

Schriftliche Kleine Anfrage

der Abgeordneten Krzysztof Walczak und Dirk Nockemann (AfD) vom 29.01.21

und Antwort des Senats

Betr.: Zentrum Gender & Diversity (ZGD)

Einleitung für die Fragen:

Das ZGD organisiert die Studienzertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ für Studierende der Hamburger Hochschulen in der LHK. Studierende können einen inhaltlichen Studienschwerpunkt setzen und sich damit zusätzlich qualifizieren. Lehrende erhalten im ZGD Anregungen für ihre Lehre. Gemeinsam profitieren alle von interdisziplinär informierten Diskussionen in den Lehrveranstaltungen. Ferner strebt das ZGD die hochschulübergreifende Vernetzung von Forschern an und schafft Möglichkeiten des überfachlichen Austauschs und der Kooperation. Dabei hat es besonders den wissenschaftlichen Nachwuchs im Blick. Die Arbeitsschwerpunkte des ZGD sind:

- *Koordination und Verstetigung von Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender-, Queer-and-Diversity-Studies an Hamburger Hochschulen*
- *Geschäftsstelle der Gemeinsamen Kommission für Gender & Diversity (GK)*
- *Beratendes Mitglied in der GK*
- *Das ZGD entwickelt Unterstützungsleistungen für die beteiligten Hochschulen und die gleichstellungspolitische Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen wie Lehr-, Weiterbildungs- und Vortragsveranstaltungen. Dazu gehört auch die Erstellung eines Lehrtableaus zu den Themen Gender und Diversity der Hochschulen. Es unterstützt bei der Planung und Umsetzung von hochschulübergreifenden Forschungsvorhaben sowie Tagungen und Workshops zur aktuellen Gender- und Diversity-Forschung fächerübergreifend, strebt eine weitere Vernetzung und einen Ausbau an. Dabei ist auf die enge Kooperation mit den Fächern/Hochschulen und deren Einrichtungen hinzuwirken.*
- *Ausbau des Lehrangebots und der Studienangebote zu Gender und Diversity.*
- *Ausbau des Wissenstransfers in die Politik und in die Gesellschaft, zum Beispiel durch öffentliche Veranstaltungen und öffentliche Vorlesungen.*
- *inhaltliche Unterstützung der Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen durch gemeinsame Schulungen, Veranstaltungen und Workshops. Aktive Mitarbeit in der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen (LaKoG).*

Auf der Grundlage der Vereinbarung zur Zusammenarbeit der Hamburger Hochschulen der Landeshochschulkonferenz arbeitet das ZGD auf dem Gebiet Gender und Diversity. Zu den beteiligten Hochschulen gehören die Universität Hamburg (UHH), die Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Hamburg (HAW), die Technische Universität Hamburg (TUHH), die Hochschule für Musik und Theater Hamburg (HfMT), die Hochschule für bildende Künste Hamburg (HFBK), die HafenCity Universität Hamburg (HCU), die Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/Uni-BwH), die Bucerius Law School und die Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie Hamburg. Demzufolge ist das ZGD eine Serviceeinrichtung für die Lehrenden und Studierenden dieser Hochschulen.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

Einleitung für die Antworten:

Der Senat beantwortet die Fragen auf der Grundlage von Auskünften des Zentrums Gender & Diversity (ZGD) und der Hochschulen wie folgt:

Frage 1: *Wie lange ist das ZGD bereits aktiv?*

Antwort zu Frage 1:

Das ZGD ist seit der Besetzung der Stelle der Geschäftsleitung, also seit dem 1. September 2020, aktiv.

Frage 2: *Worauf wirkt das ZGD hin? Wie sieht der in letzter Instanz angestrebte Idealzustand aus?*

Antwort zu Frage 2:

Die beteiligten Hochschulen arbeiten entsprechend § 3 (11) des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) auf dem Gebiet Gender und Diversity in Bezug auf Lehre, Forschung und Transfer zusammen – um diese Zusammenarbeit zu intensivieren, haben sie das ZGD ins Leben gerufen.

Dabei wirken sie insbesondere auf eine intensivere Vernetzung von Forschenden, Lehrenden und Studierenden hin sowie auf die Möglichkeit, hochschulübergreifend Zertifikate zu den Themenbereichen Gender und Diversity durch die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen aller beteiligten Hochschulen erwerben zu können.

Frage 3: *Wie viele sogenannte Unterstützungsleistungen für welche Hochschulen hat das ZGD seit Beginn seiner Tätigkeit erbracht?*

Antwort zu Frage 3:

Seit dem 1. September 2020 baut das ZGD Beratungs- und Vernetzungsangebote für Angehörige der Hamburger Hochschulen zu den Themen Gender und Diversity auf. Bislang wurden drei Angebote durchgeführt (Veröffentlichung Lehrtableau Wintersemester 2020/2021, Informationsveranstaltung zum ZGD, Forschungswerkstatt zur Ausschreibung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Innovative Frauen im Fokus“). Die Angebote richteten sich jeweils an Angehörige aller beteiligten Hochschulen.

Frage 4: *Wie viele Studienzertifikate zur „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ hat das ZGD in den Jahren seines Bestehens bereits ausgestellt? Bitte für die einzelnen Jahre gesondert antworten.*

Antwort zu Frage 4:

Das ZGD hat in 2020 sechs Zertifikate ausgestellt. Im Januar 2021 wurden bereits sechs Zertifikate ausgestellt.

Frage 5: *Das ZGD will explizit gleichstellungspolitische Arbeit betreiben. Dieses Movens insinuiert, dass es in der Vergangenheit einen verstärkten Bedarf hierfür gegeben hat. Stimmt das?*

Antwort zu Frage 5:

Das Zentrum betreibt keine gleichstellungspolitische Arbeit, sondern unterstützt Forschung, Lehre und Transfer in den Bereichen Gender und Diversity Studies der beteiligten Hochschulen. Es besteht eine Kooperation mit den Gleichstellungsakteurinnen

und Gleichstellungsakteuren an den beteiligten Hochschulen. Ziel dieser Kooperation ist der wechselseitige Austausch zwischen Forschung und Gleichstellungsarbeit.

Frage 6: *Welche wissenschaftlichen Studien über den Extensionsgrad sexistischer Diskriminierungen von Frauen durch männliche Kommilitonen oder Hochschulangehörige hat es in den letzten 20 Jahren an Hamburg Hochschulen gegeben? Welche empirische Datenbasis steht infolgedessen heute zu Verfügung?*

Antwort zu Frage 6:

Sexistische Diskriminierung umfasst eine Bandbreite an Diskriminierungsformen (direkte, indirekte und strukturelle), über die diverse Studien vorliegen.

Bezogen auf sexualisierte Belästigung und Gewalt liegen empirische Erkenntnisse aus hochschulübergreifenden Studien vor, zum Beispiel http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf.

Im Rahmen der Studierendenbefragungen an der Universität Hamburg (UHH) werden unter anderem auch Diskriminierungserfahrungen erhoben. Die Beratungsstellen der UHH zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Diskriminierung erheben ebenso die Zahl der Anfragen. Die Ergebnisse dieser Erhebungen werden für das Berichtswesen genutzt.

An der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) werden im Rahmen der Studierendenbefragungen unter anderem auch Diskriminierungserfahrungen erhoben. Die Anlauf- und Beratungsstellen erfassen weiterhin die Anzahl der Anfragen. An der HAW Hamburg wurde im Jahr 2000 außerdem eine Studie zu sexualisierter Belästigung und Gewalt unter allen Studierenden durchgeführt.

An der Technischen Universität Hamburg (TUHH) wurde 2005 bis 2008 das Projekt: „Studienabbruch von Frauen in den Ingenieurwissenschaften. Eine Analyse Studienabbruch relevanter Studiererlebnisse zur Exploration von Ansatzpunkten zur Erhöhung der Bindungskräfte technischer Studiengänge“ durchgeführt, das Teilaspekte des Themas berücksichtigt. Diskriminierungen, soweit bekannt, werden vom Personalreferat statistisch erfasst.

Frage 7: *Seit wann kann das ZGD die Bestimmungen der Vereinbarung zur Zusammenarbeit der Hamburger Hochschulen der Landeshochschulkonferenz für sich in Anspruch nehmen?*

Antwort zu Frage 7:

Die Vereinbarung der Hochschulen wurde am 3. März 2020 gezeichnet.

Frage 8: *Wie sieht das Engagement/Lehrangebot des ZGD an folgenden Hochschulen konkret aus? Für jede Hochschule bitte gesondert antworten.*

Antwort zu Frage 8:

Die Angebote der Hochschulen in den Bereichen Gender und Diversity werden vom ZGD in Lehrtableaus des jeweiligen Semesters zusammengefasst, die auf der Website des ZGD abrufbar sind. Ergänzt wird das Angebot durch einzelne Lehraufträge des ZGD. Folgende Lehraufträge wurden im Wintersemester 2020/2021 durch das ZGD finanziert und angeboten:

a) *Universität Hamburg (UHH)*

Antwort zu Frage 8 a):

Einführung in die feministische Theorien II: Postkoloniale Perspektiven (UHH und ZGD)
Männlichkeit(en) im Wandel: Hegemonie, Krise und Transformationen seit den 1970er Jahren (UHH und ZGD).

b) *Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW)*

c) *Technische Universität Hamburg (TUHH)*

d) *Hochschule für Musik und Theater Hamburg (HfMT)*

Antwort zu Fragen 8 b), 8 c) und 8 d):

Keine.

e) *Hochschule für bildende Künste Hamburg (HFBK)*

Antwort zu Frage 8 e):

In Feminist Fashion! Feministische Modetheorien und modische Spuren in künstlerischen Praxen (HFBK und ZGD).

f) *HafenCity Universität Hamburg (HCU)*

g) *Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBwH)*

h) *Bucerius Law School*

i) *Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie Hamburg*

Antwort zu Fragen 8 f) bis 8 i):

Keine.

Frage 9: *Wie viele sogenannte Unterstützungsleistungen für welche Hochschulen hat das ZGD seit Beginn seiner Tätigkeit erbracht?*

Antwort zu Frage 9:

Siehe Antwort zu 3.

Frage 10: *Woraus ergibt sich an den genannten Hochschulen der enorme Bedarf an Angeboten aus dem Bereich Gender und Diversity?*

Frage 11: *Ist dieser Bedarf faktisch vorhanden oder eher das Resultat einer politischen Entscheidung?*

Antwort zu Fragen 10 und 11:

Gender und Diversity Studies sind als Perspektiven in verschiedenen Fachdisziplinen integriert. Dies ist aus fachlicher Perspektive notwendig (zum Beispiel um Flugzeugkabinen barrierefrei zu gestalten, künstliche Intelligenzen geschlechtergerecht zu konzipieren, Konzepte für kultursensible Pflege und soziale Arbeit zu entwickeln, Städte für alle Bewohner und Bewohnerinnen sinnvoll zu planen, aktuelle künstlerische Forschung zu betreiben). Darüber hinaus werden die Angebote von den Studierenden gewünscht, die Hochschulen reagieren damit gemäß § 3 (1) HmbHG auf einen vorhandenen Bedarf, der zum Großteil aus der Individualisierung von Bildungs- und Karrierewegen resultiert. Laut Auskunft der HCU sind die dortigen Veranstaltungen überdurchschnittlich stark nachgefragt. Auch an den anderen Hochschulen ist der Bedarf faktisch vorhanden.

Frage 12: *Seit wann gibt es an den genannten Hochschulen Gleichstellungsbeauftragte?*

Antwort zu Frage 12:

An den staatlichen Hochschulen wurde 2001 im Zuge der Neufassung des Hamburgischen Hochschulgesetzes die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten (anstelle der Frauenbeauftragten) eingeführt. An der HSU gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls seit 2001, an der Bucerius Law School seit 2014 und an der Ev. Hochschule seit 2015.

Frage 13: *Inwieweit hat sich deren Arbeit bis heute auf die Situation von Frauen an Hamburger Hochschulen ausgewirkt?*

Antwort zu Frage 13:

Die Auswirkungen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sind vielfältig und von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich. Eine der Messgrößen, die im Gleichstellungsbereich angewandt wird, ist der Frauenanteil an gewissen Statusgruppen. Der Frauenanteil an Professuren und wissenschaftlichem Personal an den staatlichen Hochschulen steigt in Hamburg kontinuierlich, was unter anderem durch die zuständige

Behörde mittels der entsprechenden Kennzahlen in der Leistungsorientierten Mittelvergabe beobachtet und befördert wird.

Ein weiteres Instrument sind Gewaltschutzkonzepte, die in der Regel von den Gleichstellungsbeauftragten erstellt wurden und allen Hochschulangehörigen Wege aufzeigen, gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung vorzugehen. Frauen sind hiervon in der Regel häufiger betroffen.

Viele Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten beziehen sich auf die Vereinbarkeit von Familienarbeit und wissenschaftlichem Arbeiten. Die Projekte und Maßnahmen sind im Einzelnen den Webseiten und den Gleichstellungsplänen der Hochschulen zu entnehmen. Auch hier sind es überdurchschnittlich häufig Frauen, die mit der Vereinbarkeitsproblematik konfrontiert sind und die von den entsprechenden Maßnahmen profitieren.

Frage 14: *Ist es denkbar, dass Männer im Bereich von Hochschulen Opfer von sexueller Diskriminierung werden?*

Falls ja, hat es jemals Überlegungen gegeben, ihren Schutz im Rahmen eines Gleichstellungs- beziehungsweise Schutzbeauftragten zu institutionalisieren?

Antwort zu Frage 14:

Alle Geschlechter können Opfer von sexualisierter Belästigung und Gewalt werden. An allen Hochschulen sind Betroffene aller Geschlechter berechtigt, sich an Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG-Beschwerdestellen) und sonstige Beratungsangebote zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Diskriminierung zu wenden. Entsprechende Schutzkonzepte beziehen grundsätzlich alle Menschen unabhängig vom Geschlecht mit ein.

Frage 15: *Welche Defizite sind im Bereich der Gleichstellung heute am gravierendsten und was ist geplant, um diese Makel in Zukunft auszuliefern?*

Antwort zu Frage 15:

Die Problemlagen im Bereich der Gleichstellung an Hochschulen sind vielfältig:

Ein Phänomen ist zum Beispiel die geschlechterstereotype Studienwahl, die zur Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in einzelnen Fächern und Fachbereichen führt. Dies führt im biografischen Verlauf zu Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern, zu fehlenden weiblichen oder männlichen Perspektiven in einzelnen Forschungsbereichen und zu selbstverstärkender Segregation, da zum Beispiel Frauen weniger gern ein „männerdominiertes“ Studium aufnehmen und anders herum. In Hamburg wird die geschlechterstereotype Studienwahl unter anderem durch das Projekt „mint:pink“ der Initiative NAT oder die Teilnahme von Hochschulen am Girls‘Day und Boys‘Day adressiert.

Eine weitere Schwierigkeit ist die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und wissenschaftlichem Arbeiten, da nur wenige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Perspektive haben, die Sicherheit einer Professur zu erlangen, und der Weg dorthin zeitintensiv ist. Dies ist im Kontext der Gleichstellung relevant, da noch immer viele Männer ihr Engagement für die Familie einschränken, um im Beruf erfolgreich zu sein, und viele Frauen ihre bezahlte Arbeitszeit einschränken, um die unbezahlte Familienarbeit leisten zu können. Dies führt wiederum zu Gehaltsunterschieden, Unterrepräsentanz und den oben erläuterten Folgen. Um diesem Problem zu begegnen, durchlaufen zahlreiche Hamburger Hochschulen unter anderem regelmäßig das „audit familiengerechte hochschule“.

Frage 16: *Hat es an Hamburger Hochschulen schon einmal einen männlichen Gleichstellungsbeauftragten gegeben?*

Falls ja, wann?

Falls nein, warum eigentlich nicht?

Antwort zu Frage 16:

Laut § 87 (1) HmbHG soll der oder die zentrale Gleichstellungsbeauftragte „dem in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Hochschule unterrepräsentierten Geschlecht angehören“. Es gab und gibt jedoch Ausnahmen:

An der HCU gab es 2016 einen kommissarischen Gleichstellungsbeauftragten, von 2016 bis 2020 einen stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und seit April 2020 ist wiederum ein kommissarischer Gleichstellungsbeauftragter bestellt.

Zudem sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (zum Beispiel an den Fakultäten) von der Vorschrift nicht betroffen. An der HAW und der UHH gibt es aktuell dezentrale männliche Gleichstellungsbeauftragte.

Für die privaten Hochschulen gilt das HmbHG an dieser Stelle nicht. Auch hier gibt es männliche Gleichstellungsbeauftragte:

An der Bucerius Law School gibt es seit dem 1. Januar 2020 einen stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten.

An der Ev. Hochschule hat mehrfach ein männlicher Kollege kommissarisch das Amt übernommen: von 2016 bis 2017; von 2017 bis 2019; auch aktuell ist ein männlicher Kollege als gewählter Vertreter der Gleichstellungsbeauftragten tätig.

Die HSU/UniBwH ist eine Dienststelle der Bundeswehr und unterliegt somit dem Bundesgleichstellungsgesetz. Danach ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten durch die weiblichen Beschäftigten zu wählen (§ 19 (1) BGleGG).

Frage 17: *An wie vielen Hamburger Hochschulen werden gegenwärtig Queer- und Diversity-Studien angeboten?*

Antwort zu Frage 17:

An keiner der beteiligten Hochschulen gibt es einen entsprechenden Studiengang. Die einzelnen Lehrangebote der Hochschulen werden in jedem Semester im Lehrtableau des ZGD zusammengestellt. Im Wintersemester 2020/2021 haben vier Hochschulen Lehrveranstaltungen für das Lehrtableau beigesteuert.

Frage 18: *Gibt es sexuelle Orientierungen beziehungsweise Geschlechterrollen, die nicht durch den Begriff „Diversity“ abgedeckt werden?*

Antwort zu Frage 18:

Nein, jedoch bezieht sich „Diversity“, neben den Merkmalen Geschlecht und sexuelle Orientierung noch auf zahlreiche andere Differenzkategorien.

Frage 19: *Auf der Website des ZGD wird das Team vorgestellt. Es wird deutlich, dass es sich bei dessen Angehörigen um weibliche Menschen handelt. Darüber hinaus ist es jedoch schwierig, definitive Informationen festzustellen. Was ist vor diesem Hintergrund unter den folgenden Bezeichnungen zu verstehen:*

a) *Pronomen: sie/ihr Geschäftsleitung;*

Antwort zu Frage 19 a):

Die Geschäftsleitung des Zentrums möchte mit femininen Pronomen adressiert werden.

b) *Pronomen: sie/ihr Studentische Mitarbeiterin Bibliothek;*

Antwort zu Frage 19 b):

Die studentische Mitarbeiterin des Zentrums möchte mit femininen Pronomen adressiert werden.

c) *Pronomen: sie/ihr Leitung zentrale Bibliothek?*

Antwort zu Frage 19 c):

Die Leitung der Bibliothek des Zentrums möchte mit femininen Pronomen adressiert werden.

Frage 20: *Woraus ergibt sich an den genannten Hochschulen der enorme Bedarf an Angeboten aus dem Bereich Gender und Diversity?*

Antwort zu Frage 20:

Siehe Antwort zu 10 und 11.

Frage 21: *Aus welchen Mitteln wird das ZGD finanziert?*

Antwort zu Frage 21:

Das Zentrum wird aus Mitteln der Hochschulen finanziert.

Frage 22: *Wie viel Geld hat das ZGD in den Jahren seines Bestehens erhalten?*

Frage 23: *Gegenwärtig gibt es vier Stellen am ZGD. Wie sind diese dotiert?*

Antwort zu Fragen 22 und 23:

Das Zentrum erhält seit 2020 Personalmittel im Umfang der unten gelisteten Stellen sowie Sachmittel in Höhe von 49.000 Euro pro Jahr.

Aktuell sind vier Personen mit folgenden Stellenanteilen am ZGD beschäftigt: 1,0 E 13; 0,62 E 9; 0,26 E 2; 0,17 E 2.

Frage 24: *Ist für die Zukunft eine Aufstockung der Stellenanzahl geplant?
Falls ja, wie sieht diese aus?*

Antwort zu Frage 24:

Nein.