

Schriftliche Kleine Anfrage

der Abgeordneten Harald Feineis und Detlef Ehebracht (AfD) vom 17.09.19

und Antwort des Senats

Betr.: Gleichstellungsbeauftragte in Hamburg (II)

„Dem Senat ist die Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern ein wichtiges Anliegen. Mit dem neuen Gleichstellungsgesetz ist ein bedeutender Schritt gelungen, dieses Ziel nachhaltig zu verankern“, erklärt der Senat.¹

Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützten, förderten und begleiteten die Anwendung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG) in den Dienststellen. Zudem berieten sie die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insgesamt erfahre das Thema Gleichstellung durch die Arbeit und das Engagement der Gleichstellungsbeauftragten deutlich mehr Aufmerksamkeit. Auch trügen sie dazu bei, dass Gleichstellung grundsätzlich bei strategischen und operativen Entscheidungen „mitgedacht wird“.²

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. *Gab es bereits eine Evaluation im Bereich Gleichstellungsbeauftragter? Und: Kann der Senat erklären, inwiefern sich die Installation Gleichstellungsbeauftragter „gerechnet“ hat?*

Der Senat hat im Jahr 2017 einen Erfahrungsbericht zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) vorgelegt (siehe Drs. 21/10105). Darüber hinaus wurde das Gesetz 2018 evaluiert, darunter auch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (siehe Drs. 21/18255).

2. *Wie viele aller Gleichstellungsbeauftragten der Stadt üben ihre Tätigkeit hauptamtlich aus, wo arbeiten diese und welche Kosten entstehen der Hansestadt hierdurch? Bitte seit Beginn 2017 darstellen.*

Es gab beziehungsweise gibt hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, das heißt Gleichstellungsbeauftragte, die diese Funktion mit 100 Prozent ihrer individuellen Arbeitszeit wahrgenommen haben beziehungsweise wahrnehmen, in folgenden Dienststellen:

	2017	2018	2019
Behörde für Schule und Berufsbildung	3	2	3
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	1 (0,5 VK)	1 (0,5 VK)	1 (0,5 VK bzw. 0,75 ab 01.04.)

¹ Vorbemerkung zu Drs. 21/18071.

² Vorbemerkung zu Drs. 21/18255.

Landesbetrieb Erziehung und Beratung	1 (0,5 VK)	1 (0,5 VK)	1 (0,5 VK)
fördern und wohnen AöR	1 (0,65 VK)	1 (0,65 VK)	1 (0,65 VK)
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	1	1	1
Behörde für Umwelt und Energie	1 (0,5 VK)	1 (0,5 VK)	1 (0,5 VK)
Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen	1 (0,5 VK)	1 (0,5 VK)	1 (0,5 VK)
Behörde für Inneres und Sport	2	3	4
Hochschule für Angewandte Wissenschaften	1	1	1
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf KÖR	1	1	2

2017 beliefen sich die Kosten auf rund 595 000 Euro, 2018 auf rund 621 000 Euro und 2019 bisher auf rund 682 000 Euro.

3. *Warum gibt es an der Technischen Universität Hamburg (TUHH) fünf Gleichstellungsbeauftragte? Welchen Zweck verfolgen diese?*

Wie viele dieser fünf beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten üben diese Tätigkeit hauptberuflich aus und welche Kosten entstehen hierdurch seit Beginn 2017?

An der TUHH gibt es eine Vollzeitstelle für eine oder einen Gleichstellungsbeauftragten für das Technische Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVP) gemäß § 20 HmbGleIG. Hierfür hat das Präsidium der TUHH eine Freistellung von insgesamt 30 Wochenstunden bewilligt. In der aktuellen Amtszeit wurden diese Stunden auf drei Mitarbeiterinnen aufgeteilt.

Zudem gibt es eine Vollzeitstelle für eine oder einen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gemäß §87 HmbHG für das wissenschaftliche Personal. Diese Stelle ist mit zwei Teilzeitkräften besetzt.

Der Freistellungsumfang der fünf Gleichstellungsbeauftragten der TUHH beträgt insgesamt 69 Wochenstunden. Ausgestattet wird die TUHH mit Raum- und Sachmitteln in der Höhe von jährlich 13 000 Euro (Drs. 21/18255). Worin gliedern sich diese Kosten konkret auf?

Der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal werden an der TUHH Sachmittel in Höhe von 7 000 Euro/Jahr zur Verfügung gestellt und der Gleichstellungsbeauftragten für das TVP 6 000 Euro/Jahr. Hieraus werden Ausgaben für die erforderliche Bürotätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bestritten, wie beispielsweise Büromaterial oder Bewirtung.

4. *Gemäß § 22 des HmbGleIG erstreckt sich die Zuständigkeit des Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 in den staatlichen Hochschulen gemäß § 1 Absatz 1 Nummern 1 bis 6 des Hamburgischen Hochschulgesetzes vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. S. 171) nur auf das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal. Ist demnach das Lehrpersonal ausgenommen von der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten?*

Ja. Für diese Personengruppe ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 87 HmbHG zuständig.

5. *Warum ist der Frauenanteil beim HVV von 44 Prozent (2017) trotz Gleichstellungsbeauftragter auf 37,5 Prozent (2018) gefallen?*

Der Frauenanteil beim HVV ist in der Zeit von 2017 bis heute von 37,5 Prozent auf 44 Prozent angestiegen. Bei den übermittelten Daten zur Drs. 21/18255 ist es zu einem Übertragungsfehler gekommen. Eine Berichtigung der Drs. 21/18255 ist erfolgt.

6. *Mit wenigen Ausnahmen liegt die Frauenquote in städtischen Unternehmen eindeutig und zum Teil weit über 40 Prozent (Drs. 21/18255). Wie lange werden Frauen hier weiterhin als „unterrepräsentiertes*

Geschlecht“ Ziel staatlicher Gleichstellungspolitik gemäß § 1 Satz 2 HmbGleiG sein?

Ein Geschlecht gilt nach § 3 Absatz 1 HmbGleiG als unterrepräsentiert, wenn sein Anteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 40 Prozent liegt. Dann greifen spezifische Fördermaßnahmen nach dem HmbGleiG. Darüber hinausgehend ist es das grundsätzliche Ziel staatlicher Gleichstellungspolitik, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern.

7. *Überall da, wo der Frauenanteil bei mehr als 60 Prozent liegt, sind Männer unterrepräsentiert. Wird hier wiederum gegengesteuert?*

Ja.

8. *Ist Ziel der Arbeit Gleichstellungsbeauftragter, mindestens 40 Prozent und/oder auch Parität zu erlangen?*

Siehe Antwort zu 6.

9. *In § 1 des HmbGleiG heißt es, dass in allen Bereichen gemäß § 3 Absatz 3 des hamburgischen öffentlichen Dienstes eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen ist. Räumt der Senat ein, dass es klassische Männer-/Frauenberufe gibt, in denen eine Parität oder auch nur eine 40-Prozent-Quote nicht realistisch erreicht werden kann?*

Berufliche Segregation so weit wie möglich abzubauen ist eine der zentralen Herausforderungen moderner Gleichstellungsarbeit. Von dieser Zielsetzung wird kein Bereich von vornherein ausgeklammert.

Wenn ja, für welche Berufsbereiche innerhalb der städtischen Unternehmen könnte dies gelten?

Entfällt.

10. *Wann fallen die Voraussetzungen und Notwendigkeiten der Installation Gleichstellungsbeauftragter weg?*

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Daueraufgabe. Das HmbGleiG richtet sich auch auf die Verhinderung möglicher künftiger Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Insofern ist ein Wegfall der Funktion der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht vorgesehen.