studierenden an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde	%	51,1	51,8	50,0	104	50,0	50,0	50,0	50,0
G_247_11_006 Frauenanteil an den Studierenden im 1. HS in Hamburg	%	54,7	54,7	50,0	109	50,0	50,0	50,0	50,0
G_247_11_008 Frauenanteil an den Studierenden im 1. HS an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde	%	51,4	50,8	50,0	102	50,0	50,0	50,0	50,0

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 247.11 Grundsatz Hochschulen</b>									
Z004: Monitoring des Geschlechterverhältnisses in der wissenschaftlichen Qualifikation in Hamburg									
G_247_11_009 Frauenanteil an Promotionen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde	%	49,5	50,2	50,0	100	50,0	50,0	50,0	50,0
G_247_11_010 Frauenanteil an Habilitationen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes in Verantwortung der für Wissenschaft zuständigen Behörde	%	32,3	52,2	38,0	137	38,0	38,0	38,0	38,0
<b>Produktgruppe 247.14 Grundsatz Forschung</b>									
Z004: Monitoring des Anteils der Wissenschaftlerinnen an Sprecherschaften in Verbundvorhaben und koordinierten Programmen									
G_247_14_002 Frauenanteil an Sprecherinnen und Sprechern in Forschungs-Verbundvorhaben	%	26,8	27,5	27,0	102	27,0	27,0	27,0	27,0
Z002: Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses im Bereich der Forschung (gültig bis 2024, ab 2025 siehe Ziel Z004)									
G_247_14_002 Frauenanteil an Sprecherinnen und Sprechern in Forschungs-Verbundvorhaben	%	26,8	27,5	27,0	102	27,0	27,0	27,0	27,0
<b>Produktgruppe 247.17 Infrastruktur für Studierende und BAföG</b>									
Z003: Sicherung einer geschlechtergerechten Vergabe von Wohnheimplätzen und Stipendien									
G_247_17_003 Anteil der an Frauen vergebenen Wohnheimplätze (StW und gemeinnützige Träger)	%	48,0	48,9	50,0	98	50,0	50,0	50,0	50,0
G_247_17_004 Anteil der an Frauen vergebenen Wohnheimplätze des Studierendenwerks	%	48,0	49,2	50,0	98	50,0	50,0	50,0	50,0
G_247_17_005 Anteil der an Frauen vergebenen landesspezifischen Stipendien	%	48,9	49,8	50,0	100	50,0	50,0	50,0	50,0

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 299.01 Gleichstellung und gesellschaftlicher Zusammenhalt</b>									
Z001: Beförderung und Verstetigung der Gleichstellung der Geschlechter und sexuellen Orientierungen als behördenübergreifende Aufgabe und im städtischen und überregionalen Kontext									
G_299_01_001 Prüfung von Drucksachen (ohne Anfragen nach Art. 25 HV) je VZÄ	ANZ	298	351	240	146	240	240	240	240
G_299_01_002 Maßnahmen zur Sensibilisierung und Sichtbarkeit der Themenfelder Gleichstellung und geschlechtliche und sexuelle Vielfalt	ANZ	7	9	2	450	2	3	3	3
Z002: Verbesserung der Qualität der Arbeit in den Seniorinnen- und Seniorentreffs und Seniorinnen- und Seniorengruppen durch Qualifizierung der Leitungen									
G_299_01_003 Anteil der Teilnehmenden an den Veranstaltungen zur Schulung, Fortbildung, Information und Unterstützung der Leitungen von Seniorinnen- und Seniorentreffs und Seniorinnen- und Seniorengruppen	%	95,0	188,0	75,0	251	75,0	75,0	75,0	75,0

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

**Produktgruppe 247.11 und 247.14:** Die Kennzahlen messen die Erfüllung des Handlungsziels der Chancengleichheit für Männer und Frauen in Studium, Lehre und Wissenschaft und ermöglichen eine genderbezogene Betrachtung der Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, der Studierenden und der Forschung in Hamburg. Die Daten beziehen sich teilweise auf das Vorjahr (Ist bis Q4 2025 = 2024), da zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Daten für das Jahr 2025 vorliegen (Kennzahl G\_247\_11\_009 bis 015).

**Produktgruppe 247.17:** Die Gleichstellungskennzahlen erheben den Stand der Gleichstellung der Geschlechter "weiblich" und "männlich" bei der Vergabe von Wohnheimplätzen und Stipendien. Die Vergabe von Wohnheimplätzen des Studierendenwerks Hamburg wird durch die "Aufnahme- und Verlängerungsrichtlinie für die Wohnanlagen des Studierendenwerks Hamburg" geregelt. Bei der Vergabe der Plätze strebt das Studierendenwerk an, dass der Anteil der weiblichen Studierenden inkl. der weiblichen Auszubildenden in den Häusern mindestens 50% entspricht. Dabei wird bei der Vergabe der Plätze auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen deutschen bzw. internationalen Studierenden und Auszubildenden sowie der verschiedenen Nationalitäten geachtet. Für die Ermittlung der an Frauen vergebenen Stipendien wurden als landesspezifische Stipendien die Examens- und Leistungsstipendien für ausländische Studierende, die Stipendien für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs, das Kunststipendium sowie das Aby Warburg Stipendium berücksichtigt und ausgezählt.

**Produktgruppe 299.01:** Die durchgeführten Maßnahmen zur Sensibilisierung und Sichtbarkeit von Gleichstellung und geschlechtlicher und sexueller Vielfalt erreichten Verwaltung, Zivilgesellschaft und Öffentlichkeit. Sie leisteten Beiträge zu Wissenserweiterung, Bewusstseinsbildung, Vernetzung und Monitoring. Besonders die Workshop- und Vernetzungsformate führten zu erkennbaren Fortschritten im Austausch und zur Anbahnung neuer Kooperationen. Maßnahmen mit Öffentlichkeitsbezug erhöhten die Präsenz der Themenfelder, ihre Wirkung bleibt jedoch überwiegend qualitativ und langfristig (G\_299\_01\_001 und 002).  
Es ist das Ziel, Seniorinnen- und Seniorentreffleitungen sowie Leitungen von Seniorinnen- und Seniorengruppen durch Schulung und Fortbildung u.a. in ihrer

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

Leitungskompetenz sowie in ihren Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen von Treffbesuchenden bzw. Gruppenmitgliedern zu stärken. Dazu gehören auch Kompetenzen zum geschlechtssensiblen Umgang mit Teilnehmenden (G\_299\_01\_003).

**Produktgruppe 247.14; Ziel Z002:** Das Ziel wurde zum 31.12.2024 abterminiert und durch Ziel Z004 ersetzt.

(2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

**Produktgruppe 247.11 und 247.14:** Das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden, Studierenden im 1. HS und den Promotionen ist ausgeglichen, meist liegt der Frauenanteil hier leicht über 50 %. Bei den Personalkennzahlen wurden die Planwerte ebenfalls weitgehend übertroffen. Hinsichtlich des Frauenanteils bei den Professuren und des Frauenanteils am unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal besteht noch sichtbares Entwicklungspotenzial. Der Frauenanteil an den Habilitationen ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Allerdings kann diese Kennzahl aufgrund der kleinen Grundgesamtheit (46 Habilitationen im Jahr 2024) Schwankungen unterliegen und ist daher nur bedingt aussagekräftig. Der Frauenanteil an Sprecherinnen und Sprechern in Forschungs-Verbundvorhaben wurde leicht gesteigert.

**Produktgruppe 247.17:** Alle Ist-Werte sind leicht aufgewachsen und liegen nahe am Planwert von 50%.

**Produktgruppe 299.01:** Die Zielsetzungen wurden insgesamt übertroffen. Messbare Rückmeldungen lagen vor allem bei den dialogorientierten Formaten vor, während die Wirkung der öffentlichkeitsbezogenen Maßnahmen nur eingeschränkt quantifizierbar ist (G\_299\_01\_001 und 002).

Zu G\_299\_01\_003: Es zeigt sich weiterhin, dass die zuwendungsgeförderten Schulungs- und Fortbildungsangebote angenommen werden. Ziel war ein Anteil von 75 %. Dieses Ziel wurde mit 188 % Prozent deutlich übertroffen. Zum Grad der fachlich-inhaltlichen Zielerreichung kann jedoch keine Aussage getroffen werden, da die gemessenen Teilnahmezahlen Mehrfachzählungen enthalten, sollten Leitungspersonen an mehreren Veranstaltungen teilgenommen haben. Darüber hinaus befassen sich die Fortbildungs- und Schulungsangebote mit sehr unterschiedlichen Inhalten und nur zu einem kleinen Anteil mit Gleichstellungsthemen.

(3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

**Produktgruppe 247.11 und 247.14:** Die Steuerung der Kennzahlen erfolgt zumeist über die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen. Ein zusätzlicher Steuerungsbedarf hinsichtlich des Plan-/Ist-Vergleichs in der GWHS ist nicht gegeben.

**Produktgruppe 247.17:** Ein Steuerungsbedarf besteht angesichts des hohen Zielerreichungsgrades nicht.

**Produktgruppe 299.01:**

Zu G\_299\_01\_001: Die Abweichung resultiert aus einer Veränderung des Verhältnisses der Anzahl der nach gleichstellungsbezogenen Aspekten geprüften Drucksachen zu den Beschäftigten in VZÄ, die mit der Drucksachenprüfung befasst sind. Weiterer Steuerungsbedarf besteht nicht.

Zu G\_299\_01\_002: Im Bereich der Sichtbarkeit und Sensibilisierung der Themen Gleichstellung und geschlechtlicher und sexueller Vielfalt setzt sich die Zielzahl aus jährlich wiederkehrenden Maßnahmen (bspw. Fotoausstellung des Rainbow Cities Network, Senatsempfang zum Internationalen Frauentag) sowie einmaliger Veranstaltungen wie zum Beispiel im Rahmen des EU-Projekts Gender Flagship in Gender Mainstreaming and Budgeting oder im Rahmen des Monitorings zum Aktionsplan „Hamburg I(i)ebt vielfältig“ zusammen. Letztere sind als Maßnahmen im Aktionsplan festgeschrieben und ergänzen einmalig die fortlaufenden Bemühungen des Referates die Sensibilisierung und Sichtbarkeit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt voranzubringen. Daraus ergibt sich für die Kennzahl bis Q4 2025 eine deutliche Überschreitung. Ein Steuerungsbedarf im Sinne der Fragestellung ergibt sich nicht.

Zu G\_299\_01\_003: Vor dem Hintergrund der fehlenden Aussagekraft wird geprüft, die Kennzahl mit der Aufstellung des Haushaltsplanes 2027/2028 zu streichen bzw. sie ggf.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

durch eine andere Kennzahl zu ersetzen.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 3.3 Behörde für Kultur und Medien (BKM)

Der weit überwiegende Teil der im Einzelplan veranschlagten Ermächtigungen wird als institutionelle oder Projektförderung an Kultureinrichtungen in Hamburg ausgekehrt. Die Behörde für Kultur und Medien fördert darüber hinaus verschiedene Projekte, die zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Das damit finanzierte kulturelle Angebot ist vielfältig und richtet sich an die Hamburger Bevölkerung sowie an alle Touristinnen und Touristen. Die Nutzung ist unabhängig vom Geschlecht frei zugänglich. Aufführungen, Ausstellungen, Präsentationen mit einem Bezug zu Fragen der Gleichstellung regen zur persönlichen Beschäftigung mit diesem Thema an. Mit dem Ziel der Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in der Nutzung von Kultureinrichtungen wurden die neuen Kennzahlen „Männeranteil bei den neuen Nutzerinnen und Nutzern der Stiftung Öffentliche Bücherhallen“ sowie „Anzahl geförderter kultureller Maßnahmen, die ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Kunst und Kultur fördern“ geschaffen. Im Rahmen der Zielsetzung der Förderung der Medien- und IT-Unternehmen am Standort Hamburg werden in der neuen Kennzahl „Anteil weiblicher Gewerbetreibender (Geschäftsführung) bei Unternehmensgründungen in den Bereichen Information und Kommunikation, Werbung und Marktforschung“ ausgewiesen. Mit dem Ziel der Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses beim Personal der BKM wurden die Kennzahlen „Frauenanteil am Personal der BKM“ und Frauenanteil mit Führungsfunktionen am Personal der BKM“ eingerichtet.

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 250.01 Steuerung und Service</b>									
Z002: Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses beim Personal der BKM									
G_250_01_001 Frauenanteil am Personal der BKM	%		63,0	60,0	105	60,0	60,0	60,0	60,0
G_250_01_002 Frauenanteil mit Führungsfunktionen am Personal der BKM	%		53,0	45,0	118	45,0	48,0	50,0	50,0
<b>Produktgruppe 251.01 Kultur</b>									
Z032: Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in der Nutzung von Kultureinrichtungen									
G_251_01_109 Männeranteil bei den der eingetragenen Nutzerinnen und Nutzern der Stiftung Hamburger Öffentliche Bücherhallen	%		38,9	38,7	101	38,7	38,8	38,9	39,0
G_251_01_285 Geförderte kulturelle Maßnahmen, die ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Kunst und Kultur fördern	ANZ		3	3	100	3	3	3	3
<b>Produktgruppe 251.07 Amt Medien</b>									
Z001: Förderung der Medien- und IT-Unternehmen am Standort Hamburg.									
G_251_07_028 Anteil weiblicher Gewerbetreibender (Geschäftsführung) bei Unternehmensneugründungen in den Bereichen Information und Kommunikation, Werbung und Marktforschung	%		30,0	28,0	107	28,0	28,0	28,0	28,0

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

### (1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

Die Behörde für Kultur und Medien verfolgt mit den dargestellten Zielen und Kennzahlen das übergeordnete Ziel, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter sowohl innerhalb der eigenen Organisation als auch im geförderten Kultur- und Medienbereich zu unterstützen. Direkte Wirkungen betreffen insbesondere die Beschäftigten der BKM (ausgewogenes Geschlechterverhältnis insgesamt und in Führungsfunktionen), Nutzerinnen und Nutzer öffentlicher Kultureinrichtungen sowie Akteurinnen und Akteure der Kultur-, Medien- und IT-Wirtschaft. Indirekt wirken die Maßnahmen auf die Hamburger Öffentlichkeit, indem durch ein vielfältiges, geschlechtergerecht ausgerichtetes Kultur- und Medienangebot Zugangsbarrieren abgebaut, Rollenbilder reflektiert und Teilhabechancen verbessert werden.

### (2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

Die Entwicklung aller Kennzahlen verläuft insgesamt planmäßig. Die ausgewiesenen Ist-Werte liegen im Rahmen der Zielsetzungen oder darüber. Wesentliche Abweichungen vom Plan sind nicht erkennbar. Soweit für den Berichtszeitraum noch keine vollständigen Jahreswerte vorlagen, beruhen die Angaben auf Prognosen zum Redaktionsschluss.

### (3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

Auf Grundlage des Plan/Ist-Vergleichs ergibt sich derzeit kein zusätzlicher Steuerungsbedarf. Die ausgewiesenen Kennzahlen bewegen sich insgesamt im Rahmen der geplanten Zielwerte oder liegen darüber. Abweichungen sind geringfügig und bestätigen die Wirksamkeit der bestehenden Steuerungs- und Förderansätze.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 4 Sozialbehörde

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Verteilung von öffentlichen Ressourcen in diesem Kontext, stellen wesentliche Bausteine für das Erreichen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern dar. Mit dem Haushaltsplan 2025/2026 wird weiterhin das Ziel der tatsächlichen Herstellung der Gleichstellung der Geschlechter angestrebt. Die Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms erfolgt durch konkrete Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen. Mit Blick auf ihre gleichstellungspolitischen Auswirkungen soll die Verteilung der Haushaltsmittel in der Sozialbehörde dort wo dies sinnvoll und geboten ist, nach den Grundsätzen der geschlechtergerechten Haushaltssteuerung erfolgen. Hiermit soll gewährleistet werden, dass haushaltspolitische Entscheidungen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen, Männern und Geschlechtern, die außerhalb der binären Geschlechterordnung (Frau/Mann) liegen, erfüllen. Gender-Kennzahlen im Berichtswesen und der Haushaltsrechnung sind daher Teil des regulären Berichts- und Abrechnungsprozesses. Der Haushaltsplan der Sozialbehörde 2025/2026 enthält insgesamt 16 Gender-Kennzahlen in den vier Produktgruppen: PG 253.03 Wohnungslosenhilfe und öffentliche Unterbringung, 255.02 Arbeitsmarktpolitik, 259.02 Gesundheitliche Versorgung, Pflege und Senioren sowie 259.03 Gesundheitsförderung, Sucht und Prävention.

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 253.03 Wohnungslosenhilfe u. öffentl. Unt.</b>									
Z002: Vermittlung von Haushalten in Wohnungen									
G_253_03_001 Differenz der Erfolgsquoten im JEP (Jungerwachsenenprogramm) „Männer“ und „Frauen“	%	14	23	15	156	15	15	15	15

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 255.02 Arbeitsmarktpolitik</b>									
Z002: Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit durch effiziente und effektive Arbeitsvermittlung. Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten unter Einbeziehung des Europäischen Sozialfonds und Förderung eines Sozialen Arbeitsmarktes für besonders benachteiligte Arbeitslose und unter Berücksichtigung der Chancengerechtigkeit der Geschlechter									
G_255_02_027 Anzahl der begonnenen Beratungen in der stabilisierenden Lebenslagenberatung	ANZ	462	366	350	105	350	350	350	350
G_255_02_127 Begonnene Beratungen in der stabilisierenden Lebenslagenberatung für Frauen	ANZ	247	209	175	119	175	175	175	175
G_255_02_227 Begonnene Beratungen in der stabilisierenden Lebenslagenberatung für Männer	ANZ	215	157	175	90	175	175	175	175
Z004: Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Angebotes an Schuldner- und Insolvenzberatung unter Berücksichtigung der Chancengerechtigkeit der Geschlechter									
G_255_02_022 Anzahl der in der Schuldner- und Insolvenzberatung beratenen Personen pro Jahr	ANZ	3.773	2.864	3.500	82	3.500	3.500	3.500	3.500
G_255_02_122 In der Schuldner- und Insolvenzberatung beratene Frauen pro Jahr	ANZ	1.670	1.331	1.575	85	1.575	1.575	1.575	1.575
G_255_02_222 In der Schuldner- und Insolvenzberatung beratene Männer pro Jahr	ANZ	2.103	1.532	1.925	80	1.925	1.925	1.925	1.925

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 259.02 Gesundheitliche Versorgung, Pflege und Senioren</b>									
Z001: Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses in Gesundheit und Pflege									
G_259_02_104 Erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen zur Gesundheits- und Pflegeassistenz - Männer	%	40	28	20	140	20	20	20	20
G_259_02_106 Erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz - Männer	%	25	25	20	125	20	20	20	20
Z009: Sicherstellung der individuellen pflegerischen Versorgung durch bedarfsgerechte und wirtschaftliche Hilfen zur Pflege nach dem SGB XII									
G_259_02_116 Häusliche Pflegehilfen - Frauen	%	59,8	61,5	60,8	101	60,8	60,8	60,8	60,8
G_259_02_216 Häusliche Pflegehilfen - Männer	%	40,2	38,5	39,2	98	39,2	39,2	39,2	39,2
G_259_02_120 Vollstationäre Pflegehilfen - Frauen	%	62,6	63,2	62,0	102	62,0	62,0	62,0	62,0
G_259_02_220 Vollstationäre Pflegehilfen - Männer	%	37,4	36,8	38,0	97	38,0	38,0	38,0	38,0
<b>Produktgruppe 259.03 Gesundheitsförderung, Sucht und Prävention</b>									
Z004: Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention									
G_259_03_110 Qualifizierte HIV-Beratungen - Frauen	%	34,1	31,8	33,0	96	33,0	33,0	33,0	33,0
G_259_03_210 Qualifizierte HIV-Beratungen - Männer	%	61,9	63,4	64,0	99	64,0	64,0	64,0	64,0
G_259_03_310 Qualifizierte HIV-Beratungen - Divers	%	4,0	4,8	3,0	160	3,0	3,0	3,0	3,0

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

### **PG 253.03**

#### **Direkte Personengruppen:**

Im Jungerwachsenenprogramm (JEP) werden Frauen, Männer, nicht-binäre und Trans-Personen im Alter zwischen 18 und 27 Jahren temporär untergebracht und intensiv sozialpädagogisch begleitet, damit sie die Situation der Wohnungsnot verlassen, eine Verfestigung von öffentlich-rechtlicher Unterbringung vermeiden und sie die Voraussetzungen entwickeln können, sich über eigenes Einkommen langfristig unabhängig von Transferleistungen zu machen. Die Erfolgsquote stellt den Anteil der aus dem JEP ausgezogenen jungen Menschen mit positiver Anschlusswohnform dar. Der Kennzahlwert bildet die Differenz zwischen den Erfolgsquoten für Männer und Frauen ab. Mit der Genderkennzahl zur Erfolgsquote im JEP kann daher sichtbar gemacht werden, dass männliche und weibliche Bewohnerinnen und Bewohner des JEP mitunter

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

unterschiedlich hohe Chancen haben, das JEP z.B. durch Rückkehr in die Herkunftsfamilie oder infolge erfolgreicher Wohnungssuche in eine gesicherte Anschlussperspektive zu verlassen. Als Auszug im negativen Sinne der Zieldefinition des JEP gelten unbekannt verzogene Bewohnerinnen und Bewohner sowie Jungerwachsene, die in niedrigschwellige Einrichtungen der Obdachlosenhilfe zurückkehren.

### **Indirekte Personengruppen:**

Zum Outcome/Impact auf indirekte Zielgruppen können keine validen Aussagen getroffen werden, da zu den indirekten Zielgruppen keine statistischen Daten erhoben werden. Zur indirekten Zielgruppe des JEP zählen u.a.

- Familien der untergebrachten Jungerwachsenen (Eltern, Partner:innen, Kinder, Geschwister)
- Frauenhäuser/ Notruf der Frauenhäuser
- Notübernachtungsstätten
- Straßensozialarbeit
- ASD
- Jugendhilfe
- Andere Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe
- Jugendberufsagenturen
- Rechtliche Betreuung
- Fachstellen für Wohnungsnotfälle
- Beratungsstellen für wohnungslose junge Menschen (z.B. HUDE oder Rat + Info)
- Schulen und Ausbildungsbetriebe
- JVA
- Jugendmigrationsdienst
- Magnus-Hirschfeld-Zentrum
- Jugendgerichtshilfe/ Jugendbewährungshilfe
- Krankenhäuser
- Polizei
- Privatpersonen aus dem Umfeld der direkten Zielgruppe (Freunde, Nachbarn, ...)

Die meisten der oben genannten Personengruppen/ Institutionen betreuen, beraten und unterstützen die direkte Zielgruppe und empfehlen das JEP als ein mögliches passendes Hilfsangebot.

### **PG 255.02**

Die Lebenslagenberatung steht Ratsuchenden aller Geschlechter offen. Dabei ist festzustellen, dass psychosoziale Beratungsangebote häufiger von Frauen wahrgenommen werden, was sich auch in der Statistik widerspiegelt. Durch die Genderkennzahl soll in erster Linie Transparenz über die Nutzung der Angebote geschaffen und die zuständigen Akteure für die Thematik sensibilisiert werden. Grundsätzlich wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt.

Die Schuldner- und Insolvenzberatungen richten sich an Ratsuchende unabhängig von deren Geschlecht. Dennoch zeigen statistische Erhebungen, dass Überschuldungsprobleme bei Männern häufiger auftreten. Die Genderkennzahl dient primär dazu, eine transparente Darstellung der Inanspruchnahme dieser Beratungsangebote zu gewährleisten und die verantwortlichen Akteure für geschlechtsspezifische Unterschiede und deren Bedeutung zu sensibilisieren.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### **PG 259.02**

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat das Bestreben, eine flächendeckende und qualitativ hochwertige medizinische Versorgung und Pflege sicherzustellen. Grundlage dafür ist ein attraktives Arbeits- und Ausbildungsangebot für (angehende) Fachkräfte, das alle Geschlechter anspricht. Die Sozialbehörde ist in diesem Zusammenhang bestrebt, den Anteil der männlichen Auszubildenden in medizinischen Berufen und in der Pflege weiter zu erhöhen.

Mit den Kennzahlen G\_259\_02\_116 bis G\_259\_02\_220 wird die gesetzliche Leistung der Hilfen zur Pflege dargestellt.

### **PG 259.03**

Die HIV Beratungen sind ein wichtiger Teil bei der Prävention von sexuell übertragbaren Krankheiten (STI). Ziel ist es, die epidemiologisch wichtigen Zielgruppen besonders anzusprechen und die gefährdeten und betroffenen Personen zu unterstützen.

(2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

### **PG 253.03**

Die Genderkennzahl weicht mit 23,44% von dem Planwert ab und ist höher als der Vorjahreswert.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die positiven Auszüge bei den weiblichen Bewohnerinnen prozentual weiter erhöht (87,5%) und liegen weiterhin deutlich über dem Wert der männlichen Bewohner (64,06%). Geschlechtsspezifische konzeptionelle Ansätze im JEP sind gewollt und bedarfsbezogen. Seit dem Doppelhaushalt 2024/2025 wird für diese Kennzahl ein Planwert von 15 % angenommen.

Zur Erläuterung: Die Erfolgsquote für positive Auszüge ist nicht nur abhängig vom Geschlecht der untergebrachten Jungerwachsenen, sondern hängt im Wesentlichen von den jeweiligen Angeboten der zuständigen Fachstellen für die drei Standorte ab. Die Suche nach eigenem Wohnraum für das JEP-Klientel stellt weiterhin eine große Herausforderung dar, weil die Konkurrenz um bezahlbaren Wohnraum weiterhin anhält. Insbesondere im Bezirk Harburg war die Angebotslage auf dem Wohnungsmarkt eingeschränkt im Vergleich zu den Vorjahren, weshalb für mehrere Bewohner nach Ablauf der JEP-Laufzeit kein positiver Anschluss realisiert werden konnte und das Projekt entsprechend beendet werden musste.

### **PG 255.02**

Der Planwert der Kennzahl G\_255\_02\_022 „Anzahl der in der Schuldner- und Insolvenzberatung beratenen Personen pro Jahr“ wurde nicht erreicht. Die Beratungsstellen berichteten von personellen Engpässen, was sich in einer geringeren Anzahl von beratenen Personen niederschlug. Erfahrungsgemäß wird das Angebot der Schuldnerberatung stärker von Männern nachgefragt. Der Anteil der beratenen Frauen ist jedoch im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Kennzahlen G\_255\_02\_122 und G\_255\_02\_222 siehe G\_255\_02\_022. Die Differenz von 1 in der Addition ist auf die Angabe "divers" zurückzuführen.

Der Planwert der Kennzahl G\_255\_02\_027 „Begonnene Beratungen in der stabilisierenden Lebenslagenberatung“ wurde nur leicht überschritten. Die wirtschaftliche Lage und die herausfordernde Situation am Arbeitsmarkt haben zu einem erhöhten Beratungsaufkommen geführt. Das Angebot der Lebenslagenberatung wird erfahrungsgemäß stärker von Frauen nachgefragt. Kennzahlen G\_255\_02\_127 und G\_255\_02\_227 siehe G\_255\_02\_027

### **PG 259.02**

Der Anteil an männlichen Personen, welche eine Ausbildung in medizinischen Berufen oder in der Pflege erfolgreich abschließen, konnte gegenüber dem Planwert von jeweils 20 % bei den Kennzahlen G\_259\_02\_104 und G\_259\_02\_106 nach wie vor übererfüllt werden.

### **PG 259.03**

Die Kennzahl G\_259\_03\_310 wurde prozentual stark überschritten, da der geringe Zielwert auch bei geringer Steigerung eine signifikante Wirkung auf die prozentuale

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

Abweichung hat.

### (3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

#### **PG 253.03**

Die Genderkennzahl entwickelte sich im Zeitverlauf schwankend: Von 21,3 % im Jahr 2023 sank sie zunächst positiv auf 13,6 % im Jahr 2024, stieg jedoch zuletzt wieder auf 23,44 % im Jahr 2025 an. Diese Schwankungen sind zum einen geschlechtsspezifisch, das heißt, insgesamt war es schwieriger, männliche Teilnehmende zu stabilisieren und in eigenen Wohnraum zu integrieren, zum anderen aber auch standortabhängig. Je nach Möglichkeiten der jeweiligen Fachstelle konnten Wohnraum oder Angebote des Stufe-3-Wohnens vermittelt werden.

Insgesamt wurden im Jahr 2025 Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt, bei denen das JEP-Personal zunächst noch Restbedenken hinsichtlich zusätzlicher Störbilder oder der Compliance hatte. Das bedeutet, dass auch Personen mit größeren Vermittlungsschwierigkeiten die Möglichkeit zur Teilnahme am Projekt erhalten haben.

Dies spiegelt sich insbesondere in der sehr hohen und nahezu durchgängigen Auslastung des Projekts wider: Betrachtet man die Monate Januar bis einschließlich November 2025, lag die durchschnittliche Belegung bei positiven 95,7 %. Im Vergleich dazu betrug die durchschnittliche Belegung im Jahr 2024 85,3 % und im Jahr 2023 79,74 %.

Vor dem Hintergrund, dass die Angebote der öffentlichen Unterbringung weitgehend ausgeschöpft sind, ist es dennoch sinnvoll, auch Personen mit Vermittlungshemmnissen eine Teilnahme am Projekt zu ermöglichen. Zukünftig ist zu prüfen, welche weiteren Vermittlungsoptionen dem Personal für diese Zielgruppe darüber hinaus zur Verfügung stehen. Hier könnte Steuerungsbedarf bestehen, ebenso wie die Notwendigkeit, neue Projektpartner zu gewinnen.

Die insgesamt sehr positive Belegung ist im Gesamtkontext des ÖRU-Systems als ausgesprochen positiv zu bewerten.

#### **PG 255.02**

Die geschlechterspezifische Betrachtung hilft den Beratungsstellen sich einen Einblick zu verschaffen und Themenschwerpunkte zu identifizieren. Grundsätzlich wird eine Angleichung angestrebt. Bei höheren Diskrepanzen wird seitens der Sozialbehörde das Gespräch mit den Beratungsstellen gesucht, um Steuerungsmöglichkeiten zu identifizieren.

#### **PG 259.02**

Die Sozialbehörde strebt an, dass mindestens 20 % der Absolventen der Ausbildung in medizinischen Berufen oder in der Pflege männlich sind. Der Anteil der männlichen Fachkräfte konnte gesteigert werden. Zu diesem Erfolg hat die Pflegekampagne beigetragen, welche zu einem allgemein höheren Bewerberaufkommen geführt hat. Bei der Pflegekampagne wurde auf eine paritätische Darstellung des Berufes geachtet.

#### **PG 259.03**

Die Kennzahl G\_259\_03\_310 beinhaltet alle Personen, die sich nicht als männlich oder weiblich beschreiben. Erreicht werden Menschen, die aus epidemiologischen Gründen eine wichtige Zielgruppe sind. Es wurden verschiedene Maßnahmen getroffen, um diese Gruppe gezielt, digital und in Person, anzusprechen sowie die Netzwerkarbeit zu intensivieren. Die aktuelle Steigerung ist somit positiv zu bewerten.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 6.1 Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen

Grundsätzlich orientiert sich die BSW bei den Planungen und der Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen am Konzept des Gender Mainstreamings und trägt den verschiedenen Lebensrealitäten und Interessen der unterschiedlichen Geschlechter Rechnung. Zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele des Hamburger Senats führt die BSW sukzessive die gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung ein. Hierbei definiert sie Genderziele für den Haushalt auf der Ebene der Produktgruppen und führt geeignete Genderkennzahlen ein, um eine geschlechtergerechte Verteilung der Ressourcen zu gewährleisten. Der Haushaltsplan der BSW enthält insgesamt fünf Gender-Kennzahlen in den folgenden drei Produktgruppen: PG 286.11 Verwaltung, Recht und Beteiligungen, PG 287.12 Stadterneuerung und Bodenordnung sowie in der PG 289.11 Landesplanung und Stadtentwicklung.

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 286.11 Verwaltung, Recht u Beteiligungen(VR)</b>									
Z001: Unterstützung der Behördenleitung bei der Steuerung der Behörde und der der BSW zugeordneten öffentlichen Unternehmen (Intendantzleistung) sowie bei der Wahrnehmung ministerieller Aufgaben, ferner Unterstützung der Ämter in deren Aufgabenwahrnehmung durch Bereitstellung der notwendigen Serviceunterstützung und der Ausbildung der technischen Nachwuchskräfte									
G_286_11_009 Anteil weiblicher Führungskräfte	%	44	46	44	105	44	44	44	44
G_286_11_010 Anteil weiblicher Nachwuchskräfte Technischer Dienst	%	54	67	45	149	45	45	45	45
G_286_11_011 Anteil weiblicher Mitglieder der FHH in Aufsichtsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen	%	55	64	45	142	45	45	45	45
<b>Produktgruppe 287.12 Stadterneuerung und Bodenordnung</b>									
Z001: Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen in Quartieren mit besonderem Entwicklungsbedarf durch städtebauliche Aufwertung und der sozialen Stabilisierung der Gebiete									
G_287_12_013 Anteil Integrierter Entwicklungskonzepte (IEK), die unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming und der geschlechtlichen Vielfalt erstellt und fortgeschrieben werden	%	93	100	100	100	100	100	100	100
<b>Produktgruppe 289.11 Landesplanung und Stadtentwicklung</b>									
Z006: Städtische Lebensbereiche schaffen, die den Bedürfnissen aller gesellschaftlichen Gruppen (in ihren jeweiligen sozialen Rollen) in ausgewogener Weise und höchstmöglicher Qualität gerecht werden									
G_289_11_018 Anteil der Jurysitzungen / der Preisgerichte mit ausgewogener Besetzung innerhalb der Gruppe der Fachpreisrichterinnen und Fachpreisrichter	%	82	82	60	137	60	60	60	60

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

### **Produktgruppe 286.11**

Grundsätzlich orientiert sich die BSW bei den Planungen und der Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen am Konzept des Gender-Mainstreamings und trägt den verschiedenen Lebensrealitäten und Interessen aller Geschlechter Rechnung. Bei den Führungskräften der BSW wird ebenso wie in den Aufsichtsgremien der öffentlichen Unternehmen eine möglichst paritätische Geschlechterverteilung angestrebt.

### **Produktgruppe 287.12**

Geschlechterspezifische Bedürfnisse und Interessen werden sowohl bei der Erstellung und Fortschreibung der jeweiligen Integrierten Entwicklungskonzepte (IEK) als strategisches Instrument für die Gebietsentwicklung von RISE-Fördergebieten als auch bei der Planung, Entwicklung und Umsetzung von Vorhaben so berücksichtigt, dass sie zur Förderung der Gleichstellung von Personen aller geschlechtlichen Identitäten beitragen.

### **Produktgruppe 289.11**

Mit der ausgewogenen Besetzung der Preisgerichte bei den in der Verantwortung der BSW liegenden Wettbewerbsverfahren im Rahmen der geplanten Entwicklungsziele wird gewährleistet, dass die weiblichen und männlichen (sozialen) Perspektiven bei der Bewertung der Wettbewerbsbeiträge einbezogen werden. Zudem wird hiermit dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz Rechnung getragen.

(2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

### **Produktgruppe 286.11**

Zum Ende des Jahres konnte der Planwert für den Anteil weiblicher Führungskräfte sogar übertroffen werden. Der Grad der Zielerreichung liegt damit im vierten Quartal 2025 bei 105%. Mit dem angestrebten Frauenanteil von 44% setzte sich die BSW einen ambitionierten Planwert, der jedoch vor dem Hintergrund einer geringen Grundgesamtheit und einer geringen absoluten Fluktuation schnell abweichen kann, sobald wenige Stellen durch ein anderes Geschlecht besetzt werden. Der Planwert für die Kennzahl „Anteil weiblicher Nachwuchskräfte Technischer Dienst“ wurde mit 148% übertroffen. Es wird auch in 2026 mit einem höheren Anteil weiblicher Nachwuchskräfte im Technischen Dienst gerechnet. Der Planwert für die Kennzahl „Anteil weiblicher Mitglieder der FHH in Aufsichtsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen“ wurde mit 142% übertroffen. Aktuell werden 64% der Mandate in Aufsichtsgremien der öffentlichen Unternehmen der BSW von Frauen übernommen.

### **Produktgruppe 287.12**

Ziel in der Integrierten Stadtteilentwicklung ist es, sämtliche IEK unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreamings und der geschlechtlichen Vielfalt zu erstellen und fortzuschreiben. Im Jahr 2025 konnte der Planwert zu 100 % erreicht werden.

### **Produktgruppe 289.11**

Zum Ende des Jahres konnte der Planwert mit 137% übertroffen werden. Durch eine gezielte Ansprache von geeigneten Expertinnen und Experten und deren zeitlicher Verfügbarkeit ist es gelungen, 82% der Jurys/Preisgerichte ausgewogen zu besetzen.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

(3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

### **Produktgruppe 286.11**

Im Gleichstellungsplan der BSW für die Jahre 2025 bis 2028 wurden zahlreiche Maßnahmen festgeschrieben, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und ein gendergerechtes Führungsverhalten zu fördern. Als neue Maßnahme wird Wissenssicherung im Rahmen des Offboardings beworben und insbesondere in Bereichen mit hoher Fluktuation systematisch eingesetzt. Die Betrachtung und Diskussion geschlechtergerechter und diversitätsfördernder Führung mit Blick auf das Führungsleitbild der FHH wird angestrebt. Fortgeführt werden unter anderem Bewerbungsberatungen für Frauen, die Weiterentwicklung des Netzwerks für an Führungsaufgaben interessierte Frauen sowie Schulungsangebote für Mitglieder von Auswahlgremien, die auf eine gendergerechte Personalauswahl abzielen und als Videoaufzeichnung verfügbar sind.

Darüber hinaus wird verstärkt an der Weiterentwicklung gendersensibler Ausschreibungstexte gearbeitet, u.a. durch eine Ermutigung von Beschäftigten, sich auch dann zu bewerben, wenn sie nicht oder nur teilweise über die erforderlichen Vorkenntnisse verfügen. Die BSW setzt sich außerdem weiterhin dafür ein, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu fördern und bietet dazu u.a. Vorträge an. Darüber hinaus werden die Grundsätze der Zusammenarbeit ins Blickfeld gerückt, um mithilfe von Arbeitsorganisation und entsprechender Terminierung das familien- und pflegegerechte Arbeiten, auch in Teilzeit, zu unterstützen.

Die BSW fördert fortgesetzt seit 2024 Tandembesetzungen, einerseits durch Hinweise des Recruitings auf die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, andererseits durch eine regelmäßige und aktuelle Kommunikation der Informationen des Personalamts zum Thema Tandemstellen (u.a. Tandembörse und FAQ) auf dem SharePoint der Personalentwicklung

Grundlage ist das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG), das der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts dient. In allen Bereichen des hamburgischen öffentlichen Dienstes ist eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen. Ergänzend zu den rechtlichen Vorgaben bietet der Gleichstellungsplan der BSW die genannten Maßnahmen und Veranstaltungsformate an.

Bei den Aufsichtsgremien wird bei künftigen Neu- und Umbesetzungen von Aufsichtsräten eine geschlechterparitätische Besetzung als Kriterium berücksichtigt.

### **Produktgruppe 287.12**

Die für die Erstellung und Fortschreibung der IEK zuständigen Bezirksämter sind sich ihrer Verantwortung, in den RISE-Fördergebieten die Gleichstellung aller geschlechtlichen Identitäten zu fördern, bewusst und berücksichtigen dies sowohl strategisch in den jeweiligen IEK als auch operativ im Zuge der Umsetzung von Vorhaben. Die für die ministerielle Steuerung der Integrierten Stadtteilentwicklung zuständige BSW unterstützt die Bezirksämter dabei. Zukünftig ist ebenfalls eine vollständige Erfüllung des Planwerts zu erwarten, da grundsätzlich in jedem weiteren IEK das Gender-Mainstreaming und die geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt werden.

### **Produktgruppe 289.11**

Die BSW wird innerhalb der Gruppe der Fachpreisrichterinnen und Fachpreisrichter von Jurys / Preisgerichten auch weiterhin darauf hinwirken, mindestens 60% ausgewogen zu besetzen.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 6.2 Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft

Mit dem Haushaltsplan 2025/2026 werden zwei Genderkennzahlen ausgebracht. Im Amt Naturschutz und Grünplanung soll die Kennzahl zum Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ) das Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei den Bewerbungen für das FÖJ darlegen. Mit einer Kennzahl zu Frauen in Führungspositionen hat die BUKEA im Amt Zentrale Aufgaben, Recht und Beteiligung den ausgewogenen Anteil an Führungskräften als Genderkennzahl in den Haushaltsplan aufgenommen. Den Grundsätzen der Wirkungsorientierung gemäß § 1 Satz 3 LHO wird u.a. mit diesen beiden Kennzahlen unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter (UN-Nachhaltigkeitsziel Nr.5) Rechnung getragen

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 290.11 Zentrale Aufgaben, Recht und Beteiligungen (ZR)</b>									
Z002: Ausgewogener Anteil an Führungskräften									
G_290_11_001 Anteil weiblicher Führungskräfte	%	51	52	45	116	45	45	45	45
<b>Produktgruppe 292.13 Naturschutz</b>									
Z004: Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei den Bewerbungen für das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ)									
G_292_13_001 Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) - Anteil Bewerber	%	41	60	50	120	50	50	50	50

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

**G\_290\_11\_001 - Anteil weiblicher Führungskräfte:**

Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts. In allen Bereichen des hamburgischen öffentlichen Dienstes ist eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Nach § 3 Abs. 1 HmbGleiG gilt ein Geschlecht als unterrepräsentiert, wenn der Anteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich weniger als 40% beträgt. Die BUKEA setzt mit dem Gleichstellungsplan diverse Maßnahmen mit dem Ziel der paritätischen Geschlechterverteilung in der BUKEA um.

**G\_292\_13\_001 - Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) - Anteil Bewerber:**

Das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) ist ein Freiwilligendienst mit hoher Strahlkraft im Bereich Umwelt, Klima und Nachhaltigkeit. Der Anteil der männlichen Bewerber war in der Vergangenheit grundsätzlich niedriger als der der weiblichen Bewerberinnen. Die genauen Hintergründe sind bei der Vielzahl der angebotenen Tätigkeitsbereiche im FÖJ weder klar noch geschlechtsgebunden. Der formale Zugang ist für alle gleich vorhanden. Ziel ist die Themen des FÖJ für alle Geschlechter gleichsam attraktiv zu gestalten und darzustellen.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

(2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

**G\_290\_11\_001 - Anteil weiblicher Führungskräfte:**

Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen in der BUKEA hat sich erfreulicherweise erhöht und verstetigt.

**G\_292\_13\_001 - Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) - Anteil Bewerber:**

Im Jahr 2025 liegt der Anteil der männlichen Bewerber erstmalig seit Einführung der Kennzahl über 50%. Das Ziel, den Anteil der männlichen Bewerber zu erhöhen, wurde somit temporär erreicht. Durch die Einführung des neuen Wehrdienstformates kann die künftige Entwicklung nicht abgesehen werden.

(3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

**G\_290\_11\_001 - Anteil weiblicher Führungskräfte:**

Die gesetzlichen Vorgaben durch das HmbGleiG werden durch Maßnahmen und Angebote der chancengleichen Führungskräfteentwicklung flankiert, wie bspw. die Förderung des Frauennetzwerkes und die Eröffnung von Schulungsangeboten (bspw. Coaching, Kollegiale Beratung).

**G\_292\_13\_001 - Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) - Anteil Bewerber:**

Da der Anteil der männlichen Bewerber mit 60% über dem Planwert liegt, besteht zurzeit kein akuter Handlungsbedarf.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 7.0 Behörde für Wirtschaft und Innovation

Die Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung wurde im § 1 der Landeshaushaltsordnung der FHH rechtlich und dauerhaft implementiert. Zielsetzung ist, die Verteilung öffentlicher Gelder so zu steuern, dass sie zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen. Dazu weist die BWI die entsprechenden haushaltsbezogenen Ziele und Kennzahlen in ihren Produktgruppen, soweit möglich, geschlechterdifferenziert aus (Genderkennzahlen, beginnend mit dem Präfix G\_).

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 268.01 Steuerung und Service mit Geschäftsstelle der Metropolregion Hamburg</b>									
Z002: Sicherstellung des angemessenen Einflusses der BWI auf sämtliche der BWI zugeordneten Beteiligungen									
G_268_01_001 Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter der FHH in Aufsichtsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen, davon weiblich	ANZ	30	30	32	94	32	32	32	32
G_268_01_002 Betreute Anstellungsverträge (Geschäftsführungen), davon weiblich	ANZ	5	5	6	83	6	6	6	6
<b>Produktgruppe 270.06 Innovation und Wirtschaftspolitik</b>									
Z004: Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch finanzielle Förderung von Existenzgründungen und Unternehmen									
G_270_06_001 Anzahl der Bewilligungen im Hamburg-Kredit Mikro an Kreditnehmerinnen	ANZ	9			-/-				
Z005: Gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in den betreuten Clustergeschäftsstellen									
G_270_06_002 Frauenanteil in den Clustergeschäftsstellen	%	60	61	57	107	57	57	57	57
<b>Produktgruppe 271.06 Wirtschaftsförderung, Marketing und Tourismus</b>									
Z001: Stärkung Hamburgs als Tourismusdestination									
G_271_06_001 Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HMG	%	76	78	50	156	50	50	50	50
Z002: Bereitstellung von Industrie- und Gewerbeflächen und anderen Arbeitsstättenflächen									
G_271_06_002 Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HIW	%	63	65	50	130	50	50	50	50

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 271.07 Norddeutsche Zusammenarbeit, Internationale Wirtschaftsbeziehungen., Wasserstoffwirtschaft, Luftverkehr und Pflanzenschutz</b>									
Z004: Steuerung der Umsetzung der von der EU zur Verfügung gestellten Mittel aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE)									
G_271_07_001 Anteil von EFRE-Projekten mit bewusster Berücksichtigung von Chancengleichheit	%	53	47	50	94	50	50	50	50
Z006: Gewährleistung der Luftsicherheit am Flughafen Hamburg									
G_271_07_002 Zuverlässigkeitsüberprüfungen nach dem Luftsicherheitsgesetz, Anteil der Antragstellerinnen an Anzahl Anträge	%	25			-/-				

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

G\_268\_01\_001 Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter der FHH in Aufsichtsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen, davon weiblich

Die Aufsichtsräte der öffentlichen Unternehmen dienen deren Steuerung. Ziel ist es, die Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Vorgaben des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetzes zu steigern.

G\_268\_01\_002 Betreute Anstellungsverträge (Geschäftsführungen), davon weiblich

Die Geschäftsführungen der öffentlichen Unternehmen bestimmen maßgeblich deren operative Tätigkeit. Ziel ist es, die Anzahl weiblicher Geschäftsführungsmitglieder zu steigern.

G\_270\_06\_002 Frauenanteil in den Clustergeschäftsstellen

Clusterpolitik ist ein Instrument der modernen Wirtschaftspolitik. Zentrales Ziel ist die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft, um Synergien zur Steigerung von Innovation und Wertschöpfung des Standorts Hamburg zu schaffen. Einen wichtigen Anteil an der Zielerreichung haben die Clustergeschäftsstellen, die eng mit der Stadt Hamburg als Zuwendungsgeberin verzahnt sind. Die Erfassung und Sichtbarmachung des Frauenanteils ist ein wichtiger Schritt hin zu einer gleichmäßigen Verteilung von Frauen und Männern in den Clustergeschäftsstellen. Die Stadt hegt ein spezielles Interesse an der Höhe des Frauenanteils innerhalb der Geschäftsstellen, um die Sichtbarkeit und Akzeptanz von Frauen in den für die Stadt als besonders wichtig erachteten Branchen zu erhöhen.

G\_271\_06\_001 Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HMG

Es wird ein ausgeglichener Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Personalbudget der HMG angestrebt, um die Gleichstellung zu fördern.

G\_271\_06\_002 Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HIW

Es wird ein ausgeglichener Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Personalbudget der HIW angestrebt, um die Gleichstellung zu fördern.

G\_271\_07\_001 Anteil von EFRE-Projekten mit bewusster Berücksichtigung von Chancengleichheit

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

Ziel der Kennzahl ist es, die Chancengleichheit in Institutionen (z.B. Unternehmen oder öffentliche Einrichtungen), welche EFRE-geförderte Projekte durchführen, zu erhöhen.

### (2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

G 268 01 001 Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter der FHH in Aufsichtsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen, davon weiblich  
Der Zielerreichungsgrad beträgt 100%.

G 268 01 002 Betreute Anstellungsverträge (Geschäftsführungen), davon weiblich  
Der Zielerreichungsgrad beträgt 100%.

G 270 06 002 Frauenanteil in den Clustergeschäftsstellen  
Ist- und Planwert liegen sehr nah beieinander, das Ziel wurde erreicht.

G 271 06 001 Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HMG  
Zum Ende des Jahres wurde der Planwert um 28 Prozentpunkte übertroffen.

G 271 06 002 Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HIW  
Zum Ende des Jahres wurde der Planwert um 15 Prozentpunkte übertroffen.

G 271 07 001 Anteil von EFRE-Projekten mit bewusster Berücksichtigung von Chancengleichheit  
Der Planwert für den Anteil von EFRE-Projekten mit bewusster Berücksichtigung von Chancengleichheit wurde lediglich um fünf Prozentpunkte unterschritten.

### (3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

G 268 01 001 Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter der FHH in Aufsichtsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen, davon weiblich  
Die BWA I wird bei der Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern auch weiterhin darauf hinwirken, dass geeignete Frauen Berücksichtigung finden.

G 268 01 002 Betreute Anstellungsverträge (Geschäftsführungen), davon weiblich  
Die BWA I wird bei der Auswahl von Geschäftsführungsmitgliedern auch weiterhin darauf hinwirken, dass geeignete Frauen Berücksichtigung finden.

G 270 06 002 Frauenanteil in den Clustergeschäftsstellen  
Der Planwert wurde leicht übertroffen. Es besteht daher kein Steuerungsbedarf.

G 271 06 001 Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HMG  
Der Planwert für den Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HMG wurde übertroffen. Derzeit besteht kein Steuerungsbedarf.

G 271 06 002 Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HIW  
Der Planwert für den Anteil der Mitarbeiterinnen am Personalbudget der HIW wurde übertroffen. Derzeit besteht kein Steuerungsbedarf.

G 271 07 001 Anteil von EFRE-Projekten mit bewusster Berücksichtigung von Chancengleichheit

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

Die Kennzahl gibt den Anteil der EFRE-(Verbund-)Projekte in der FP 21-27 an, bei denen ein Partner die Chancengleichheit unabhängig von Herkunft, Bildung oder Geschlecht aktiv berücksichtigt (Grundgesamtheit aktuell 22). Dies sind nahezu ausschließlich öffentliche Hochschuleinrichtungen, die dazu nach dem Hamburger Regierungsprogramm zur Chancengleichheit verpflichtet sind. Es besteht daher kein Steuerungsbedarf durch die BWAI.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 7.1 Behörde für Verkehr und Mobilitätswende

Die Mobilitätswende ist inklusiv und soll möglichst allen Menschen und Geschlechtern zugutekommen. Alle Menschen bewegen sich im öffentlichen Raum. Deswegen wollen wir einen öffentlichen Raum gestalten und öffentliche Mobilitätsangebote schaffen, die allen Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Ziel und Wegezeit – gerecht werden. Dies erreicht die BVM in erster Linie dadurch, dass auch alle Geschlechter an der Verkehrsplanung und Verkehrspolitik beteiligt sind, die Mobilität mitgestalten und ihre Perspektiven einbringen. Nicht selten verändern unabhängig vom Geschlecht auch die persönlichen Lebenslagen die Sicht auf Mobilität: Elternzeit, Berufstätigkeit, Wohnort, Wohnsituation, Entfernung zum Arbeitsort. Auch das Alter beeinflusst neben dem Geschlecht die Mobilität. Sowohl geschlechts- als auch altersspezifisch ist auch das subjektive Sicherheitsempfinden wichtig, das heißt gut beleuchtete Gehwege und Straßen sowie sichere Radwege. Deshalb ist es wichtig, dass diese Vielfalt sich in der Gestaltung des öffentlichen Raumes und der Mobilität auch abbildet, wofür wir uns in der BVM mit einem neuen, modernen Mobilitätsmix einsetzen.

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 300.01 Steuerung und Service</b>									
Z002: Sicherstellung des angemessenen Einflusses der BVM auf sämtliche der BVM zugeordneten Beteiligungen									
G_300_01_001 Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter der FHH in Aufsichtsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen, davon weiblich	ANZ	28			-/-				
G_300_01_002 Betreute Anstellungsverträge (Geschäftsführungen), davon weiblich	ANZ	4			-/-				
G_300_01_003 Vertreterinnen und Vertreter der FHH in Aufsichts- und Verwaltungsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen und Landesbetriebe, davon Anteil Frauen	%		52	46	112	46	46	46	46
G_300_01_004 Betreute Anstellungsverträge (Geschäftsführungen) der zu steuernden Beteiligungen, davon Anteil Frauen	%		33	33	100	33	33	33	33
<b>Produktgruppe 301.01 Regionale und überregionale Verkehrsangelegenheiten</b>									
Z001: Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Verkehrsinfrastruktur Hamburgs zur Stärkung der Verkehrsträger im Sinne eines Modal Split, der den großstädtischen Bedingungen und dem Anspruch einer nachhaltigen Mobilitätswende gerecht wird									
G_301_01_001 Mindestanteil Frauenparkplätze an Gesamtzahl P+R-Stellplätze	%	5			-/-				

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 301.02 Straßen und Brücken</b>									
Z001: Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der vorhandenen öffentlichen Anlagen der Verkehrsinfrastruktur und des stadtverträglichen Ausbaus in Hamburg als Bedarfsträger (gültig bis 31.12.2024)									
G_301_02_001 Anteil baulich getrennter Radwege und Fahrradstraßen am Neubau und Erneuerung von Radverkehrsanlagen	%	73	66	75	88	75	75	75	75
Z002: Förderung der Mobilitätswende in Hamburg durch Erneuerung und Erhaltung der Straßeninfrastruktur mit den dazugehörigen öffentlichen Anlagen sowie durch Angebote von Dienstleistungen (gültig ab 01.01.2025)									
G_301_02_001 Anteil baulich getrennter Radwege und Fahrradstraßen am Neubau und Erneuerung von Radverkehrsanlagen	%	73	66	75	88	75	75	75	75
<b>Produktgruppe 302.01 Verkehr</b>									
Z001: Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Verkehrsinfrastruktur Hamburgs zur Stärkung der Verkehrsträger im Sinne eines Modal Split, der den großstädtischen Bedingungen und dem Anspruch einer nachhaltigen Mobilitätswende gerecht wird									
G_302_01_001 Mindestanteil Frauenparkplätze an Gesamtzahl P+R-Stellplätze	%		5	2	250	2	2	2	2

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

<p><u>300.01 Steuerung und Service</u></p> <p>Gemäß § 1 HmbGleiG (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz) ist eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen zu verwirklichen. Den Frauenanteil in Führungspositionen substanziell zu erhöhen ist ein herausforderndes Ziel, das auch bei Vertreterinnen der FHH in Aufsichtsräten der zu steuernden Beteiligungen, sowie bei den weiblichen betreuten Anstellungsverträgen (Geschäftsführungen), im Monitoring steht.</p> <p><u>301.02 Straßen und Brücken</u></p> <p>Die bauliche Trennung von Rad- und Kfz-Verkehr spielt besonders in der subjektiven Wahrnehmung eine wesentliche Rolle und beeinflusst das Sicherheitsempfinden der Radfahrerinnen und Radfahrer. Um allen Beteiligten ein gleichberechtigtes hohes Sicherheitsgefühl zu ermöglichen, ist die Realisierung von baulich getrennten Radwegen und Fahrradstraßen ein wichtiges Ziel im Straßenbau.</p> <p><u>302.01 Verkehr</u></p> <p>Frauenparkplätze sind ein wichtiger Bestandteil im Straßenverkehr, um das Sicherheitsempfinden von Frauen zu erhöhen und ihre Mobilität zu fördern. Mit feststehenden</p>
---

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

prozentualen Anteilen für Frauenparkplätze im P + R Bereich ist ein Ziel zur Gleichstellung definiert, das die Teilnahme von Frauen im Straßenverkehr stärkt und ihnen dadurch mehr Bewegungsfreiheit gibt.

(2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

G 300\_01\_003 Vertreterinnen und Vertreter der FHH in Aufsichts- und Verwaltungsräten der zu steuernden unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen und Landesbetriebe, davon Anteil Frauen

Die Kennzahl unterliegt Schwankungen in Folge der Neubesetzung von Gremienmandaten, oftmals durch das Erreichen des Endes der regulären Amtszeit. Der Aufsichtsrat der Hamburg Verkehrsanlagen GmbH wurde zudem vergrößert, die Zahl der weiblichen FHH-Vertreterinnen hat sich im Zuge dessen erhöht.

G 301\_02\_001 Anteil baulich getrennter Radwege und Fahrradstraßen am Neubau und Erneuerung von Radverkehrsanlagen

Die Unterschreitung des Planwerts resultiert aus der Verschiebung zahlreicher Maßnahmen ins Jahr 2026 aufgrund von Baustellenkoordinierung (Konkurrenz zu anderen Baumaßnahmen wie z. B. der S4), Ressourcenengpässen (z. B. fehlende Bauleiter bei den Bezirksamtern), politischen Beschlüssen in den Bezirken (z. B. Stopp der Maßnahme Osterstraße) und dem Moratorium zum Abbau von Parkplätzen (Prüfverfahren führte zu ungeplanten Verzögerungen).

G 302\_01\_001 Mindestanteil Frauenparkplätze an Gesamtzahl P+R-Stellplätze

Nach einer in 2024 von der P+R neu vorgenommenen Auszählung der Frauenparkplätze über alle Anlagen hinweg wurde festgestellt, dass die tatsächlich vorhandene Frauenstellplatzanzahl höher liegt als bislang dokumentiert, daher eine Übererfüllung der fortgeschriebenen Planwerte um 150%. Die Planwerte werden in der Haushaltsplanung 2027ff angepasst.

(3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

300.01 Steuerung und Service

Steuerungsbedarf aktuell nicht erforderlich.

301.02 Straßen und Brücken

Steuerungsbedarf aktuell nicht erforderlich.

302.01 Verkehr

Steuerungsbedarf aktuell nicht erforderlich.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 8.1 Behörde für Inneres und Sport

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit sind gesamtgesellschaftliche Herausforderungen. Im Sinne des Gender Mainstreamings sind daher alle Fachbehörden und Bezirke der Freien und Hansestadt Hamburg aufgerufen, in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern einen Beitrag zur Erfüllung dieser Aufgabe zu leisten. Dabei greift der Hamburger Senat auch auf das sog. Gender Budgeting zurück. Der Senat nutzt weiterhin die gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung (GWHS) und betrachtet die Verteilung der Haushaltsmittel dahingehend, welche Auswirkungen haushaltspolitische Entscheidungen auf den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben. Die Behörde für Inneres und Sport weist im vorliegenden Einzelplan im Rahmen der gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung in den Aufgabenbereichen 272 Steuerung und Service - Amt für Innere Verwaltung und Planung, 275 Polizei und 277 Feuerwehr insgesamt 14 Gender-Kennzahlen aus, um einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter zu leisten und die Erfüllung des Handlungsziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu messen. Dazu wird erstmals im Einzelplan 8.1 die Anzahl der Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen im Nachwuchsleistungssport und die Anzahl von Sportgroßveranstaltungen für Mädchen und Frauen in Hamburg als Kennzahl abgebildet. Zusätzlich beziehen sich die Gender-Kennzahlen auf den Anteil von Frauen und Mädchen bei den Freiwilligen Feuerwehren, den Jugend- und Minifeuerwehren sowie auf den Anteil der Nachwuchskräfte der Berufsfeuerwehr und der im Einsatzdienst tätigen Frauen. Ferner werden die Anteile von Frauen bei den Nachwuchskräften der Laufbahnlehrgänge und der Absolventinnen im Studiengang Polizei sowie deren Bestehensquoten dargestellt. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu den Kennzahlen der o. g. Aufgabenbereiche verwiesen. Die Grundlage für diese durch das Präfix „G“ gekennzeichneten Gender-Kennzahlen bildet die Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR), das als Handlungsschwerpunkte u. a. die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die Förderung von Frauen in Führungspositionen vorsieht.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 272.03 Sport</b>									
Z001: Zur Erreichung der Zielvorgaben im Rahmen der strategischen Ausrichtung der „Active City“ Hamburg werden attraktive Sportangebote für alle Bevölkerungsgruppen, sowohl im organisierten als auch im nichtorganisierten Sport, bereitgestellt (z.B. „Hamburg Top Ten“ als eine Serie von jährlich wiederkehrenden Sportgroßveranstaltungen im „Hamburger Format“, d. h. Verbindung von Leistungssport mit Breiten-, Vereins-, Behinderten- und Schulsport)									
G_272_03_301 Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen im Nachwuchsleistungssport	ANZ		11	3	367	3	4	4	5
G_272_03_302 Sportgroßveranstaltungen („Top Ten“, WM, EM) für Mädchen und Frauen in Hamburg	ANZ		11	11	100	11	10	11	10
G_272_03_303 Sportgroßveranstaltungen („Top Ten“, WM, EM) für Jungen und Männer in Hamburg	ANZ		9	10	90	10	10	12	9
Z002: Aufbau und Unterstützung eines effizienten Fördersystems für den Nachwuchs- und Spitzensport (Talentsichtung und –förderung, Verbandstrainerförderung), vor allem im Bereich der Schwerpunktsportarten; Talentförderung in den Schulen, Förderung der Wettkämpfe im Behinderten- und Gehörlosensport									
G_272_03_301 Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen im Nachwuchsleistungssport	ANZ		11	3	367	3	4	4	5
Z004: Profilierung Hamburgs als sportaffine und aktive Stadt durch die Initiierung, Akquisition, Realisierung und Förderung von hochrangigen nationalen und internationalen Sportveranstaltungen									
G_272_03_302 Sportgroßveranstaltungen („Top Ten“, WM, EM) für Mädchen und Frauen in Hamburg	ANZ		11	11	100	11	10	11	10
G_272_03_303 Sportgroßveranstaltungen („Top Ten“, WM, EM) für Jungen und Männer in Hamburg	ANZ		9	10	90	10	10	12	9

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 275.13 Vollzugsunterstützung und Ausbildung</b>									
Z003: Erfüllung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms									
G_275_13_026 Nachwuchskräfte LA I und LA II im Jahresdurchschnitt, davon Frauen	ANZ	533	585	555	105	555	505	445	430
G_275_13_261 Nachwuchskräfte LA I im Jahresdurchschnitt, davon Frauen	ANZ	198	204	215	95	215	185	155	150
G_275_13_262 Nachwuchskräfte LA II im Jahresdurchschnitt, davon Frauen	ANZ	335	381	340	112	340	320	290	280
G_275_13_009 Absolventinnen Studiengang Polizei	%	45,3	50,3	50,0	101	50,0	50,0	50,0	50,0
G_275_13_011 Bestehensquote der Polizeivollzugsbeamtinnen LA I	%	77,7	65,6	75,0	87	75,0	75,0	75,0	75,0
G_275_13_014 Bestehensquote der Polizeivollzugsbeamtinnen LA II	%	99,0	102,0	88,0	116	88,0	88,0	88,0	88,0
<b>Produktgruppe 277.11 Einsatzdienst und Gefahrenvorbeugung</b>									
Z004: Erfüllung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms									
G_277_11_111 Kräfte im Einsatzdienst - davon Frauen	ANZ	86	94	78	121	78	82	82	84
<b>Produktgruppe 277.12 Landesbereich Freiwillige Feuerwehren</b>									
Z005: Erfüllung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms und Nachwuchskräftegewinnung bei der Freiwilligen Feuerwehr									
G_277_12_102 Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren - davon Frauen	ANZ	352	372	300	124	300	300	300	300
G_277_12_112 Angehörige der Jugendfeuerwehren - davon Mädchen	ANZ	288	269	300	90	300	300	310	310
G_277_12_122 Angehörige der Minifeuerwehren - davon Mädchen	ANZ	70	99	60	165	60	65	70	75
<b>Produktgruppe 277.13 Interner Service, Aus- und Fortbildung</b>									
Z004: Erfüllung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms									
G_277_13_301 Nachwuchskräfte Berufsfeuerwehr - davon Frauen	ANZ	47	53	59	90	59	56	57	57

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### (1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

#### Produktgruppe 272.03 Sport

Zur Erfüllung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms im Aufgabenbereich Sport gilt es, Sportgroßveranstaltungen für beide Geschlechter gleichermaßen zu akquirieren. Ziel ist es insbesondere, den Mädchen-/Frauensport sowohl im Profi- als auch im Breitensportbereich zu fördern. Um mehr Mädchen an den Leistungssport heranzuführen und Frauen im Leistungssport zu unterstützen, erfolgt die Förderung der Zielgruppe.

#### Produktgruppe 275.13 Vollzugsunterstützung und Ausbildung

Zur Erfüllung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms im Aufgabenbereich 275 - Polizei ist eine ausreichende Anzahl an weiblichen Nachwuchskräften erforderlich. Die Kennzahlen der Produktgruppe 275.13 Vollzugsunterstützung und Ausbildung ermöglichen eine Erfolgskontrolle in Bezug auf die Zielerreichung des Rahmenprogramms. Ziel ist ein geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Zugang zu Tätigkeiten im öffentlichen Dienst.

#### Produktgruppe 277.11 Einsatzdienst und Gefahrenvorbeugung, Produktgruppe 277.12 Landesbereich Freiwillige Feuerwehren und Produktgruppe 277.13 Interner Service, Aus- u. Fortbildung

Zur Erfüllung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms sollen sich auch die verändernden gesellschaftlichen Strukturen verstärkt in den Einsatzbereichen der Feuerwehr abbilden. Daher sollen künftig mehr Frauen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr beschäftigt und auch der Anteil der weiblichen Angehörigen in den Freiwilligen Feuerwehren gesteigert werden.

### (2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

#### Produktgruppe 272.03 Sport

Zum Ende des Jahres 2025 belegen die Kennzahlen, dass mit den stattgefundenen Veranstaltungen bereits ein ausgewogenes Angebot für beide Geschlechter erreicht werden konnte und Sportgroßveranstaltungen für Frauen/Mädchen grundsätzlich ebenso häufig in Hamburg stattfinden wie für Jungen/Männer. Gemäß den Kennzahlen-Istwerten konnten zahlreiche Projekte und Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Mädchen im Bereich des Leistungssports gefördert werden. Besonders positiv hat sich das Ist der Kennzahl G\_272\_03\_301 Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen im Nachwuchsleistungssport gegenüber der ursprünglichen Planung entwickelt. Aus diesem Grund wird die Planung für den kommenden Haushalt 2027/2028 entsprechend angepasst werden.

#### Produktgruppe 275.13 Vollzugsunterstützung und Ausbildung

Zum Ende des Jahres 2025 zeigen sich bei den Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz in dieser Produktgruppe in der Gesamtbetrachtung positive Abweichungen zum Fortg. Plan 2025. Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte (G\_275\_13\_026) oberhalb des Fortg. Planwertes 2025. Das Defizit an weiblichen Nachwuchskräften im Laufbahnabschnitt (LA) I (G\_275\_13\_261) konnte durch zusätzlich generierte Einstellungen von Frauen im LA II (G\_275\_13\_262) kompensiert werden.

Bei den Absolventinnen des Studiengangs Polizei (G\_275\_13\_009) konnte der Fortg. Planwert 2025 leicht übertroffen werden. Die geringe Bestehensquote der Polizeivollzugsbeamtinnen im LA I (G\_275\_13\_011) ergibt sich aus dem niedrigen Frauenanteil von 32,7 % im relevanten Einstellungslehrgang. Ungeplante Entlassungen aus dem Dienstverhältnis reduzieren den prozentualen Frauenanteil im besonderen Maße. Aufgrund des ohnehin niedrigen Frauenanteils wirken sich schon wenige Abgänge prozentual erheblich aus. Demgegenüber stieg die Quote im LA II (G\_275\_13\_014) aufgrund von nachträglich bestandenen Prüfungen nach Verlängerung der Studienzeit oder durch erfolgreiche Verkürzung des Studiums. Der Grad der Zielerreichung liegt im erwartbaren Rahmen.

#### Produktgruppe 277.11 Einsatzdienst und Gefahrenvorbeugung

Die mit der Kennzahl G\_277\_11\_111 Kräfte im Einsatzdienst - davon Frauen abgebildete Anzahl von 94 weiblichen Kräften im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr zeigt eine positive Abweichung zum Fortg. Plan 2025 und übertrifft damit den Ist-Wert des Vorjahres mit 86 weiblichen Kräften im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Produktgruppe 277.12 Landesbereich Freiwillige Feuerwehren

Die Ist-Werte bei den Kennzahlen G\_277\_12\_102 Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren - davon Frauen, und G\_277\_12\_122 Angehörige der Minifeuerwehren - davon Mädchen übertreffen den jeweiligen Fortg. Plan 2025. Auch gegenüber dem Vorjahr 2024 sind Steigerungen zu verzeichnen.

Bei der Kennzahl G\_277\_12\_112 Angehörige der Jugendfeuerwehren – davon Mädchen wird der Fortg. Plan 2025 nicht vollständig erreicht. Ursächlich hierfür ist im Wesentlichen der altersbedingte Übergang von weiblichen Mitgliedern aus der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr, der sich positiv in der Gesamtentwicklung der weiblichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr widerspiegelt. Diese Zahl ist von 710 im Jahr 2024 auf 740 im Jahr 2025 gestiegen.

### Produktgruppe 277.13 Interner Service, Aus- u. Fortbildung

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Ist-Wert der Kennzahl G\_277\_13\_301 Nachwuchskräfte Berufsfeuerwehr - davon Frauen mit 53 weiblichen Nachwuchskräften gestiegen. Dennoch wird der Fortg. Plan 2025 nicht vollständig erreicht. Es ist allerdings davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren weitere weibliche Nachwuchskräfte eingestellt werden und das Planungsniveau künftig erreicht werden kann.

### (3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

### Produktgruppe 272.03 Sport

Ein Steuerungsbedarf besteht für die Zukunft insofern, als dass es sich bei Welt- und Europameisterschaften in der Regel um einmalige Ereignisse in Hamburg handelt. Bei der künftigen Akquise und Weiterentwicklung von Sportgroßveranstaltungen ist die Zielerreichung daher stets im Fokus zu behalten und zu prüfen. Um auch zukünftig Frauen und Mädchen zu fördern und zu stärken, wird die Förderung von Frauen und Mädchen im Leistungssport fortgeführt.

### Produktgruppe 275.13 Vollzugsunterstützung und Ausbildung

Ein Steuerungsbedarf besteht für die Zukunft aufgrund der Abweichungen zum Fortg. Plan 2025 mittelbar im Bereich der Kennzahl G\_275\_13\_011 Bestehensquote der Polizeivollzugsbeamtinnen LA I. Die Verbesserung der Quote des hier betroffenen Personenkreises besteht unabhängig vom Geschlecht, da es gilt, generell eine hohe Bestehensquote zu erreichen. Insbesondere gilt es zu prüfen, ob die bereits ergriffenen Fördermaßnahmen nachhaltig wirken. Für die übrigen Kennzahlen wird aufgrund der nur geringen Abweichungen bzw. der positiven Überschreitung des Fortg. Plans 2025 kein Steuerungsbedarf gesehen.

### Produktgruppe 277.11 Einsatzdienst und Gefahrenvorbeugung, Produktgruppe 277.12 Landesbereich Freiwillige Feuerwehren und Produktgruppe 277.13 Interner Service, Aus- u. Fortbildung

Aufgrund der weitgehend positiven Entwicklung der dargestellten Kennzahlen wird deutlich, dass sich die gezielten Personalmarketingmaßnahmen der Feuerwehr Hamburg bewährt haben. Insofern ist an der Fortführung dieser Maßnahmen festzuhalten, um die Entwicklung weiter voranzutreiben.

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

### Ziele und Kennzahlen des Einzelplans 9.1 Finanzbehörde

Die Finanzbehörde orientiert sich bei ihren Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter an der gleichstellungspolitischen Strategie des Senats und hat sich in ihrem Gleichstellungsplan entsprechende Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gesetzt. Als individueller Beitrag des Einzelplans zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter ist zu nennen, dass die Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht darauf abzielt, einen ausgewogenen Anteil weiblicher und männlicher Nachwuchskräfte unter Berücksichtigung der jeweiligen Bewerbersituation und der individuellen Eignung zu erreichen. Zu diesem Zweck sind in der Produktgruppe 281.03 „Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht“ zwei Genderkennzahlen ausgebracht:

- G\_281\_03\_014 Anteil weiblicher Nachwuchskräfte zum jeweiligen Stichtag,
- G\_281\_03\_015 Anteil männlicher Nachwuchskräfte zum jeweiligen Stichtag.

Das gesetzte Ziel soll über die Personalwerbung, die Gestaltung der Ausschreibung und im Einstellungsverfahren realisiert werden.

	Einheit	Ist bis Q4 2024	Ist bis Q4 2025	Fortg. Plan 2025	Ist zum Fortg. Plan 2025 in %	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028
<b>Produktgruppe 281.03 Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht</b>									
Z002: Ausgewogener Anteil weiblicher und männlicher Nachwuchskräfte unter Berücksichtigung der jeweiligen Bewerbersituation und der individuellen Eignungen.									
G_281_03_014 Anteil weiblicher Nachwuchskräfte zum jeweiligen Stichtag	%	52	53	55	96	55	55	55	55
G_281_03_015 Anteil männlicher Nachwuchskräfte zum jeweiligen Stichtag	%	48	47	45	104	45	45	45	45

(1) Intendierte Wirkungen (Outcome / Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

Das Ziel einer ausgewogenen Verteilung von weiblichen und männlichen Nachwuchskräften wird durch eine gleichmäßige Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern unter Berücksichtigung der individuellen Eignung sowie der jeweiligen Bewerbungssituation verfolgt. Vor dem Hintergrund insgesamt rückläufiger Bewerberzahlen und der Verpflichtung zur Bestenauslese ist es erforderlich, bei der Ansprache sowie der Auswahl von Nachwuchskräften alle Geschlechter gleichmäßig zu berücksichtigen. Die verstärkten Werbemaßnahmen und der öffentliche Auftritt der Hamburger Steuerverwaltung haben dazu beigetragen, dass sich die eingehenden Bewerbungen inzwischen nahezu gleichmäßig auf die Geschlechter verteilen.

(2) Grad der Zielerreichung / Fortschritte

Es konnte ein nahezu ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Nachwuchskräften erreicht werden (53 % weiblich, 47 % männlich).

## Ziele und Kennzahlen mit Gleichstellungsrelevanz

---

(3) Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Plan/Ist-Vergleichs

Eine Nachsteuerung ist derzeit nicht erforderlich. Die bestehenden Maßnahmen sollen gleichbleibend fortgeführt werden, um das erreichte ausgewogene Verhältnis auch künftig zu sichern.