

Große Anfrage

**der Abgeordneten Gabi Dobusch, Julia Barth, Danial Ilkhanipour,
Regina-Elisabeth Jäck, Simon Kuchinke, Iftikhar Malik, Baris Önes,
Britta Schlage, Ekkehard Wysocki (SPD) und Fraktion**

und

**der Abgeordneten Mareike Engels, Filiz Demirel, Michael Gwosdz,
Britta Herrmann, Linus Jünemann, Christa Möller-Metzger, Farid Müller,
Dr. Gudrun Schittek, Yusuf Uzundag, Peter Zamory (GRÜNE) und Fraktion
vom 01.09.21**

und Antwort des Senats

Betr.: Stand der Umsetzung der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2017 – 2019 des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg und Vorbereitung der notwendigen Fortschreibung

Am 5. März 2013 beschloss der Senat das erste Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) für Hamburg (Drs. 21/11341). Das Programm bündelte erstmals alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Fachbehörden und Senatsämter und gab damit einen Überblick, wie breit gefächert und vielfältig die Aufgabe ist, die Gleichstellung der Geschlechter in der gesellschaftlichen Bandbreite durchzusetzen. Dieses Programm wurde evaluiert (Drs. 21/6704), in den Ausschüssen intensiv beraten (unter anderem Drs. 21/11610) und letztlich als Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2017 – 2019 fortgeschrieben (Drs. 21/11341). Diese Fortschreibung fasst insbesondere 83 Maßnahmen zusammen, die im Zeitraum 2017 bis 2019 angegangen werden sollten, um die Gleichstellung der Geschlechter in ganz unterschiedlichen Lebensbereichen weiter voranzutreiben. Anhand von Zielwerten und Indikatoren sollte in der Fortschreibung sichergestellt werden, dass die Maßnahmen einer Erfolgskontrolle zugänglich sind und eine Feinsteuerung besser möglich ist. Nunmehr soll das GPR ein weiteres Mal fortgeschrieben werden. Der Fortschreibung sollte eine Auswertung des vorangegangenen Programms vorausgehen. Die nachstehenden Fragen beziehen teilweise den Zeitraum der Corona-Pandemie (2020) mit ein. Soweit sich Zahlen oder statistische Angaben in diesem Zeitraum wegen der Pandemie atypisch entwickelt haben, kann es für das bessere Verständnis sinnvoll sein, auf den Pandemie-Zusammenhang hinzuweisen.

Wir fragen daher den Senat:

Mit der Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ am 1. August 2014 hat sich der Hamburger Senat zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern öffentlich und formell bekannt. Darüber hinaus hat sich der Senat mit der Unterzeichnung verpflichtet, „einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten“ (Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, Seite 3). Ziel der Unterzeichnung

durch den Senat ist die Bekämpfung von vielfältigen Chancenungleichheiten und Benachteiligungen und die Sicherstellung von Chancengleichheit und gleicher Teilhabe von Frauen und Männern in Hamburg in allen Lebensbereichen und allen Lebensphasen.

Aus diesem Grund ist die Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe verankert und wird somit von jeder Fachbehörde entsprechend ihrer Ressortzuständigkeit verantwortet.

Die EU-Charta verpflichtet Hamburg nicht nur dazu, eine Gleichstellungsstrategie in Form des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms des Hamburger Senats (GPR) zu verfolgen, sondern dieses auch entlang des Gender Mainstreaming-Prinzips zu tun (vergleiche Grundsatz Nummer 5 EU-Charta). Dieser dezentrale Ansatz im Querschnitt ist auch wichtig, um den Fachressorts die Möglichkeit zu bieten, ihr Handeln entlang dieses Grundsatzes zu überprüfen und auszurichten. Die Zuständigkeit für die Benennung von Maßnahmen des GPR sowie die Verantwortung für deren Umsetzung liegen bei den jeweils zuständigen Fachbehörden.

Die Aufgabe der zuständigen Behörde ist eine sowohl koordinierende als auch beratende Funktion. In Bezug auf das GPR besteht die koordinierende Funktion im Zusammenführen der Maßnahmen, der Durchführung des Berichtwesens, der Gestaltung des Fortschreibungsprozesses und der Beratung und Begleitung der Fachbehörden bei der Entwicklung der Maßnahmen sowie aktuell der Durchführung eines breiten Beteiligungsverfahrens zur Weiterentwicklung des GPR (siehe Drs. 22/4101). Darüber hinaus gibt es gleichstellungsfachliche Impulse und Anregungen für die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Arbeit der Fachbehörden. Gleichwohl können aufgrund ihrer Fachlichkeit die jeweiligen Behörden am besten konkrete Handlungsbedarfe erkennen und analysieren sowie Indikatoren zur Zielerreichung benennen. Damit wird gewährleistet, dass das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern im gesamten Hamburger Senat und den dazugehörigen Institutionen entsprechend seiner Bedeutung wahrgenommen wird.

Mit dem Ersuchen der Bürgerschaft vom 21. April 2021 „Beteiligung der Bürger/-innen bei der Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms“ (Drs. 22/4101) wird für die Weiterentwicklung des GPR ein umfassender Beteiligungsprozess vorgesehen. Durch verschiedene Beteiligungsformate sind Hamburgerinnen und Hamburger und die organisierte Zivilgesellschaft aufgerufen, ihre Ideen und Vorschläge für die Fortschreibung des GPR zu formulieren und zu erörtern. Das Beteiligungsverfahren sieht mehrere Workshop-Tage zu spezifischen Themenbereichen vor, in denen auf Grundlage der Auswertung des GPR und den Rückmeldungen der Hamburgerinnen und Hamburger aus dem Online-Beteiligungsprozess (www.zusammenhamburg.de) ein vertiefender Austausch mit den Fachbehörden und Bezirken, der organisierten Zivilgesellschaft und dem parlamentarischen Raum zu Handlungszielen und Vorschlägen für Maßnahmen zur Fortschreibung erfolgen kann. Die konkrete Entwicklung von Maßnahmen und Indikatoren wird entsprechend der Ressortzuständigkeit im Querschnitt anschließend von den jeweiligen Fachbehörden unter Einbeziehung der Vorschläge aus dem Beteiligungsprozess umgesetzt.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

1. *Im Vorwort des GPR 2017 – 2019 wird darauf hingewiesen, dass es neue beunruhigende Tendenzen in der Gesellschaft gibt, die sich gegen gleichstellungspolitische Errungenschaften wenden. In der Corona-Pandemie wurde und wird regelhaft darauf hingewiesen, dass sich beispielsweise tradierte Rollenbilder wieder vertiefen und gleichstellungspolitische Errungenschaften noch mehr unter Druck geraten.*
 - a) *Beabsichtigt der Senat, im Rahmen der anstehenden Fortschreibung des GPR, der Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie für die Gleichstellung von Frauen und Männer einen Schwerpunkt zu widmen?*
 - b) *Wenn ja, gibt es dazu erste konzeptionelle Vorüberlegungen?*

Die Corona-Pandemie hat die bestehenden Aspekte der Benachteiligungen von Frauen in der Gesellschaft und Ungleichheitsdimensionen wieder verschärft (https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf; <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/17120-20201222.pdf>). Dazu gehören zum Beispiel nachgewiesene Tendenzen der Re-Traditionalisierung in der Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit (vergleiche https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.812216.de/21-9-1.pdf; <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/rollen-und-aufgabenverteilung-bei-frauen-und-maennern-in-corona-zeiten>) oder die Zunahme häuslicher Gewalt gegen Frauen (<https://www.sites.hfp.tum.de/globalhealth/forschung/covid-19-and-domestic-violence/>; https://drive.google.com/file/d/19WqpbY9nwMNjdgO4_FCqqfYyLJmBn7y/view). Bei der aktuellen Fortschreibung des GPR ist jede Fachbehörde aufgefordert, die in ihrer Zuständigkeit liegenden einzelnen bereits bestehenden Maßnahmen mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen zu analysieren sowie Folgemaßnahmen zu entwickeln oder so anzupassen, dass sie den negativen Wirkungen der Pandemie entgegenwirken. Dabei greifen die Fachbehörden auf ihre jeweilige spezifische Datenlage beziehungsweise weitere vorhandene Erkenntnisgrundlagen zurück.

- c) *Wenn nein, plant der Senat an anderer Stelle eine Aufarbeitung der Folgen der Corona-Pandemie für die Gleichstellung von Frauen und Männern?*

Die Aufarbeitung der negativen Folgen der Corona-Pandemie für die Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt in einem laufenden Prozess in zahlreichen formellen und informellen Austausch- und Diskursformaten innerhalb der Fachbehörden als auch mit der Zivilgesellschaft und dem Privatsektor. Die zuständige Organisationseinheit nimmt im Rahmen vorhandener Kapazitäten darüber hinaus an überregionalen und bundesweiten Fachveranstaltungen zum Thema teil und speist die Erkenntnisse in die tägliche Arbeit und in den Diskurs in den überbehördlichen Fach- und Arbeitsgruppen ein. Im Rahmen der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beteiligt sich der Senat zudem kontinuierlich am länderübergreifenden Aufarbeitungsprozess der Folgen der Corona-Pandemie für die Gleichstellung (vergleiche hierzu die Entschließung „Chancen der Corona-Krise nutzen – jetzt Geschlechtergerechtigkeit umsetzen“ der 30. GFMK).

2. *Maßnahme 1 des GPR 2017 – 2019 sieht die Evaluation beziehungsweise Fortschreibung des GPR für das 4. Quartal 2019 vor.*

- a) *Warum hat sich der Prozess zeitlich so verzögert?*

Die Fortschreibung des GPR 2017 – 2019 (Drs. 21/11341) wurde im Dezember 2017 verabschiedet. Die vorgesehene Programmlaufzeit von drei Jahren, als Grundlage für die Bestandaufnahme zum Umsetzungsstand und die Fortschreibung des Programms, wurde folglich erst Ende 2020 erreicht.

Mit dem bürgerschaftlichen Ersuchen vom 21. April 2021 (Drs. 22/4101) wurde ein breit angelegter mehrstufiger Beteiligungsprozess für die Fortschreibung des Rahmenprogramms vorgesehen, der einen entsprechenden Zeitrahmen für die Durchführung der Prozessschritte notwendig macht.

- b) *Gibt es Überlegungen und Ansätze – beispielsweise organisatorischer Art – für die Zukunft, die sicherstellen, dass das GPR von einem kontinuierlichen Berichtswesen begleitet wird?*

Die Fortschreibung und die kontinuierliche Weiterentwicklung des GPR sind integraler Bestandteil der gleichstellungspolitischen Arbeit des Hamburger Senats und eine Verpflichtung, die aus der Unterzeichnung der EU-Charta für Gleichstellung auf der lokalen Ebene erfolgt (siehe Vorbemerkung). Ziel des Senats für die Fortschreibung des GPR ist es, eine Nachsteuerung zu gewährleisten und die Qualität der einzelnen Maßnahmen zu überprüfen, anzupassen und dadurch die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hamburg zu stärken. Dazu sollen in den Workshops sowohl die Frage der Laufzeit des Programms als auch Möglichkeiten künftiger Wirkungssteuerung adressiert werden.

3. *Der Stabsstelle Gleichstellung und geschlechtliche Vielfalt (jetzt Amt G in der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke) kommt bei der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms eine übergeordnete, koordinierende Rolle zu, weil die Ziele und Maßnahmen des GPR dezentral bei den jeweiligen behördlichen Institutionen der Freien und Hansestadt (FHH) umgesetzt werden.*
- a) *Mit welchen Maßnahmen hat die Stabsstelle im Zeitraum 2017 beziehungsweise nun das Amt G bis zum 31.12.2020 diese übergeordnete, koordinierende Rolle umgesetzt?*

Die zuständige Behörde hat in diesem Zeitraum sowohl als Impulsgeberin als auch unterstützend und beratend zur Verfügung gestanden. So zum Beispiel im Bereich der Digitalisierung, aber auch bei der Ausweisung von G-Kennzahlen in Einzelplänen der Fachbehörden auf Grundlage der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen. Zudem wurden die Maßnahmen des GPR auch in den überbehördlichen Arbeitskreisen thematisiert und reflektiert. Ferner hatte die zuständige Behörde analog zu den anderen Fachbehörden diverse Maßnahmen im GPR in eigener Federführung zur Umsetzung.

- b) *Wird die Fortschreibung des GPR 2017 – 2019 den dezentralen Ansatz beibehalten und wie, insbesondere mit welchen konkreten Maßnahmen, wird das neue Amt G die übergeordnete, koordinierende Rolle zukünftig umsetzen?*
- c) *Hat sich das Konzept des GPR 2017 – 2019 inklusive des dezentralen Ansatzes der Umsetzung aus Sicht des Senats als effizient bewährt?*

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht oder in welchen Teilen nicht?

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe und ist daher entsprechend ihrer Ressortzuständigkeit Aufgabe der Fachbehörden. Diese Zuständigkeit bezieht sich hinsichtlich des GPR auf die Benennung von Maßnahmen, deren Indikatoren der Zielerreichung sowie die für die Umsetzung erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen. Die zuständige Behörde hat die federführende und koordinierende Funktion für den Erarbeitungs- und Fortschreibungsprozess des GPR. Die Festlegung der konkreten Maßnahmen wird im Anschluss an die abschließende Phase des Beteiligungsprozesses (Workshops) erfolgen. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

- d) *Plant der Senat die derzeit für die Messung oder Überprüfung der Zielerreichung verwendeten Indikatoren weiterzuentwickeln?*

Wenn ja, gibt es hierzu bereits einen konzeptionellen Ansatz?

Jede GPR-Maßnahme wird auch in der Fortschreibung mit einem geeigneten Indikator zur Messbarkeit der Zielerreichung versehen. Dabei werden die Erfahrungen aus der vorherigen Fortschreibung miteinbezogen. Die Festlegung der Indikatoren obliegt der jeweils zuständigen Fachbehörde. Die BWFGB steht zur Beratung der Fachbehörden in der Ausgestaltung zur Verfügung. Dies gilt auch hinsichtlich der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zieldefinition unter anderem in Form von GPR-Maßnahmen in eine gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung.

- e) *Ist geplant, die Entwicklung von Maßnahmen, Handlungszielen und Indikatoren insgesamt konzeptionell neu auszurichten?*

Eine grundsätzliche Neuausrichtung von Maßnahmen, Handlungszielen und Indikatoren ist nicht erforderlich. Die Grundpfeiler des GPR sind in der Fortschreibung und auch im nachfolgenden Monitoring stets einer kritischen Reflexion zu unterziehen. So geht zum Beispiel das Aufzeigen struktureller Benachteiligungen von Frauen zwangsläufig mit der Hervorhebung der Unterschiede von Frauen und Männern einher und trägt damit als unbeabsichtigte Nebenfolge zur Stereotypisierung der Geschlechter bei. Solche Effekte sind bei der Analyse und Gestaltung von Maßnahmen, Handlungszielen und Indikatoren mitzudenken und im Fachaustausch weiterzuentwickeln.

- f) *Mit welchen Mitteln und Maßnahmen plant der Senat, damit angefangen bei der Problemanalyse, über die Definition von konkreten Maßnahmen bis hin zu deren Umsetzung sichergestellt ist, dass tatsächlich eine Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern bewirkt wird und mit welchen Instrumenten soll dieser lebensweltliche Fortschritt kontrollierbar oder messbar gemacht werden?*

Die Umsetzung des in der Drs. 22/4101 dargelegten Beteiligungsprozesses sieht ein Austauschformat (Workshops) vor, bei dem Vertretungen von Fachbehörden und organisierter Zivilgesellschaft ihre Fachexpertise zur Gestaltung der Fortschreibung des GPR einbringen. Hierbei sind eine Analyse der Ausgangslage sowie die Definition von konkreten Maßnahmen und deren Umsetzung (Indikatoren) vorgesehen. Die Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern stellt hierbei die zentrale Grundlage für die Gestaltung des GPR und seiner Maßnahmen dar. Im Rahmen der Workshops werden ebenfalls Fragen der Wirkungssteuerung im Fokus stehen.

- g) *Welches konkrete Verfahren und welche Verfahrensschritte sind für die geplante Fortschreibung des GPR vorgesehen?*

Siehe Vorbemerkung.

Strukturen der Gleichstellungspolitik und Instrumente der Zielerreichung

4. *Die gleichstellungspolitischen Leitlinien werden in weitere zentrale Arbeitsprogramme des Senats integriert.*
- a) *Hat sich dieser Ansatz aus Sicht des Senats bewährt oder ergeben sich aus der Praxiserfahrung Verbesserungsbedarfe für die Zukunft, beispielsweise mit Blick auf vermeidbare Doppelstrukturen oder doppelte Datenerhebung?*

Mit der Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat der Hamburger Senat die Gleichstellung von Frauen und Männern zum wesentlichen Bestandteil seines Arbeitsprogrammes gemacht. Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend, dass die gleichstellungspolitischen Leitlinien im Sinne von Gender Mainstreaming in allen zentralen Arbeitsprogrammen integriert sind. Dabei werden keine Doppelstrukturen geschaffen, vielmehr werden die Inhalte der verschiedenen Ressorts miteinander verzahnt. Dieser Ansatz hat sich aus Sicht des Senats bewährt.

- b) *Mit welchen Ansätzen und Maßnahmen wird überprüft, ob die gleichstellungspolitischen Leitlinien innerhalb der jeweiligen Arbeitsprogramme umgesetzt werden?*

Die Fachbehörden legen für die in ihrem Verantwortungsbereich liegenden Arbeitsprogramme die jeweiligen Maßnahmen und Ansätze zur Überprüfung fest. Zudem werden über das GPR von den jeweiligen Fachbehörden Ziele, Maßnahmen und Indikatoren festgelegt, siehe Drs. 21/11341.

- c) *Gibt es hierzu einen regelhaften Austausch zwischen der koordinierenden Stabsstelle beziehungsweise dem jetzigen Amt G?*

Wenn ja, was ist Inhalt dieses Austauschs?

Die zuständige Behörde findet sich in regelhaften Austauschformaten zur Gleichstellungspolitik mit verschiedenen Fachbehörden und dient diesen als Ansprechinstanz zu gleichstellungsfachlichen Fragestellungen. Hier sind insbesondere das Personalamt, die Finanzbehörde sowie die Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration zu nennen. Darüber hinaus wirkt die zuständige Behörde gleichstellungsfachlich in diversen behördenübergreifenden dauerhaften oder temporären Arbeitskreisen mit, wie zum Beispiel Hamburger Fachkräftenetzwerk, Begleitausschuss zum Europäischen Sozialfonds (ESF), Arbeitskreis Sustainable Development Goals (SDGs), Projekt Leitfaden nachhaltige Beschaffung, Projekt Stadtwirtschaftsstrategie,

AG Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung, Projektgruppe Nachhaltigkeit EURO 2024, AG Gendersensible Sprache in der Umsetzung Onlinezugangsgesetz und andere mehr. Dabei bildet die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Leitlinien (GPR, Umsetzung des Arbeitsprogramm des Senats) die zentrale Grundlage.

- 5 *Bei der Fortschreibung des Demografie-Konzepts „Hamburg 2030: Mehr. Älter. Vielfältiger“ (Drs. 20/11107) sollen die Grundsätze und Leitlinien des GPR bei künftigen Fortschreibungen des Demografie-Konzepts einbezogen werden (Maßnahme 2):*
- a) *Welche Maßnahmen hat der Senat von 2017 bis zum 31.12.2020 beispielhaft unternommen, um die Gleichstellung der Geschlechter auch im Alter zu fördern, die sich als besonders wirksam erwiesen haben?*

Das seit 2019 geförderte Projekt KULTURISTENHOCH2 der Stiftung Generationen-Zusammenhalt ermöglicht wirtschaftlich und körperlich eingeschränkten Seniorinnen und Senioren kostenlos Besuche von Kulturveranstaltungen. Es leistet einen Beitrag insbesondere auch zur kulturellen Teilhabe von älteren Frauen, die von Altersarmut betroffen sind.

- b) *Welcher Stellenwert wird der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Alter in der geplanten Fortschreibung des GPR 2017 – 2019 beigemessen werden und zeichnet sich hier gegebenenfalls auch wegen der Corona-Pandemie und ihrer Folgen ein besonders dringlicher Handlungsbedarf ab?*

Die Gleichstellung der Geschlechter im Alter wird in der Fortschreibung des GPR ein gleichermaßen hoher Stellenwert beigemessen wie allen Lebensbereichen und Handlungsfeldern. Das zuständige Fachreferat wird im Rahmen der entsprechenden Workshops beteiligt sein. Im Übrigen siehe hierzu Antwort zu 1. a) und b).

- c) *Sind neue Maßnahmen bereits in Planung, um die Gleichstellung der Geschlechter im Alter zu fördern, und werden bereits ergriffene Maßnahmen fortgeführt?*

Die Angebote der offenen Seniorinnen- und Seniorenarbeit stehen allen älteren Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht offen. Die Besuchsdaten über die Seniorinnen- und Seniorentreffs zeigen, dass die Besucherinnen und Besucher weit überwiegend weiblich sind. Auch in den ehrenamtlichen Leitungsteams sind viele Frauen engagiert.

Die niedrigschwelligen und kostenlosen Angebote der offenen Seniorinnen- und Seniorenarbeit leisten einen Beitrag insbesondere auch zur gesellschaftlichen Teilhabe von älteren Menschen, die nur über geringe finanzielle Ressourcen verfügen. Hiervon profitieren insbesondere auch Frauen, die im Durchschnitt über niedrigere Renten verfügen als Männer.

In Planung ist, die offene Seniorinnen- und Seniorenarbeit quartiersorientiert weiterzuentwickeln und die Digitalisierung älterer Menschen stärker zu befördern. Die digitale Teilhabe hat in der Corona-Pandemie nochmals an Bedeutung gewonnen. Maßnahmen in diesem Bereich kommen insbesondere auch Seniorinnen und Senioren zugute, die im Rahmen ihres (Berufs-)Lebens nur wenig Berührungspunkte mit digitaler Technik hatten. Im Übrigen sind die Überlegungen und Planungen hierzu noch nicht abgeschlossen.

6. *Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist elementarer Bestandteil der Hamburger Fachkräftestrategie (Maßnahme 3).*
- a) *Welche Maßnahmen, die besonders wirksam waren, hat der Senat beispielhaft von 2017 bis zum 31.12.2020 unternommen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen?*
- b) *Gab es Maßnahmen, die sich als nicht erfolgreich erwiesen haben? Wenn ja, woran ließ sich das bemessen?*

c) *Welche der erfolgreichen Maßnahmen werden fortgeführt? Sind neue Maßnahmen geplant?*

Wenn ja, welche, und werden hierbei die Auswirkungen der Corona-Pandemie in besonderer Weise berücksichtigt?

Die Hamburger Allianz für Familien (ein Zusammenschluss von Handelskammer, Handwerkskammer und Senat) hat im gefragten Zeitraum 108 Hamburger Unternehmen, die besonders familienfreundlich sind, mit dem Hamburger Familiensiegel ausgezeichnet. Das unterstützt die beschäftigten Frauen in den Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ferner wurden von 2017 bis 2020 rund 60 Beschäftigte von Unternehmen zu Vereinbarkeitslotsinnen und -lotsen für Pflege und Beruf fortgebildet, die in den Unternehmen Pflegende beraten und insbesondere Frauen die Erwerbstätigkeit bei Pflegeverantwortung erleichtern. Darüber hinaus hat die Hamburger Allianz für Familien zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf Unternehmen jährlich circa zehn Fortbildungsveranstaltungen zu verschiedenen Themen angeboten.

Die gleichberechtigte, qualifikationsadäquate und den Lebensunterhalt auch im Alter sichernde Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist dem Senat ein wichtiges Anliegen. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Eltern, insbesondere von Müttern, und ihre verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt sind daher als Ziele in der Hamburger Fachkräftestrategie (siehe Drs. 20/8154 sowie Drs. 21/13304), im Gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm der Sozialbehörde, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters (Drs. 21/7483) sowie im Hamburger Operationellen Programm zum Europäischen Sozialfonds (ESF) verankert. Eine gezielte, auf die jeweilige Lebenssituation der Frauen zugeschnittene und wohnortnahe Förderung und Unterstützung sind dabei wichtige Hebel für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Um dieses Anliegen zu befördern, verfolgt der Senat verschiedene Strategien und Handlungsansätze, die sich an den konkreten und individuellen Bedarfen der Frauen und ihrer jeweiligen Lebenslage orientieren. Zu diesen Strategien gehören:

- die gleichberechtigte Förderung von Frauen im Regelsystem des Sozialgesetzbuchs (SGB) II und SGB III, insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe an beruflicher Weiterbildung und betriebsnahen Maßnahmen;
- die gezielte Nutzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der arbeitsmarktpolitischen Landesmittel für die wohnortnahe Aktivierung und Qualifizierung von Frauen in Ergänzung zum Regelsystem;
- die Stärkung der rechtskreisübergreifenden Kooperation, zum Beispiel in der Jugendberufsagentur (JBA) und zwischen den regionalen Standorten des Jobcenters und Jugendämtern;
- der Ausbau des Angebotes an Kindertagesbetreuungsmöglichkeiten und Ermutigung von dort bisher unterrepräsentierten Gruppen, diese stärker zu nutzen;
- die sukzessive Heranführung an Ausbildungsberufe durch niedrigschwellige Ansprache und Qualifizierung;
- die gezielte Unterstützung gut bis sehr gut qualifizierter Frauen bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg und ihrer Karriereplanung.

Die gut ausgebaute Kindertagesbetreuung mit den umfassenden Rechtsansprüchen trägt in Hamburg dazu bei, dass Eltern einer Berufstätigkeit nachgehen können und die Kinderbetreuung gesichert ist. Laut einer Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI) aus dem Jahr 2017 entwickeln sich sowohl die Nutzung der Kindertagesbetreuung in Hamburg als auch die Erwerbstätigkeit von Eltern – insbesondere von Müttern – dynamisch (siehe <https://www.hamburg.de/contentblob/8856834/657fbf443ee05c7fde2f3f8d1eb718b2/data/studie-erwerbstaetigkeit-und-kinderbetreuung.pdf>.)

Das Projekt „Fachkräfte für Hamburg“ der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (bis Ende 2019 „Fachkräftesicherung bei kleinen und mittleren Unternehmen) zielt unter anderem auf eine Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit ab. So wurden zum Beispiel Beschäftigte und Unternehmen zum Thema Minijobs

beraten mit dem Ziel, alternativ sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen aufzunehmen beziehungsweise seitens der Unternehmen anzubieten, siehe hierzu auch Drs. 21/19578.

Zur Abfederung der Pandemiefolgen hat der Senat im Rahmen des Corona-Arbeitsmarktprogramms im Jahr 2021 folgende Maßnahmen aufgelegt, die explizit auch zur Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit dienen sollen:

- monatlicher Weiterbildungszuschuss in Höhe von 400 Euro für gering qualifizierte Menschen in Bezug von Arbeitslosengeld I, die an einer abschlussorientierten Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses in den Mangelberufen Handwerk, Pflege, Gesundheit und Erziehung teilnehmen. Bei Alleinerziehenden ist eine Förderung unabhängig von der Branche möglich.
- Weiterbildungszuschuss für Erziehende im Arbeitslosengeld-II-Bezug in Höhe von 100 Euro monatlich.
- Hamburger Coachingprogramm.

Zum Corona-Arbeitsmarktprogramm siehe <https://www.hamburg.de/corona-arbeitsmarktprogramm/> sowie Drs. 22/2732, 22/4308 und 22/5493.

Die in diesem Rahmen verfolgten Strategien und geförderten Vorhaben werden regelmäßig auf ihren Erfolg hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Es gibt keine Maßnahmen, die sich nicht als erfolgreich erwiesen haben.

Im Übrigen siehe Drs. 21/17963 und 21/19580.

7. *Maßnahme 4 des GPR sieht vor, die Instrumente und Verfahren der Gebietsentwicklung RISE auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter auszurichten. Dazu wurde in der Neufassung der Globalrichtlinie „Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung“ (RISE) im Jahr 2017 das Gender Mainstreaming verankert.*

Wie werden derzeit die Ziele des Gender Mainstreaming bei der Erstellung Integrierter Entwicklungskonzepte angewandt und bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt?

Die Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming wird bei der Gebietsentwicklung in den RISE-Fördergebieten als Querschnittsstrategie grundsätzlich berücksichtigt. Die unterschiedlichen Bedürfnisse bezüglich der Lebenssituation und Interessen von Frauen und Männern fließen bei der Aufstellung des Integrierten Entwicklungskonzepts (IEK) sowie bei Überlegungen zum Beteiligungsprozess mit ein.

In diversen IEKs gibt es so spezielle Projekte, die sich an Mädchen, junge Frauen oder Frauen mit Migrationshintergrund wenden, die ihre aktive soziale Teilhabe oder Integration in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Zudem werden die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in den IEKs auch im Allgemeinen bei der Festlegung spezifischer Handlungsbedarfe berücksichtigt.

Besonders wichtig ist auch, dass die gebietsbezogenen Beteiligungsangebote (Stadtteil- und Quartiersbeiräte und Veranstaltungen) insgesamt so gestaltet werden, dass sie für alle Bewohnerinnen/Bewohner- und Akteursgruppen zugänglich, nutzbar und attraktiv sind. Im Übrigen sind die Überlegungen und Planungen hierzu noch nicht abgeschlossen.

8. *Im Jahr 2017 hat der Senat das Integrationskonzept aus dem Jahr 2013 unter dem Titel „Wir in Hamburg! Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“ fortgeschrieben (Drs. 21/10281). Das GPR 2017 – 2019 formuliert mit Maßnahme 5 das Handlungsziel, dass die Fortschreibung des Konzepts eine geschlechtersensible Ausrichtung als elementaren Bestandteil des Konzepts berücksichtigt. Für das Jahr 2019 erfolgte die Berichterstattung mit Drs. 22/2293. Wie vorgesehen berücksichtigt das Berichtswesen durchgehend geschlechterspezifische Maßstäbe, Ziele und Zielwerte insofern, als dass Entwicklungen in den einzelnen Schwerpunktbereichen getrennt nach Frauen und Männern ausgewiesen werden. Die Ziele und deren weitere Entwicklung werden teilweise auch für die Zukunft weitergeplant.*

Ist geplant, die geschlechtersensible Ausrichtung des Integrationskonzepts über die geplante Fortschreibung des GPR 2017 – 2019 weiterzuentwickeln?

Das Integrationskonzept verfolgt das Ziel, die Integration wirkungsorientiert zu steuern und die staatlichen Regelsysteme in den Mittelpunkt des Handelns zu stellen. Eine interkulturelle Öffnung und geschlechtersensible Haltung ist dabei grundsätzlich der Anspruch von Verwaltungshandeln. Eine Etablierung von gezielten Maßnahmen zum Beispiel zur Förderung von Frauen (zum Beispiel durch Arbeitsmarktprogramme beziehungsweise die Beratung durch das Hamburg Welcome Center), die sich aus dem Integrationskonzept ableiten, liegt dabei in der Verantwortung der einzelnen Fachbereiche.

Soweit die Datenlage dies zulässt, sind die im Integrationskonzept genannten Ergebnisse und Zielwerte der einzelnen Indikatoren in männlich und weiblich aufgeschlüsselt. Im Rahmen der Berichterstattungen der letzten Jahre wurde dies auch in gesonderten Grafiken kenntlich gemacht. Im Rahmen der jährlichen Planungsgespräche werden jeweils weitere Differenzierungsmöglichkeiten geprüft und, sofern möglich, in die Berichterstattung aufgenommen. Im Übrigen sind die Überlegungen und Planungen hierzu noch nicht abgeschlossen.

9. *In der Strategie „Digitale Stadt“ sollen Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe berücksichtigt werden und dafür gleichstellungsspezifische Potenziale digitaler Lösungen in verschiedenen Lebensbereichen ermittelt werden (Maßnahme 6).*

a) *Welche gleichstellungsfördernden Potenziale digitaler Angebote hat der Senat identifiziert?*

Im Rahmen des digitalstrategischen Prozesses der Freien und Hansestadt Hamburg in den Jahren 2019/2020 wurden zahlreiche Potenziale zur Vermeidung von etwaigen noch wirkenden Ausschlussmechanismen und Geschlechterhierarchien der analogen Welt und zur Gewährleistung der diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter in der zunehmend digitalisierten Welt identifiziert. Diese sind im Leitfaden „Gleichstellung in Digitalstrategien – Gender Mainstreaming-Leitfaden für digitale Angebote“ zusammengefasst worden und stehen öffentlich zur Verfügung. Die erkannten Potenziale beziehen sich sowohl auf die frühe Phase der Entwicklung von digitalen Angeboten, zum Beispiel durch Sicherstellung der Vielfalt in Teams, Perspektivenvielfalt, Personalschulungen zu vorurteilsbewusstem Handeln et cetera, als auch in der konkreten Ausgestaltung von digitalen Angeboten im Sinne inklusiver, nicht diskriminierender Inhalte, geschlechtergerechter Sprache und Bildsprache sowie Vermeidung von Geschlechterklischees. (siehe <https://www.hamburg.de/contentblob/14661590/f8103608340ca03a767b46d37b07cd17/data/leitfaden-gleichstellung-in-digitalstrategien.pdf>). Zur digitalstrategischen Verortung der Thematik siehe im Übrigen auch die Digitalstrategie für Hamburg.

Ferner hat die zuständige Behörde mit der Einführung des „Innovation in Digital Equality Awards (IDEA-Preis)“ ein Format etabliert, mit dem im zweijährigen Turnus Innovation und Engagement im Bereich der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit im digitalen Raum honoriert und gefördert werden (siehe hierzu <https://www.hamburg.de/idea-preis/>).

b) *Bei welchen Digitalisierungsvorhaben hat er sie in welcher Weise bereits berücksichtigt oder plant sie zu berücksichtigen?*

Die Gleichstellung der Geschlechter ist als wichtiger Aspekt von Teilhabe und behördenübergreifende Querschnittsaufgabe fester Bestandteil digitalstrategischer Bestrebungen und als solche auch in die Anfang 2020 veröffentlichte „Digitalstrategie für Hamburg“ sowie in die behördliche Digitalstrategie der BWFG (damals noch BWFG) von 2019 eingeflossen.

Bei der Digitalisierung von Verwaltungsdienstleistungen im Rahmen des Programms DigitalFirst, insbesondere im Zuge der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes, ist die gendergerechte Gestaltung im Service Design und in der Kommunikation/UX-Redaktion prozessual fest verankert.

Darüber hinaus siehe Hinweis zum Leitfaden im Rahmen der Antwort zu 9. a).

Vorurteilsbewusstes Handeln fördert die Freie und Hansestadt Hamburg unter anderem durch sogenannte Unconscious-Bias-Trainings, die das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) seit 2019 anbietet (vergleiche Fortbildungskatalog 2021: <https://www.hamburg.de/contentblob/14627192/91cbb0e90476bc187bf134e27d7b00c4/data/katalog-2021.pdf>).

10. Das Nachhaltigkeitsziel Nummer 5 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (Gleichstellung der Geschlechter) soll in Hamburg umgesetzt sein. Dazu sollen alle Fachbehörden geeignete Maßnahmen entwickeln, um die Teilziele zu erreichen (Maßnahme 7).

a) Wie setzt sich das dafür vorgesehene Arbeitsgremium zusammen und was sind seine konkreten Aufgaben?

Der behördenübergreifende Arbeitskreis SDGs ist unter Einbeziehung aller Fachbehörden eingerichtet und bearbeitet unter Koordination durch die Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA) die relevanten Themen zur Umsetzung der Agenda 2030 in Hamburg. Die Entwicklung einer sogenannten Gender-Checkliste ist im Themenspeicher des behördenübergreifenden Arbeitskreises SDGs gesetzt. Aktuell wird ein Monitoring- und Reportingsystem mit Indikatoren entwickelt. Hierbei haben gleichstellungspolitische Indikatoren einen zentralen Stellenwert (siehe dazu auch Antwort zu 4. c).

b) Was ist Inhalt des Maßnahmenkatalogs zur Umsetzung des Nachhaltigkeitsziels Nummer 5 der Agenda 2030?

Gleichstellung ist gemäß der Agenda 2030 integraler, zentraler Bestandteil einer modernen, zukunftsfähigen Gesellschaft. In den vier zentralen Handlungsbereichen, die für die zukunftsfähige Entwicklung der Stadt besonders relevant sind – Umwelt und Stadt, Nachhaltige Wirtschafts- und Finanzpolitik, Teilhabe und sozialer Zusammenhalt, Bildung und Wissenschaft – wird das Querschnittsthema Gleichstellung angemessen einbezogen.

c) Gibt es die als Indikator genannte Gender-Checkliste und was ist ihr Zweck?

Aufgrund der Themenvielfalt im Arbeitskreis ist die Gender-Checkliste noch nicht erstellt, aber in Vorbereitung. Maßnahmenkataloge und Checklisten sind sinnvolle Leitplanken behördlichen Handelns.

11. Die Weiterentwicklung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen aus dem Jahr 2019 sollte relevante Aspekte aus dem GPR enthalten. Welche Beispiele lassen sich dafür anführen, dass genderrelevante Aspekte im Rahmen der Fortschreibung ausreichend berücksichtigt wurden? Bei welchen Maßnahmen des Landesaktionsplans spielen genderrelevante Aspekte eine besondere Rolle?

Mehrere Maßnahmen des Landesaktionsplanes zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen haben einen Genderbezug. Seit 2016 erfolgte etwa der barrierefreie Aus-/Umbau der Frauenhäuser. Bei Neuanmietungen von Räumen für Opferschutzberatungsstellen wird eine barrierefreie/barrierearme Ausstattung der Räumlichkeiten angestrebt. Mitarbeitenden der Opferschutzberatungsstellen werden Fortbildungen für Leichte Sprache angeboten. Frauenbeauftragte wurden in den Werkstätten von Menschen für Behinderungen eingeführt.

12. Die 30 Artikel der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene sollen in Hamburg umgesetzt sein. Dazu werden die Anliegen der Charta in Rahmenprogramme und Aktionspläne implementiert (Maßnahme 10).

a) In welchen weiteren Programmen und Handlungskonzepten des Senats außer dem GPR wird explizit auf diese Europäische Charta Bezug genommen?

Es wird in keinen weiteren Programmen oder Konzepten über das GPR hinaus explizit auf die genannte Europäische Charta Bezug genommen.

- b) *Wie wird konkret Artikel 9 der Charta umgesetzt? Gibt es in Hamburg ein entsprechendes Umsetzungsprogramm für Gender Assessments?*

Der Senat verfolgt mit der Unterzeichnung der EU-Charta den Ansatz des Gender Mainstreamings. Gleichstellungsaspekte werden grundsätzlich bei allen Vorhaben mitgedacht. Es werden zum Beispiel alle Senatsdrucksachen systematisch gleichstellungsfachlich geprüft. Hinsichtlich der Personalstruktur findet ein entsprechendes Verfahren in Form der Erstellung von Gleichstellungsplänen statt.

Ferner finden mit der Umsetzung der Maßnahmen des GPR als solches Gender Assessments (Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen) statt. Insofern stellt das GPR ein entsprechendes Umsetzungsprogramm dar. Es bildet in diesem Zusammenhang auch einen Referenzpunkt für andere Arbeitsprogramme, zum Beispiel das Konzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege (Drs. 20/10994). Mit der Implementierung einer gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung (GWHS) in Verbindung mit dem GPR wird ebenfalls der Aspekt der Zuteilung von finanziellen und anderen Ressourcen für die genannten Zwecke vertiefend zur Anwendung kommen.

13. *Für alle Politikbereiche sollen geschlechterdifferenziert Daten erfasst und in einer Gesamtübersicht generiert werden. Ziel ist ein Genderdatenreport (Maßnahme 13). Mit Drs. 21/12268 konkretisierte die Bürgerschaft diese Maßnahme. Mit Drs. 21/18103 brachte der Senat einen digitalen Hamburger Datenreport mit dem Titel „Hamburger Gleichstellungsmonitor“ auf den Weg.*

- a) *Welche Daten, außer solchen Daten, die das Statistikamt Nord erhebt oder im Auftrag der Freien und Hansestadt Hamburg ohnehin ausgewertet, fließen derzeit in den Gleichstellungsmonitor ein?*

Die im Hamburger Gleichstellungsmonitor dargestellten 62 Indikatoren in fünf Themenbereichen werden bislang ausschließlich durch Daten des Statistikamtes Nord abgebildet. Die Daten zu den Indikatoren 1.2.1 Hamburgische Bürgerschaft, 1.2.2 Bezirksversammlungen, 1.3.1 Senat und 1.3.2 Bezirksamtsleitungen und Vertretungen wurden durch die zuständige Behörde durch Abfrage an den zuständigen Stellen erhoben.

- b) *Wie viele Mittel stehen für die Pflege und Weiterentwicklung des Gleichstellungsmonitors zur Verfügung?*

Die Kosten für die Zurverfügungstellung der Daten des Statistikamtes Nord und der technischen Umsetzung in einen interaktiven digitalen Gleichstellungsmonitor werden aus dem Haushaltsansatz des EP 3.2., PG 246.06 - Kosten aus laufender Verwaltungstätigkeit beglichen. Für die Aktualisierung des derzeitigen Indikatorensatzes können circa 30.000 Euro veranschlagt werden.

- c) *Ist es geplant, zukünftig Daten anderer Stellen, die auf Hamburg bezogene Daten erheben, in den Gleichstellungsmonitor aufzunehmen?*

Mit dem bürgerschaftlichen Ersuchen Drs. 22/4387 wird der Senat unter anderem ersucht, ein Konzept zu erarbeiten, auf dessen Basis die zur Verfügung stehenden Daten für den Hamburger Gleichstellungsmonitor nochmals erweitert werden können, indem beispielsweise mit zusätzlichen Akteuren/-innen Verträge über die weitere Zurverfügungstellung von Daten und deren Aufbereitung geschlossen werden und Kooperationen mit anderen Bundesländern sowie zu bundesweiten Projekten aufgebaut oder vertieft werden, sowie zu prüfen, ob der Hamburger Gleichstellungsmonitor so weiterentwickelt werden kann, dass er zukünftig Empfehlungen enthält für Handlungsmaßnahmen auf Basis der Datenlage und dass er jährlich ein Feld identifiziert, in dem ein besonders dringlicher Handlungsbedarf besteht.

In der Beantwortung des bürgerschaftlichen Ersuchens werden konzeptionelle Überlegungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsmonitors vorgelegt, die sowohl die mögliche Aufnahme von Daten anderer Stellen und deren digitaler Aufbereitung als auch mögliche thematische Schwerpunkte beinhalten werden. Darüber hinaus werden auch eine kritische Reflexion der Form und Frequenz des Gleichstellungsmonitors unter Berücksichtigung der fachlichen Erkenntnisse als auch der personellen und finanziellen Rahmenbedingungen erfolgen und ein entsprechender Vorschlag vorgelegt.

- d) *Wie viele Stellen werden für die Pflege- und Weiterentwicklung des Gleichstellungsmonitors in der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke eingesetzt?*

Für die Bearbeitung und Entwicklung des Gleichstellungsmonitors werden im Amt G 0,15 VZÄ aus den bestehenden Personalressourcen aufgewendet.

- e) *Wie soll der Gleichstellungsmonitor perspektivisch weiterentwickelt werden?*

Siehe Antwort zu 13. c).

- f) *Welche Fortschritte gibt es hinsichtlich der geplanten länderübergreifenden Zusammenarbeit mit dem Atlas für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland?*

Die länderübergreifende Zusammenarbeit zum Atlas für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen einer Fachgruppe (FG) der GFMK pausiert derzeit, da das vorsitzführende Land der FG, Berlin, den Vorsitz aus ressourciellen Gründen nicht mehr weiter übernommen hat und sich kein weiteres Land aus selbigen Gründen dazu in der Lage sah. Darüber hinaus kam die GFMK zu der Einschätzung, dass derzeit alle wesentlichen Indikatoren durch die Fachgruppe erarbeitet wurden und aktuell kein weiterer Bedarf für eine Weiterentwicklung der Indikatoren bestünde. Bei der diesjährigen Frühjahrstagung wurde festgehalten, dass die Fachgruppe ruht, solange kein Bedarf besteht. Eine Weiterführung würde auch die Bereitstellung ressourcieller Kapazitäten zur Übernahme des FG-Vorsitzes bei einem der Länder voraussetzen.

Die Aktualisierung der bestehenden Indikatoren der Online-Variante des Gleichstellungsatlasses wurde indes im Juli dieses Jahres unter Zuarbeit der Länder durch die GFMK unterstützt. Es ist vorgesehen, dass die GFMK diesen Prozess auch weiterhin regelhaft unterstützt.

Nutzung von Recht, Organisation und Verfahren

14. *Maßnahme 14 zielt darauf, gleichstellungspolitische Belange in allen Vorlagen des Senats nach § 10a der GO des Senats zu prüfen.*

Wie viele dieser Prüfungen wurden im Zeitraum 2017 bis zum 31.12.2020 durchgeführt und was ist konkret Gegenstand dieser Prüfung und welchen Umfang hat sie?

In dem genannten Zeitraum 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 wurden insgesamt 1.477 Drucksachen geprüft. Sie verteilen sich auf die jeweiligen Jahre wie folgt:

2017: 321,

2018: 348,

2019: 416,

2020: 392.

Grundsätzlich sind alle Fachbehörden nach dem Grundsatz des Gender Mainstreaming dazu angehalten, im Rahmen ihrer Drucksachenerstellung, gleichstellungspolitische Belange zu berücksichtigen und mögliche gleichstellungspolitische Auswirkungen des in der Drucksache vorgelegten Sachverhalts in die Drucksachen einzuarbeiten.

Die zuständige Behörde prüft bei jeder Drucksache die gleichstellungspolitische Relevanz. Die zu prüfenden Drucksachen sind von so unterschiedlichem Charakter, dass sich als ein Analyseinstrument die in den Neunzigerjahren in Schweden entwickelte 3R-Regel anbietet:

- Repräsentation (wer): Verhältnis von Frauen und Männern, die an einer geplanten Maßnahme beteiligt oder von ihr betroffen sind.
- Ressourcen (was): Unterschiedliche Betroffenheit/unterschiedlichen Auswirkungen in der Verteilung von Ressourcen wie etwa Geld, Zeit, Raum zwischen Frauen und Männern.
- Realität (warum): Ursachen für die festgestellten Unausgewogenheiten zwischen Frauen und Männern und das Entwickeln von Veränderungsstrategien.

Ergänzt wird diese noch durch ein weiteres Kriterium.:

- Rechtliche Situation (warum): Schutz vor Benachteiligung durch rechtliche Vorgaben, Gewährung eines gleichen Zugangs zu staatlichen Leistungen vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Ungleichheitsdimensionen und so weiter.

Unter Berücksichtigung wird zunächst inhaltlich erfasst, mit welcher Ausgangssituation und Zielsetzung die Drucksache befasst ist. Dann wird bewertet, ob und inwieweit Frauen und Männer unmittelbar oder mittelbar in unterschiedlicher Weise entlang der oben genannten gleichstellungsfachlichen Fragestellungen betroffen sind.

Kommt die Prüfung zu dem Ergebnis, dass eine ungerechtfertigte ungleiche Betroffenheit besteht, werden gleichstellungspolitische Bedenken zum Drucksachenentwurf geäußert und die federführende Behörde hierauf hingewiesen.

Zur gendersensiblen Sprache siehe Anlage zum Senatsbeschluss vom 8. August 1995 (II.8)) als Prüfmaßstab (<https://www.hamburg.de/contentblob/13875918/46ad2549145d19d772edc53a106319a4/data/gendergerechte-sprache.pdf>).

15. Um grundsätzliche und übergreifende Informationen zum Thema Gleichstellung zur Verfügung zu stellen, wurde unter anderem ein umfassendes Internet- und – für Bedienstete der Stadt – Intranetangebot aufgebaut:

- a) Wie wird dieses Angebot genutzt (zum Beispiel durch Auswertung der Zugriffszahlen) getrennt nach Internet und Intranet?*

Im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 15. September 2021 konnten für den Online-Auftritt zur Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung samt der zugehörigen Unterkapitel auf der Homepage der zuständigen Behörde 23.096 Seitenaufrufe verzeichnet werden.

Auf grundsätzliche und übergreifende Informationsangebote zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern im Intranetangebot der Fachbehörden wird unterschiedlich häufig zugegriffen. Die Zugriffszahlen liegen zwischen 284 und 8.843 Zugriffen seit Bereitstellung.

- b) Lässt sich nachvollziehen, zu welchen Zwecken dieses Angebot genutzt wird?*
- c) Ergaben sich in diesem Zusammenhang konkrete Beratungsbedarfe von Bediensteten der FHH?*

Wenn ja, wie viele Beratungen wurden von wem durchgeführt?

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Querschnittsthema, welches alle Lebensbereiche einer Person betrifft. Der Inter- und Intranetauftritt der Freien und Hansestadt Hamburg ist dementsprechend vielseitig und umfassend aufgearbeitet. Die Angebote und Informationen auf der Homepage der zuständigen Behörde decken die unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Schwerpunktthemen der Freien und Hansestadt Hamburg bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter ab und verweisen ferner auf beratende Vereine und Verbände, auf verschiedene Behörden und andere städtische Institutionen als auch bundespolitische Informationsportale. Konkretere Angaben zu

den Zwecken der Nutzung können auf Basis der rein quantitativen Nutzungszahlen nicht gemacht werden.

16. Für 2019 waren ein Konzeptpapier und eine Vorschlagsliste von Handlungsschritten vorgesehen, um Gleichstellungspolitik auch in der bezirklichen Arbeit umzusetzen (Maßnahme 15).
- a) Liegen das Konzeptpapier und die Vorschlagsliste für die Bezirke zwischenzeitlich vor?
 - b) Welche Maßnahmen sollen in welchem Zeitraum umgesetzt werden?

Im Zuge der Maßnahme wurde im Rahmen des Prüfauftrags sondiert, welche Möglichkeiten zur Umsetzung von Gleichstellungspolitik in der Arbeit der Bezirksämter bestünden. Es hat sich herausgestellt, dass die Ausgangsbedingungen für die Umsetzung von Gleichstellungspolitik auch vor dem Hintergrund der sozialräumlichen Gegebenheiten in den Bezirken sehr unterschiedlich sind. Daher wurde vorgesehen, die Bezirksämter im Fortschreibungsprozess des GPR eng einzubinden und mit ihnen zu überprüfen, inwiefern die Bezirksämter eine zentralere Rolle in der Ausgestaltung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik einnehmen können. In diesem Rahmen sind auch die konzeptionellen Überlegungen zu konkretisieren, wie Gleichstellungspolitik kontinuierlich in die unterschiedliche Fachpolitiken der Bezirksämter implementiert werden kann. Der Fortschreibungsprozess des GPR stellt den adäquaten Aktionsrahmen für die Formulierung entsprechender Vorschläge dar. Im Übrigen sind die Planungen und Überlegungen hierzu noch nicht abgeschlossen.

17. Die FHH verfolgt für ihre Verwaltung und die öffentlichen Unternehmen das Ziel, Personalbewerbungsverfahren diskriminierungsfrei zu gestalten. Hierbei überprüft sie fortlaufend, inwiefern die bisherigen Ansätze ausreichen beziehungsweise ergänzt werden müssen (Maßnahmen 21 bis 23).
- a) Welche konkreten Maßnahmen stellen derzeit sicher, dass die Personalbewerbungsverfahren diskriminierungsfrei verlaufen?
 - b) Besteht derzeit Bedarf, die bestehenden Ansätze zu ergänzen, und wenn ja, welche Ergänzungen zieht der Senat derzeit konkret in Erwägung?

Als Arbeitgeberin verfolgt die Freie und Hansestadt Hamburg das Ziel, einen gleichberechtigten Zugang zum öffentlichen Dienst zu ermöglichen. Hierzu sind konkrete Maßnahmen definiert, die auch im Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) festgeschrieben sind. So werden Stellen einschließlich solcher mit Führungsaufgaben grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Zudem ist bereits im Vorfeld der Ausschreibung zu ermitteln, welches Geschlecht jeweils unterrepräsentiert ist. Dieses ist dann im Rahmen der Stellenausschreibung gesondert anzusprechen und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist ihm Vorrang zu gewähren. Zudem steht mit der Handreichung „Gendergerechte Personalauswahl“ eine umfassende Informationsbroschüre für an der Personalauswahl Beteiligte zur Verfügung.

18. Wie viele Fortbildungen hat das ZAF im Zeitraum 2017 bis 31.12.2020 angeboten, in denen im Schwerpunkt gleichstellungsbezogene Kompetenzen vermittelt wurden (Maßnahme 19), und wie viele Personen nahmen an diesen Fortbildungsangeboten teil?

Der Landesbetrieb ZAF/AMD hat im Zeitraum 2017 bis 31. Dezember 2020 insgesamt 79 Fortbildungen zu Themen mit Gleichstellungsbezug angeboten. Davon fanden 61 Fortbildungen statt, 660 Personen haben daran teilgenommen.

18 Veranstaltungen mussten abgesagt werden, überwiegend aufgrund geringer Anmeldungen. 2020 ist dies vorwiegend auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen.

	2017	2018	2019	2020
Durchgeführte VA	17	18	17	9
Teilnehmende	215	190	176	79

	2017	2018	2019	2020
Abgesagte VA	5	5	1	7

VA = Veranstaltungen/Seminare

Zudem wurde 2018 erstmals die Qualifizierungsreihe „Diversity@work“ durchgeführt. Diese richtet einen Fokus auf das Thema Vielfalt im Verwaltungskontext und betrachtet sowohl die Einzeldimensionen als auch deren Verschränkungen.

In allen Führungs- und Kommunikationsangeboten ist das Thema Gleichstellung als Querschnittsthema verankert.

19. *Wie viele gleichstellungsrelevante Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen hatte der Senat im Zeitraum 2017 bis 31.06.2020 zu verzeichnen (Maßnahme 24)?*

Insgesamt hat das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern gesamtgesellschaftlich und medial an Sichtbarkeit gewonnen. Diese Entwicklung hat die zuständige Behörde konkret durch eine Vielzahl von Pressemitteilungen zu gleichstellungspolitisch relevanten Ereignissen (zum Beispiel IDEA-Preis und GFMK, eigene Publikationen), Beiträgen in den sozialen Medien (Twitter, Insta et cetera) sowie breite Begleitung eigener Publikationen (Gleichstellung in Digitalstrategien – Gender Mainstreaming-Leitfaden für digitale Angebote und Hamburger Gleichstellungsmonitor) unterstützt. Eine quantitative Erfassung der Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen durch den Senat erfolgt nicht.

20. *Bürger/-innen sollen sich über aktuelle und relevante Prozesse zur Gleichstellung informieren können. Der Internetauftritt der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) soll dafür auf den Stand aktueller Standards aktualisiert werden (Maßnahme 25).*

Plant der Senat insbesondere Informationen über Beratungsangebote mit gleichstellungsrelevantem Bezug besser und benutzungsfreundlich an einer Stelle zu bündeln?

Der Internetauftritt der zuständigen Behörde für den Arbeitsbereich Gleichstellung von Frauen und Männern wurde modernisiert. Dabei werden die Social-Media-Kanäle der zuständigen Behörde sowie der Freien und Hansestadt Hamburg für aktuelle Anlässe (IFT, IDEA, Publikationen et cetera) aktiv genutzt. Beratungsangebote mit gleichstellungsrelevantem Bezug wurden auf der Webseite benutzerfreundlich aufgearbeitet. Eine Überarbeitung der übergeordneten Themen mit gleichstellungsrelevantem Bezug auf hamburg.de wird mit den für den Internetauftritt zuständigen Fachbehörden in regelmäßigen Treffen erörtert. Aktuelle Entwicklungen wie zum Beispiel der Beteiligungsprozess für die Fortschreibung des GPR werden zudem von einer breiten medien- und multiplikatorengestützten Öffentlichkeitskampagne in klassischen (Print, Werbeflächen) sowie digitalen Medien (Online, Social Media) flankiert.

21. *Die Anwendung der gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung hat das Ziel, die Verteilung der öffentlichen Gelder so zu steuern, dass sie zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt. Die Maßnahmen 26 bis 28 im GPR 2017 – 2019 wurden hierfür bereits umgesetzt. Mit der Drs. 21/19218 berichtete der Senat der Bürgerschaft über die weiteren Schritte zur Etablierung der gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung.*

- a) *Mit welchen Maßnahmen stellt der Senat derzeit sicher, dass der mit der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung verfolgte Ansatz, die Haushaltspläne geschlechterdifferenziert zu analysieren, um ihre Wirkungen auf die Geschlechter systematisch zu erfassen, umgesetzt wird?*

Mit der Drs. 21/19218 hat der Senat Maßnahmen benannt, um die mit der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung (GWHS) verfolgten Ansätze sicherzustellen. So erfolgte eine Verankerung der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung im Haushaltsrecht durch die Aktualisierung der Landeshaushaltsordnung (LHO) (siehe Drs. 22/3184). Es liegt insbesondere in der Verantwortung der Behörden und Ämter

zu analysieren, wie ihre Budgetentscheidungen wirken und ob sie für die Gleichstellung förderlich sind oder nicht. Für die GWHS werden Arbeitshilfen und Handreichungen insbesondere im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung zur Verfügung gestellt und weiterentwickelt. Zudem soll die GWHS in die Aus- und Fortbildung implementiert werden. Mit der Fortschreibung des GPR können die darin enthaltenen Zielsetzungen auf ihre Ressourcen- und Steuerungsrelevanz hin überprüft und gegebenenfalls im Haushaltsplan abgebildet werden.

- b) *Plant der Senat die für die Steuerung des Haushalts relevanten Gleichstellungsinformationen wie die G-Kennzahlen mit Indikatoren des fortgeschriebenen GPR zu verknüpfen?*

Bei Aufstellung und Ausführung des Haushalts der Freien und Hansestadt Hamburg ist dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter Rechnung zu tragen (vergleiche §1 LHO). Sofern im GPR Gleichstellungsziele definiert werden, die budgetrelevant sind und den Anforderungen für die Abbildung im Haushaltsplan entsprechen, werden diese mit dem Haushalt verknüpft.

- c) *Wie sieht der Senat die Bedeutung der G-Kennzahlen in den Einzelplänen in diesem Prozess und wie kann deren Relevanz und Aussagekraft zukünftig erhöht werden?*

Die Genderkennzahlen können der Steuerung von Gleichstellungszielen im Haushalt dienen. Entscheidend ist, dass Gleichstellungsziele formuliert werden können, deren Erreichung mit aussagekräftigen Kennzahlen gemessen werden kann.

- d) *Wird die geplante Implementierung der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung in den kommenden Jahren selbst Kosten verursachen?*

Die für die GWHS erforderlichen strukturellen und technischen Voraussetzungen wurden mit dem Gesetz zur Strategischen Neuausrichtung des Haushaltswesens im Haushaltswesen der Freien und Hansestadt Hamburg bereits geschaffen. Über mögliche zusätzlich entstehende Kosten (wie für Aus- und Fortbildung) können derzeit keine Aussagen getroffen werden.

- e) *Wie und in welcher Form macht der Senat gleichstellungsrelevante Daten und Kennzahlen mit Steuerungsrelevanz regelmäßig öffentlich verfügbar?*

Eine regelmäßige Veröffentlichung gleichstellungsrelevanter Daten erfolgt beispielsweise über die Haushaltsplanung, die Haushaltsrechnung sowie über das Quartalsberichtswesen. Zudem wurde der Senat mit der Drs. 22/4385 ersucht, ein regelmäßiges Berichtswesen an die Bürgerschaft zur GWHS zu entwickeln und bis zum 31. Januar 2022 zu berichten.

Die Kennzahlen im Haushaltsplan sind unter <https://www.haushalt.digital> einsehbar.

22. *Bis 2019 sollte eine Musterförderrichtlinie verfasst werden, um bei zuwendungsfinanzierten Vorhaben beziehungsweise Institutionen den Aspekt der Gleichstellung und gleichberechtigter Teilhabe (besser) berücksichtigen zu können (Maßnahme 29).*

- a) *Liegt diese Musterförderrichtlinie vor?*

Die gemäß Maßnahme 29 vorzulegende Musterförderrichtlinie für Zuwendungen dient der Orientierung, um bei der Gestaltung von Zuwendungsbedingungen Gleichstellungsfragen systematisch mitzudenken und damit das Prinzip des Gender Mainstreaming in Umsetzung zu bringen. So kann eine Förderrichtlinie mit geschlechtersensiblen Ansatz zum Beispiel die Zielstellungen verfolgen, Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen und Männern in Gesellschaft, Politik, Arbeitswelt und so weiter zu schaffen, geschlechtsspezifische Stereotype aufzubrechen, geschlechterspezifische Lebens- und Problemlagen zu adressieren, geschlechterspezifische Nutzungsverhalten von Angeboten zu steuern und anderes mehr. Die so erfolgte Zieldefinition kann auf der Basis von Kennzahlen (operationalisiert) konkretisiert und messbar gemacht werden. Hierzu sind von den Zuwendungsgebenden und

Zuwendungsnehmenden geschlechterdifferenzierte Daten zu erheben, zu dokumentieren und auszuwerten.

Da Zuwendungen einen wesentlichen Bestandteil des Hamburger Haushalts ausmachen, ist die systematische Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen bei Zuwendungen auch ein wichtiges Element in der Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung. Im Rahmen der Erarbeitung der Machbarkeitsstudie „Gender Budgeting“ für die Freie und Hansestadt Hamburg 2018 und darüber hinaus wurde deutlich, dass die Fachbehörden die Relevanz geschlechterspezifischer Ungleichheitsdimensionen in ihrer Fachzuständigkeit und damit auch genderspezifische Anforderungen in Zuwendungen sehr unterschiedlich bewerten. Vor diesem Hintergrund wurde davon abgesehen, eine Musterförderrichtlinie vor einem eingehenderen Diskussions- und Erarbeitungsprozess mit den Fachbehörden und der Zivilgesellschaft im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms vorzulegen. In einem gesonderten Workshop im Rahmen des Fortschreibungsprozesses zum GWHS wird ein Entwurf der Musterförderrichtlinie vorgestellt und mit den Fachbehörden und der Zivilgesellschaft diskutiert.

b) Welche Förderrichtlinien des Senats beinhalten genderrelevante Zuwendungsvoraussetzungen?

Folgende Förderprogramme beinhalten genderrelevante Zuwendungsvoraussetzungen:

- Die MOIN Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein hat im vergangenen Jahr die sogenannte Diversity Checklist eingeführt. Ziel ist es, Fördernehmerinnen und Fördernehmer stärker für das Thema Diversität zu sensibilisieren und ein selbstverständliches Miteinander zu befördern – ohne dabei die künstlerische Freiheit oder arbeitsrechtliche Fragen zu berühren. Antragstellerinnen und Antragsteller sind dazu verpflichtet, einen Fragenkatalog zur Diversität ihres geplanten Projektes zu beantworten, der unter anderem auch genderrelevante Fragen beinhaltet. So sollen die Antragstellerinnen und Antragsteller zur bewussten Beschäftigung mit dem Thema Diversität und zur kritischen Überprüfung des eigenen Handelns angeregt werden.
- Der Landesförderplan „Familie und Jugend“ soll ausdrücklich Projekte fördern, die in der Konzeption und Umsetzung ein Vielfalts- beziehungsweise Inklusionsverständnis vertreten, das alle Menschen bezüglich ihrer sozialen Herkunft, Wertorientierung, Kultur, ihres Alters, ihrer körperlichen oder geistigen Verfasstheit, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer geschlechtlichen Identität anerkennt. Die Projekte und Maßnahmen richten sich an Menschen mit allen Geschlechtsidentitäten (siehe <https://www.hamburg.de/jugendhilfe/veroeffentlichungen/117122/landesfoerderplan/>).
- Die Globalrichtlinie „Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit in den Bezirken“ beinhaltet grundsätzliche Arbeitsprinzipien für die Einrichtungen und Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit (vergleiche <https://www.hamburg.de/contentblob/117510/0866f8d1f4bef1f85c540f78db83ccc7/data/globalrichtlinie-2016-1-kinder-und-jugendarbeit.pdf>). Neben dem Prinzip der Offenheit für alle jungen Menschen ist hier ein Vielfalts- und Inklusionsverständnis verankert, welches die Vielfalt junger Menschen bezüglich ihrer sozialen Herkunft, Wertorientierung, Kultur, ihres Alters, ihrer körperlichen und/oder geistigen Verfasstheit, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer geschlechtlichen Identität anerkennt und in der Konzept- und Angebotsgestaltung aufgegriffen werden soll. Daneben sieht die Globalrichtlinie als inhaltliche Schwerpunkte der Einrichtungen und Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit explizit die „geschlechterreflektierende Arbeit“ sowie „Vielfalt und Inklusion“ vor. Die Projekte und Maßnahmen richten sich an junge Menschen mit allen Geschlechtsidentitäten und es gibt auch bedarfsgerechte geschlechtshomogene Einrichtungen und Angebote der Mädchen- beziehungsweise Jungenarbeit.
- Darüber hinaus ist für die Familienförderung auch die Globalrichtlinie „Familienförderung im Rahmen der Jugendhilfe“ GR J 2/15 (siehe <https://www.hamburg.de/contentblob/2926940/a66d70188f8d27052e19f400d3f2d2f2/data/globalrichtlinie->

familienfoerderung.pdf) eine Förderrichtlinie, in der die Berücksichtigung von Genderaspekten grundsätzlich als Voraussetzung für Förderungen benannt wird.

- „Energiewende in Unternehmen“ ist ein Programm, das freiwillige Investitionen in technische Anlagen von Unternehmen fördert, die Energie verbrauchen, speichern oder erzeugen. Die Förderprojekte müssen dabei zu einer Reduzierung von CO₂-Emissionen und zu Steigerung der Energieeffizienz führen. Die EFRE-Förderrichtlinie „Energiewende in Unternehmen“ beinhaltet genderrelevante Fördervoraussetzungen, denn die Förderungen im Rahmen der Förderrichtlinie erfolgen unter Beachtung der EFRE-Querschnittsziele Nachhaltige Entwicklung, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen ist notwendige Voraussetzung für die Bewilligung der Fördergelder. Die Projektdurchführung und der Betrieb der geförderten Anlagen dürfen nicht gegen diese Ziele verstoßen.
- Die „Richtlinie zum Förderprogramm zur Stärkung und Förderung der Gesundheitswirtschaft“ beinhaltet unter anderem genderrelevante Zuwendungsvoraussetzungen (siehe <https://www.hamburg.de/contentblob/5982102/7b6729686d0ff8c5d5674ad317955b19/data/foerderrichtlinie-foerderprogramm-gw.pdf/>).
- Entsprechend den Regelungen in den relevanten EU-Verordnungen zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) zählt es zu den zentralen Zielen des ESF, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, und ist daher als sogenanntes Querschnittsziel obligatorischer Bestandteil des jeweiligen Operationellen Programms zur Umsetzung.

23. Fachbehörden können sich bei zuwendungsfinanzierten Vorhaben beziehungsweise Institutionen hinsichtlich Aspekten der Gleichstellung unterstützen und beraten lassen (Maßnahme 30).

- a) *Wie viele Beratungen dieser Art hat es von 2017 bis zum 31.12.2020 gegeben und welche Fachbehörden haben Beratung in Anspruch genommen?*
- b) *Besteht ein entsprechender Leitfaden und wird dieser regelmäßig aktualisiert?*

In Bezug auf Aspekte der Gleichstellung bei zuwendungsfinanzierten Vorhaben war der Beratungsbedarf der Fachbehörden niedrig. Sofern sporadische Beratungen erfolgten, wurden diese individuell nach den spezifischen Erfordernissen und nicht nach einem Leitfaden durchgeführt. Der Anwendungsbereich wird zukünftig bei der Umsetzung einer Gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung sehr viel stärker zu berücksichtigen sein und damit auch einen stärkeren Beratungsbedarf nach sich ziehen. In diesem Kontext ist eine Beratung von Fachbehörden entlang eines Leitfadens vorgesehen. Ein Leitfaden für die GWHS befindet sich in Abstimmung, der diesen Aspekt aufgreift.

24. Welche Projekte, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert werden, sollen fortgesetzt, in eine andere Finanzierung überführt oder endgültig nicht mehr fortgesetzt werden?

Als eines der wenigen Länder hat sich Hamburg in der Förderperiode 2014 bis 2020 hier für eine Doppelstrategie entschieden und adressiert das Thema Gleichstellung nicht nur als Querschnittsziel, sondern mit einer eigenen Investitionspriorität. Vorbehaltlich der noch nicht abgeschlossenen Verhandlungen zwischen Senat und Europäischer Kommission über das ESF-Programm 2021 bis 2027 beabsichtigt der Senat, diese Doppelstrategie auch für die Zukunft beizubehalten.

Darüber hinaus werden alle Projekte der ESF-Förderperiode, die explizit das Ziel einer verbesserten Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Erhöhung deren Erwerbsbeteiligung verfolgen, in der neuen Förderperiode fortgesetzt. Dazu zählen die Projekte:

- „Pro Exzellenzia 4.0“ (seit 01.01.2021 „Pro Exzellenzia plus“),

- „2ter Aufbruch! Coaching zu Bildung und Beruf“ (seit 01.01.2021 „BIG! Berufliche Integration von Gewaltbetroffenen“),
- „Worklife - Wiedereinstieg mit Zukunft“ (seit 01.01.2021 „Fairplay - zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf“),
- „Jobclub Soloturn Plus - Coaching für Erziehende“ (seit 01.01.2021 „Job Coach Hamburg für Eltern ohne Berufsabschluss“),
- „INa - Integrierte Nachwuchsgewinnung im Handwerk“, das unter anderem die frauenspezifische Förderung von Gesellinnen zu Meisterinnen beinhaltet (seit 01.01.2021 „Traumjob Handwerk“).

Detaillierte Informationen zu den vorgenannten Projekten können hier abgerufen werden: <https://www.esf-hamburg.de/projekte-von-a-z-neu/>.

Im Übrigen siehe Antwort zu 22.

25. Sind neue Projekte mit gleichstellungspolitischer Relevanz geplant, für die eine Finanzierung aus ESF-Mitteln in Betracht kommt?

Wenn ja, wie ist jeweils der Planungsstand dieser Projekte?

Für die neue Förderperiode hat die zuständige Behörde einige weitere Projekte ausgeschrieben, die zum Jahresbeginn 2022 starten sollen. Hierzu zählt auch ein Projekt, das sich explizit an zugewanderte Mütter und Frauen richtet. Hierzu liegen mehrere Projektvorschläge vor, das Auswahlverfahren läuft derzeit, siehe <https://www.esf-hamburg.de/contentblob/15303530/597da0ed72a1aa00dee506d913e3d318/data/lb-spz-h-8-arbeitsmarktintegration-von-zugewanderten-muettern-und-frauen.pdf>.

Im Übrigen siehe Antwort zu 24.

26. Welche Kriterien berücksichtigt der Katalog für den gendersensiblen IT-Einsatz der FHH und wie werden diese Kriterien umgesetzt und ihre Umsetzung kontrolliert (Maßnahme 31)?

Die Kriterien sind in dem Leitfaden „Gleichstellung in Digitalstrategien – Gender Mainstreaming-Leitfaden für digitale Angebote“ (<https://www.hamburg.de/contentblob/14661590/f8103608340ca03a767b46d37b07cd17/data/leitfaden-gleichstellung-in-digitalstrategien.pdf>) zusammengefasst und stehen öffentlich zur Verfügung. Im Übrigen siehe Antworten zu 9. a) und 9. b).

27. Welche Fortbildungsangebote für Verwaltungsfachkräfte und Führungspersonal zur diversitätsgerechten Öffentlichkeitsarbeit wurden entwickelt und erprobt und wie viele Verwaltungsfachkräfte und Führungspersonal haben an diesen Angeboten teilgenommen (Maßnahme 32)?

28. Ist eine Fortsetzung und Weiterentwicklung dieser Fortbildungsangebote in Frage 27. geplant?

Wenn ja, in welchem Umfang?

Wenn nein, warum nicht?

Die Beschäftigten der für Bildung zuständigen Behörde nehmen an den Angeboten des Zentrums für Aus- und Fortbildung teil. Der Bereich Diversity ist ein aktueller Schwerpunkt des dortigen Fortbildungsprogramms. Es werden unter anderem Fortbildungen zum Umgang mit Diversität in der Kommunikation als Führungskraft, zur interkulturellen Kommunikation und zur kulturellen Vielfalt angeboten. Ein dezentrales Angebot in der für Bildung zuständigen Behörde ist bisher nicht installiert worden, da die vorgenannten Angebote als ausreichend wahrgenommen werden. Daneben werden die Beschäftigten der für Bildung zuständigen Behörde mit Handlungshilfen, die über das Intranet angeboten werden, unterstützt. Dabei handelt es sich um Arbeitshilfen zu gendergerechten Beurteilungen, zu gendergerechten Stellenausschreibungen für das pädagogische und Verwaltungspersonal sowie zur gendergerechten Personalauswahl.

Neue Herausforderungen, Ziele und Vorgehen in den Lebensverlaufszusammenhängen

29. *Hat sich aus Sicht des Senats die Planung, Entwicklung und Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen entlang der Lebensverlaufszusammenhänge bewährt?*

Wenn ja, woraus ergibt sich das?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn teilweise: In welchen Teilen hat sich der Ansatz bewährt und in welchen nicht?

Die Einbettung der Lebensverlaufsperspektive in das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm erlaubt die Betrachtung von Verwirklichungschancen in den fließenden Übergängen von Ausbildungs-, Berufs- und Familienphasen. Sie zeigt langfristig oft nicht vorausgesehene und nicht beabsichtigte Auswirkungen von Entscheidungen und Herausforderungen in bestimmten Alters- und Lebensphasen, die sich häufig gegenseitig verstärken beziehungsweise kumulieren und mit den Maßnahmen des GPR adressiert werden können. Insofern hat sich der analytische Rahmen des Lebensverlaufszusammenhangs im GPR bewährt, gegenteilige Auffassungen sind weder vonseiten der Fachbehörden als auch der Zivilgesellschaft bekannt. Es ist vorgesehen, diesen Ansatz in der Fortschreibung beizubehalten.

30. *Wird der Ansatz der Planung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen bei der geplanten Fortschreibung des GPR beibehalten oder wird es andere, auch ergänzende, Gestaltungsansätze für die Fortschreibung geben?*

Für die Entwicklung der gleichstellungsrelevanten Maßnahmen bei der Fortschreibung des GPR ist ein mehrstufiger Partizipationsprozess vorgesehen (siehe Vorbemerkung). Dieses stellt einen ergänzenden Gestaltungsansatz zu den bisherigen Verfahren dar, der eine systematische, strukturierte und breite Beteiligung von Fachbehörden, organisierter Zivilgesellschaft, parlamentarischem Raum sowie von Bürgerinnen und Bürgern vorsieht. Es ist vorgesehen, die Grundstruktur des GPR (Lebensverlaufsperspektive) beizubehalten. Im Übrigen sind die Planungen und Überlegungen hierzu noch nicht abgeschlossen.

31. *Wie hat sich die Anzahl der Nutzer/-innen der Sozialräumlichen Hilfen und Angebote in den Jahren 2017 bis zum 31.12.2020 getrennt nach Bezirken entwickelt und wurde das Ziel einer ausgeglichenen Nutzung erreicht?*

Wenn ja, wurden Angebote zu diesem Zweck angepasst und in welcher Weise ist dies geschehen (Maßnahme 34)?

Die Entwicklung der Inanspruchnahme von Sozialräumlichen Angeboten der Jugend- und Familienhilfe weist weiterhin eine Unterrepräsentation von Jungen und Männern auf. Die Quote bei der individuellen Unterstützung (ISU) liegt stabil bei einem Drittel, ebenso bei den offenen Angeboten (Nutzungen), siehe Anlage 1. Die Sozialräumlichen Angebote sind überwiegend offen und niedrigschwellig angelegt, sodass auf die Inanspruchnahme nicht direkt Einfluss genommen werden kann. Insofern ist das Ziel einer ausgeglichenen Nutzung weiter anzustreben, aber nicht kurzfristig erreichbar.

32. *Wie viele Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung haben – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020 an einem Fortbildungsangebot zur geschlechtersensiblen Betreuungsarbeit teilgenommen und sind entsprechend zertifiziert (Maßnahme 35)?*

Siehe Drs. 22/5670.

33. *Konnte eine Erhöhung der Teilnahme von Fachkräften in der Kindertagesbetreuung an Fortbildungsangeboten zur geschlechtersensiblen Betreuungsarbeit erreicht werden (seit 2017 bis zum 31.12.2020)?*

Wenn ja: Welche Faktoren waren hierfür ausschlaggebend (Maßnahme 35)?

Die Anzahl der Teilnehmenden an den Seminaren blieb relativ konstant, eine Erhöhung hat bis 2020 nicht stattgefunden. In dem Jahr 2020 mussten zwei Fortbildungen coronabedingt ausfallen, Präsenzseminare konnten aufgrund geltender Vorgaben aus der Eindämmungsverordnung der Stadt Hamburg mit nicht mehr als 15 Personen stattfinden. Dies gilt auch für das laufende Jahr 2021. Eine Entwicklung der Teilnehmendenzahlen kann aufgrund der coronabedingten Besonderheiten und Einschränkungen im Fortbildungsbereich in den Jahren 2020/2021 nicht vergleichend mit den Vorjahren betrachtet werden. Bei den in Drs. 22/5670 genannten Fortbildungen handelt es sich um die zentral angebotenen Seminare des Jahresprogramms des Sozialpädagogischen Fortbildungszentrums (SPFZ), für die die Teilnehmenden eine Bescheinigung erhalten. In den Einrichtungen finden unabhängig davon zusätzliche Fortbildungen zu dem oben genannten Themenkomplex statt.

34. Wie viele Mädchen beziehungsweise wie viele Jungen haben – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020 an geschlechterhomogenen Angeboten teilgenommen (Maßnahme 38)?

Diese Daten werden von der für Bildung zuständigen Behörde nicht regelhaft erfasst. Die Anzahl der Teilnehmenden an geschlechterhomogenen Angeboten wird im Rahmen des Berichtswesens für die Offene Kinder und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit ebenfalls nicht ermittelt.

Im Rahmen der selbstverantworteten Schule entscheidet die Einzelschule auf Grundlage der curricularen Vorgaben, welche Projekte umgesetzt werden.

Erfahrungen aus Beratungen und Fortbildungen des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) zeigen, dass in vielen Schulen, sowohl im Ganztagsbetrieb als auch im Unterricht, geschlechterhomogene Gruppenangebote für Mädchen und Jungen für spezifische Themen angeboten werden. Hierzu gehören auch sexualpädagogische und präventive Angebote zum Thema „Sexualisierte Gewalt“.

Da häufig Angebote als Kooperationsprojekte zwischen Schule und Jugendhilfe stattfinden und zum Teil durch externe Anbieter durchgeführt werden, liegt die Dokumentation der Teilnehmendenzahlen bei den Anbietern. Schulen sind in der Initiierung und Zusammenarbeit dieser Maßnahmen eigenständig tätig.

Beispielhaft werden im Folgenden drei Maßnahmen kurz dargestellt. Das Projekt „comMIT!ment“ wird von Jungenarbeit Hamburg e.V. verantwortet und wird in mehreren Schulen geschlechterhomogen nur für Jungen angeboten (siehe <https://www.jungenarbeit.info/unsere-angebote/commitment>). Im Rahmen des Projektes wurden seit dem Projektstart 2017 mit insgesamt 973 Jugendlichen und jungen Männern (davon 709 mit Migrationsgeschichte, 185 Ausbildungsteilnehmer sind zertifizierte Teamer für Bildungsangebote) 75 Workshops durchgeführt.

Des Weiteren werden am Girls'- und Boys'Day im Rahmen der Berufsorientierung und Lebensplanung geschlechterhomogene Angebote bereitgestellt. Die Anzahl der Plätze wird von der bundesweiten Koordinierungsstelle dokumentiert. So standen in Hamburg 2021 coronabedingt für Mädchen 102 digitale Angebote mit 2.040 Plätzen zur Verfügung. Jungen konnten 23 digitale Angebote mit 1.542 Plätzen nutzen.

Im MINT-Bereich gibt es mit außerschulischen Kooperationspartnern spezifische Mädchenangebote wie zum Beispiel „mint:pink“ der Initiative NAT (siehe <https://www.mintpink.de/wer-sind-wir/>). An diesem Programm nehmen pro Jahr 250 Schülerinnen beziehungsweise 14 Hamburger Schulen teil. Im MINT-Programm werden insbesondere in der Mittelstufe Mädchen gefördert, um der geschlechterstereotypisch geprägten Fächerzuordnung zu entweichen. Naturwissenschaftliche Fächer gelten häufig als unweiblich, es gibt weniger Studentinnen und folglich weniger Ingenieurinnen, Forscherinnen und Technikerinnen. Nach einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung besuchen Schülerinnen an insgesamt fünf Labor- und Exkursionstagen Unternehmen und Forschungseinrichtungen, probieren aus und befragen die Mitarbeitenden vor Ort. Mit dem MINT-Programm werden Schülerinnen unterstützt, um die Schülerinnen für MINT-Fächer zu begeistern und ihre Kompetenzen zu fördern.

35. *Wie viele dieser geschlechterhomogenen Angebote (Maßnahme 38) gab es – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020, von wem wurden die Angebote unterbreitet und wie gestaltete sich die Teilnahme an diesen Angeboten?*

Das bezirkliche Berichtswesen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit 2020 zeigt, dass die Anzahl der Angebote zur Mädchen- und Jungenarbeit in den koedukativen Einrichtungen bis zur Corona-Pandemie eher beständig war. Koedukative Einrichtungen sind Kinder- und Jugendeinrichtungen, die gemeinsam von Mädchen und Jungen genutzt werden (siehe auch Anlage 2).

Geschlechterhomogenen Angebote unterbreiten koedukative Einrichtungen wie Spielhäuser, Bauspielplätze, Häuser der Jugend, Jugendclubs, Straßensozialarbeitseinrichtungen, Jugendangebote im Stadtteil- oder Kulturzentrum. Für die geschlechterreflektierende (Teilnahme-)Gestaltung und Umsetzung der Angebote nutzen die Fachkräfte die jeweils aktuellen fachlichen Leitlinien (vergleiche <https://www.hamburg.de/jugendhilfe/4489462/maedchen-jungen-gender/>). Im Übrigen siehe Antwort zu 34.

36. *Die gemeinsamen Leitlinien der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) und der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung aus 2016 wird in Hamburg umgesetzt (Maßnahme 39).*
- a) *Ist die Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Leitlinien zwischenzeitlich vollständig abgeschlossen?*
- b) *Konnten dabei alle bei Maßnahme 39 benannten Handlungsfelder positiv bewertet werden oder ergab die Bestandsaufnahme in einzelnen Handlungsfeldern Handlungsbedarf? Wenn Letzteres zutrifft, in welchen Handlungsfeldern gab es Defizite und wie wurde darauf reagiert?*

Eine Bestandsaufnahme ist erfolgt. Folgende Handlungsfelder wurden für Weiterentwicklungen identifiziert:

Die Fortbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte in Schulen müssen dem Forschungsstand entsprechend kontinuierlich angepasst und durchgeführt werden. Dieses gehört zum Regelauftrag des Arbeitsbereichs Sexualerziehung und Gender am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg (LI).

Aufgrund der aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Geschlechteridentitäten sollen des Weiteren die „Leitlinien für eine geschlechtsbewusste Jungenarbeit und eine geschlechterbewusste Jungenpädagogik“ aus dem Jahr 2010 und die „Leitlinien für Mädchenarbeit und Mädchenpädagogik“(2014) aktualisiert und in einem Dokument zusammengeführt werden. Hierzu sind die Überlegungen mit der für Soziales zuständigen Behörde noch nicht abgeschlossen.

Im Übrigen gilt es zu prüfen, inwieweit die Leitlinien der Kultusministerkonferenz (KMK) hinsichtlich Identitätskonzepten und Geschlechterkategorien zu überarbeiten sind. So gab es im August 2021 einen Austausch der KMK und der Bundesländer zur Akzeptanz der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt.

37. *Welche Maßnahmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in der Wissenschaft werden ab 2021 für welchen Zeitraum fortgeführt und welche Maßnahmen haben sich dabei als besonders erfolgreich erwiesen und warum (Maßnahme 40)?*

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wurde auch nach der zweiten Programmphase positiv evaluiert. In der aktuell dritten Programmphase kofinanziert Hamburg sowohl Vorgriffs- als auch Regelprofessuren der Hamburger Hochschulen in Trägerschaft des Landes, die durch das Programm gefördert werden.

Alle Hamburger Hochschulen in Trägerschaft des Landes sind in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen verpflichtet, das audit familiengerechte hochschule weiterzuführen oder anzustreben. Diese Maßnahme hat sich insofern als erfolgreich erwiesen, als

dass an fast allen Hochschulen dauerhafte und passgenaue Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Hochschulangehörige mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben entstanden sind. Zwei der Hochschulen (die Universität Hamburg, UHH, und die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, HAW) sind bereits dauerhaft zertifiziert.

38. *Sind derzeit alle öffentlichen Hochschulen in Hamburg weiterhin als familienfreundliche Hochschulen zertifiziert?*

Wenn nein, welche Hochschulen wurden nicht rezertifiziert und warum nicht (Maßnahme 41)?

Die HafenCity Universität Hamburg (HCU) hat sich aus Kostengründen bezogen auf den zwendungsfinanzierten Programmbereich gegen eine Rezertifizierung entschieden. In den aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen wurde festgeschrieben, dass die HCU eine erneute Zertifizierung anstrebt.

39. *Wie hat sich die Frauenquote – getrennt nach Jahren und öffentlichen Hochschulen – seit 2017 bis zum 31.12.2020 – bei Bewerbungen und Berufungen auf Professuren entwickelt (Maßnahme 42)?*

In den Jahren 2017 und 2018 lag der Frauenanteil bei den Berufungen (an Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen sowie Fachhochschulen insgesamt) über dem der Bewerbungen. In 2019 waren die Frauenanteile bei Berufungen und Bewerbungen nahezu gleich (31,6 Prozent bei Berufungen zu 31,9 Prozent bei Bewerbungen). In 2020 lag der Frauenanteil der Berufungen wieder deutlich über dem der Bewerbungen (41,4 Prozent Frauenanteil Berufungen zu 28,6 Prozent Frauenanteil Bewerbungen).

Die Datenquelle weist keine getrennten Quoten für öffentliche und private Hochschulen aus.

Quelle: GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22., 23., 24. und 25. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen

40. *Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Professuren und der Transparenz der Berufungsverfahren haben sich als besonders erfolgreich erwiesen und warum (Maßnahme 42)?*

Es gab bislang keine systematische Evaluation der Maßnahmen der Hamburger Hochschulen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Professorinnen und der Transparenz der Berufungsverfahren. Die Hochschulen nutzen unter anderem die Instrumente Dual Career, das „audit familiengerechte hochschule“, aktive Rekrutierung, interne Ordnungen zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity, Informationsangebote zu Gender- und Diversityfragen für Entscheiderinnen und Entscheider.

41. *Wie gestaltet sich das Beratungsangebot zur Teilzeitausbildung für (Allein-)Erziehende (Maßnahme 43)?*

Das Beratungsangebot ist wie folgt aufgeteilt: In der Jugendberufsagentur werden die Ratsuchenden über die Möglichkeiten der Teilzeitberufsausbildung nach § 7a Berufsbildungsgesetz (BBiG) informiert. Nach Klärung der grundsätzlichen Voraussetzungen – ausreichende berufliche Orientierung und Berufswahlentschiedenheit, persönliche Rahmenbedingungen und vieles mehr – werden dort weitere Schritte in den spezialisierten Teams (Arbeitgeber-Service, Azubi Plus) initiiert. In denjenigen Fällen, in denen eine vertiefte Beratung stattfinden muss, kann die Jugendberufsagentur an die Servicestelle Teilzeitausbildung der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB) verweisen. Dort stehen im Jahr 2021 80 Beratungsplätze zur Verfügung, die das Hamburger Institut für Berufliche Bildung finanziert. Weiterhin stehen für (Allein-)Erziehende, die nicht (mehr) Kundinnen und Kunden der Jugendberufsagentur sind – in der Regel über 25 Jahre alt – bei der Servicestelle weitere 80 Plätze zur Verfügung, die die für Soziales zuständige Behörde finanziert.

42. *Wie wurden die Beratungsangebote zur Teilzeitausbildung für (Allein-) Erziehende angepasst und weiterentwickelt (Maßnahme 43)?*

Mit der Einführung des § 7a Berufsbildungsgesetz steht die Teilzeitberufsausbildung ab dem 1. Januar 2020 einem erweiterten Personenkreis zur Verfügung. Sind sich Ausbildungsbetrieb und Auszubildende oder Auszubildender einig, kann eine Teilzeitberufsausbildung vereinbart werden. Diese verlängert sich dem Gesetz nach entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Das Beratungsangebot bezieht somit den erweiterten Personenkreis mit ein.

Seit dem 1. Januar 2021 hat der Senat das Beratungsangebot des Servicecenter Teilzeitausbildung um die Zielgruppe der ab 25-Jährigen erweitert. Im Übrigen siehe Drs. 21/19134.

43. Welche Beratungsangebote zur Integration in den Arbeitsmarkt wurden von Opfern häuslicher Gewalt genutzt und wie viele Frauen nahmen getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020 – an diesen Angeboten teil (Maßnahme 44)?

Das durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „2ter Aufbruch! Coaching zu Bildung und Beruf“ (verikom) wurde von insgesamt 99 Teilnehmenden, davon 97 Frauen und zwei Männern, im Zeitraum von 2017 bis 2020 in Anspruch genommen. Bezogen auf die Eintrittsjahre verteilen sich die Eintritte in das Projekt wie folgt:

Jahr	Anzahl an Teilnehmenden (Eintrittsdatum)
2017	45
2018	24 (davon 1 männlicher Teilnehmer)
2019	19 (davon 1 männlicher Teilnehmer)
2020	11

Im Jahr 2017 (Beginn der neuen zweiten ESF-Förderperiode) gab es einen Überhang von 20 Teilnehmenden (TN) aus dem Jahr 2016, was die Abweichung gegenüber den Folgejahren ab 2018 erklärt.

Die durchschnittliche Verweildauer im Projekt liegt bei gerundeten 250 Tagen.

44. Wie wurden diese Beratungsangebote zur Integration in den Arbeitsmarkt für Opfer häuslicher Gewalt angepasst und entwickelt, um eine erhöhte Nutzung zu gewährleisten (Maßnahme 44)?

Die in der ESF-Förderung beschriebenen Zielzahlen der zu beratenden Personen gingen von einer Teilnahme von durchschnittlich 30 Personen pro Jahr (gesamt 120) aus. Bei der Durchführung des Projektes hat sich sukzessive gezeigt, dass die Beratung der von Gewalt betroffenen Frauen, aufgrund der schwierigen und multiplen Problemlagen durch die erlittene Gewalt, zeitintensiver ist als ursprünglich angenommen. Vor diesem Hintergrund ist keine Anpassung erfolgt.

45. Wie hat sich der Frauenanteil – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis 2018 an den Maßnahmen des Jobcenters team.arbeit.hamburg (Jobcenter) entwickelt (Maßnahme 46)?

Der Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen im SGB II betrug im Jahr 2018 43,3 Prozent (alle Altersgruppen) und damit 7,5 Prozent weniger als im Vorjahr 2017. Der Abgang der arbeitslosen Frauen in Ausbildung und sonstige Maßnahmen betrug 2018 41,6 Prozent und steigerte sich damit gegenüber 2017 um 10,5 Prozent. Der Frauenanteil in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik (gesamt) konnte von 38,7 Prozent in 2017 auf 40,2 Prozent in 2018 gesteigert werden – dabei lag die Frauenquote an der Jahressumme der Eintritte in 2017 bei 39,9 Prozent und 2018 bei 40,5 Prozent.

Die Maßnahmenbesetzungsquote von Frauen lag im Jahr 2018 bei 41,1 Prozent und damit deutlich über der Mindestbeteiligungsquote gemäß § 1 Absatz 2 Nummer 4 SGB III von 38,6 Prozent. Anhand der Beteiligungsquoten lässt sich feststellen, dass Frauen überdurchschnittlich häufig an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie an Maßnahmen zur Förderung der Selbstständigkeit teilnahmen. Dies ist hinsichtlich der Qualität der Maßnahmen und der anschließenden Aussichten für die erfolgreiche und langfristige Integration auf dem Arbeitsmarkt positiv zu bewerten. Im Bundesprogramm Soziale Teilhabe konnte der Frauenanteil von 49,8 Prozent in 2017 auf 50 Prozent in 2018 erhöht werden.

Insbesondere beschäftigungsfördernde Leistungen galt es bei Frauen auszubauen. Dieses gelang zum Beispiel im Rahmen der Freien Förderung (Hamburger Modell-Förderung für Arbeitgebende und Arbeitnehmerinnen). Hier konnten die Eintritte von Frauen von 1.540 Eintritten in 2017 auf 1.951 Eintritte in 2018 gesteigert werden.

Im Übrigen siehe Anlagen 3 bis 6: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

46. Wie wurden Maßnahmen des Jobcenters angepasst und entwickelt, um den Frauenanteil an den Maßnahmen zu erhöhen (Maßnahme 46)?

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern beziehungsweise von Erziehenden wird auch von der in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebauten Kindertagesbetreuung und den damit einhergehenden steigenden Betreuungsquoten positiv beeinflusst.

Die fachlichen Vorgaben zum SGB II berücksichtigen diese Entwicklung noch nicht in ausreichendem Maße. Die aktuelle Fassung des § 10 SGB II sieht vor, dass für Eltern von Kindern unter drei Jahren eine Arbeitsaufnahme regelhaft nicht zumutbar ist. Dies führt in der Regel dazu, dass in vielen Fällen die Dauer der Erziehungszeit gemäß § 10 Absatz 1 Nummer 3 SGB II ohne entsprechende Aufklärung oder differenzierte Beratung zu Alternativen pauschal auf drei Jahre festgesetzt wird. Häufig werden Erziehende erst nach Ablauf dieser Zeit wieder mit Blick auf Integration in den Arbeitsmarkt betreut und aktiviert. Dabei „verbieten“ die fachlichen Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit zu § 10 Absatz 3 SGB II die vermittelnde Betreuung und Aktivierung auch in Zeiten der Kindererziehung nicht. Die Ausgestaltung der Weisung ist jedoch darauf gerichtet, dass der Impuls von den Erziehenden ausgeht. Kommen Erziehende also von selbst auf das Jobcenter zu und suchen Beratung, geht das Jobcenter auf diese Wünsche ein.

Die zuständige Behörde hat vor diesem Hintergrund zuletzt in 2018 einen Antrag in der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) zur Änderung des § 10 Absatz 3 SGB II eingebracht. Inhaltlich geht es um einen Rechtsanspruch für Erziehende, die ihr Kind bereits ab dem ersten Jahr in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege betreuen lassen, auf Angebote zur Aktivierung, Motivierung und Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Auch auf der ASMK 2019 hat Hamburg im Kontext der Weiterentwicklung des SGB II eine Veränderung des § 10 Absatz 3 SGB II im oben genannten Sinne gefordert.

Die Analyse der Fälle nach § 10 Absatz 3 SGB II und die entsprechende Ableitung von Handlungsbedarfen sind auch Bestandteil der im Kooperationsausschuss vereinbarten Schwerpunkte und in die kommunale Zielvereinbarung zwischen Jobcenter und der damaligen Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) eingeflossen und werden von Jobcenter gelebt. So fallen nach einer Analyse des Jobcenters in Hamburg aktuell knapp 10.000 Personen – mit 95 Prozent fast ausschließlich Frauen – unter die oben dargestellte Regelung des § 10 Absatz 3 SGB II. Knapp 4.000 davon sind alleinerziehend. In Anerkennung der Schwerpunktsetzungen im Kooperationsausschuss und der Zielvereinbarung auf lokaler Ebene führt Jobcenter mit Erziehenden mit Kindern unter drei Jahren Beratungsgespräche während der Elternzeit, um frühzeitig mit einer Berufswegeplanung zu beginnen. Neben dieser individuellen Beratung richtet Jobcenter besondere Messen für Erziehende in allen Bezirken aus. Die Frauen können sich dort über Qualifizierungsangebote informieren und dabei direkt mit den Trägern und/oder mit den Arbeitgebern ins Gespräch kommen. Zudem werden sie über Unterstützungsprojekte speziell für (Allein-)Erziehende, über Kinderbetreuung und über Projekte für Kinder informiert.

Darüber hinaus wird der Frauenanteil in Maßnahmen regelmäßig von der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei Jobcenter bewertet und daraus entsprechende Erkenntnisse in der Weiterentwicklung von Maßnahmen berücksichtigt. So wurde zum Beispiel in 2017 das Angebot Gewerbehöfe (eine Maßnahme zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gemäß § 45 SGB III) eingeführt, das eine ganzheitliche Unterstützung durch die Kombination arbeitsmarktpolitischer Aktivierung und darüber hinausgehender Beratungsangebote (beispielsweise Familienhilfe) bietet. In verschiedenen Berufsfeldern sammeln Teilnehmende berufliche Erfahrungen und können Kenntnisse vertiefen. Der Träger dieser Maßnahme unter-

stützt daneben zum Beispiel intensiv bei der Suche nach geeigneter Kindertagesbetreuung und bietet auch selbst Betreuungsmöglichkeiten an. Zum Portfolio gehört zudem die Betreuung der Teilnehmenden nach Maßnahmenende, um die erzielten Fortschritte zu sichern. Dank der guten Erfahrungen mit dieser Maßnahme insbesondere für Frauen, wurde das Angebot der Gewerbehöfe ab 2018 weiter ausgebaut.

47. Wie viele geflüchtete Frauen haben – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020 an Beratungsangeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt teilgenommen? Welche Beratungsangebote haben sich dabei als besonders erfolgreich erwiesen und warum (Maßnahme 47)?

Zur besonderen Förderung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter hat der Hamburger Senat zusammen mit den Partnern Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg 2015 das Programm W.I.R - work and integration for refugees gestartet (vergleiche Drs. 21/5832). Die folgende Übersicht zeigt die Zahl der Kundinnen und Kunden im Bestand von BA und Jobcenter bei W.I.R im jeweiligen Jahresdurchschnitt 2017 bis 2020. Auch wenn der Anteil von Frauen an allen Geflüchteten, die nach Hamburg gekommen sind, insgesamt stets erheblich unter dem der Männer lag, konnte der Anteil beim Kundenbestand von W.I.R von rund 18 Prozent im Jahr 2017 auf gut 36 Prozent im Jahr 2020 mehr als verdoppelt werden:

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen
2017	1.204	987	217
2018	1.403	1.054	349
2019	1.386	958	428
2020	1.300	829	471

Quelle. W.I.R-Monitoring; ohne Dependancen. Nachkommastellen wurden nach oben gerundet

Das Vorhaben W.I.R bildete einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen auch über deren unmittelbare Betreuung in der Anlaufstelle hinaus für diejenigen, die nur einen Teil der Beratungsangebote nutzten oder im Anschluss zunächst in die Betreuung durch die Arbeitsverwaltung an anderen Standorten übergingen. Allerdings werden statistische Daten zum Bestand der geflüchteten Frauen, die an Beratungsangeboten von BA und Jobcenter teilgenommen haben, seitens der Statistik der BA nicht gesondert erhoben.

Eine Sonderauswertung von Jobcenter hat ergeben, dass aus den Beratungsgesprächen und den dabei erarbeiteten Handlungsbedarfen in den Jahren 2018 bis 2020 für geflüchtete Frauen aus den acht Hauptasylherkunftsländern insgesamt 4.905 Förderungen mit Instrumentarien des SGB II hervorgegangen sind; zu den Einzelheiten siehe Anlage 7.

Den zunehmenden Erfolg des W.I.R-Programms in seiner Gesamtheit spiegelt auch die zunehmende Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen in Hamburg wider: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (ohne Auszubildende) aus den acht Hauptasylherkunftsländern stieg von Januar 2017 bis Januar 2020 trotz der Folgen der Corona-Pandemie kontinuierlich an:

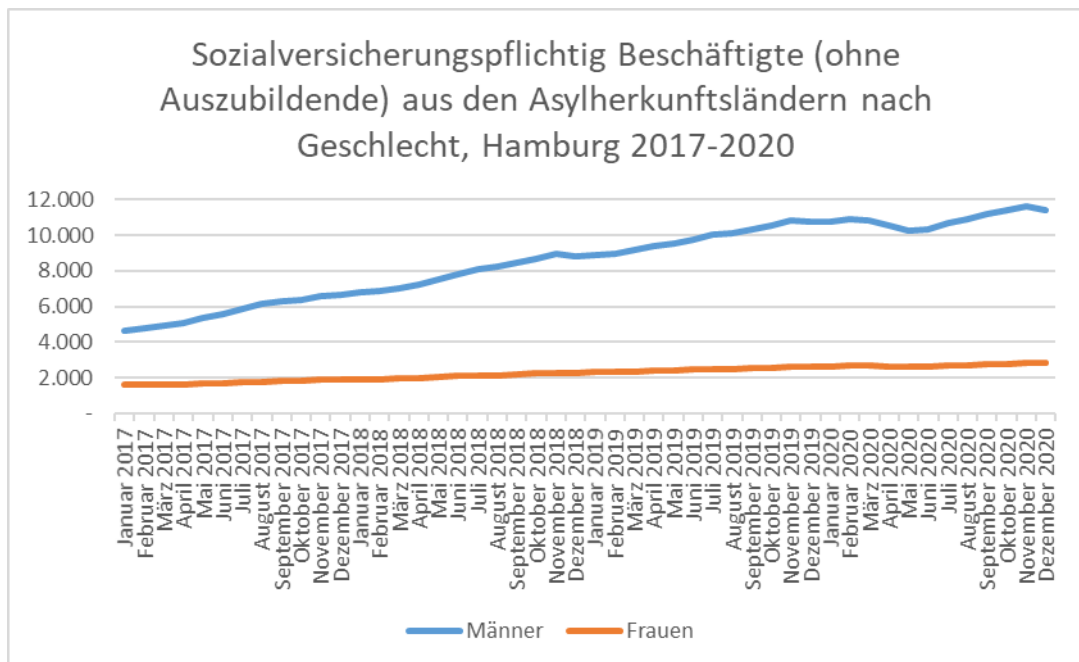
Januar 2017: 1.571,

Januar 2018: 1.894,

Januar 2019: 2.301,

Januar 2020: 2.614.

Im Dezember 2020 lag sie bei 2.810; vergleiche dazu auch die folgende Grafik:



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Migrationsmonitor

Angesichts des Erfolgs des in W.I.R. umgesetzten Integrationsansatzes für Geflüchtete hat der Hamburger Senat gemäß bürgerschaftlichem Ersuchen vom 14. August 2019 (Drs. 21/17930) zum Jahresbeginn 2021 das Hamburg Welcome Center (HWC) eingerichtet. Dieses führt die für Geflüchtete aufgebauten Beratungs- und Förderkapazitäten sowie die mittlerweile etablierten Kooperationsbezüge auch für andere Gruppen mit arbeitsmarktpolitischem Handlungsbedarf weiter. Dazu zählen insbesondere bereits hier lebende Frauen mit und ohne Kinder mit migrationsbezogenem Beratungsbedarf. Im Übrigen vergleiche Drs. 22/2646.

Darüber hinaus hat der Hamburger Senat weitere Projekte zur besonderen Beratung geflüchteter Frauen zur Integration in den Arbeitsmarkt gefördert und unterstützt:

Im Rahmen des Bundesprojekts IQ Netzwerk wurden 2017 189 und 2018 210 geflüchtete Frauen durch die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) im Rahmen der Anerkennungsberatung beraten. Zusätzlich nahmen 2017 35 und 2018 54 geflüchtete Frauen die Qualifizierungsberatung im Kontext Anerkennung eines ausländischen Abschlusses bei der Handwerkskammer Hamburg (Projekt Mission Zukunft) in Anspruch.

2019 wurden 455 und 2020 wurden 198 geflüchtete Frauen von den IQ-Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsprojekten beraten. 2019 führte die ZAA 405 und 2020 158 Beratungen durch, 2019 führte die Bildungs- und Beratungskarawane (BBK) 27 und 2020 31 und 2019 das African German Information Center (AGIC) 23 und 2020 acht Beratungen geflüchteter Frauen durch.

Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung hat sich als besonders wichtig und zielführend für die Zielgruppe der geflüchteten Frauen erwiesen. Die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses ist komplex und mitunter ein langwieriges Verfahren. Nur eine qualifizierte, oft auch muttersprachliche Beratung ermöglicht den geflüchteten Frauen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung im aus dem Heimatland mitgebrachten Beruf.

Durch das von der Sozialbehörde finanzierte Projekt „Erste Schritte für geflüchtete Frauen in den Arbeitsmarkt“ des Träger FLAKS e.V. wurden im Rahmen der Projektlaufzeit bis Ende 2020 225 geflüchtete Frauen beraten, 115 wurden in weiterführende Maßnahmen vermittelt, die den Arbeitsmarktzugang verbessern, zehn sind direkt in ein Arbeits- und zwei Personen in ein Ausbildungsverhältnis übergegangen. Infolge seines niedrigschwelligen und aufsuchenden Ansatzes konnte das Projekt auch Frauen beraten, die über das Regelsystem nur schwer erreichbar waren. In enger Kooperation mit W.I.R. wurde durch intensive individuelle Begleitung einschließlich der

Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Kursen zur Sprachverfestigung der Weg in Praktikum, Ausbildung und Arbeit unterstützt. Zum Angebot gehörte auch eine Kinderbetreuung. Aufgrund dieser positiven Erfahrungen und vergleichbarer Herausforderungen und ebenfalls geringerer Erwerbsbeteiligung auch weiterer Frauen mit migrationsbezogenem Beratungsbedarf ist jetzt im Rahmen des ESF-Wettbewerbsverfahrens 2021 ein vergleichbares Qualifizierungsprojekt zur Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen insgesamt, insbesondere Müttern, in Planung. Zu den im Rahmen des Bundesprogramms „Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ geförderten Projekten in Hamburg, die sich an Mütter mit Flucht- oder Migrationsgeschichte richten, vergleiche Drs. 21/17672.

An den im Rahmen des Integrationsfonds geförderten Projekten des Trägers Bin e.V. nahmen während der Förderdauer 15. August 2017 bis 31. Dezember 2018 insgesamt 54 Frauen (LiebertA – Integration für Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte“) beziehungsweise für die Förderdauer 7. Dezember 2018 bis 7. März 2019 insgesamt 89 Frauen teil (SafFra - Sozialberatungsstelle für geflüchtete Frauen). Mit dem ebenfalls durch den Integrationsfonds geförderten Projekt „Open Sesame - Berufliche Perspektiven für geflüchtete Frauen“ des Trägers GM Jugendhilfe GmbH konnten im Förderzeitraum 1. Mai 2017 bis 30. April 2018 69 Teilnehmerinnen erreicht werden. Zu den Beratungsangeboten für geflüchtete Frauen, die im Rahmen des Integrationsfonds gefördert wurden, vergleiche im Übrigen Drs. 21/19801 und 21/19817.

Darüber hinaus initiierte die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration auch einmalige Beratungsveranstaltungen: Nach einer gut besuchten Informationsveranstaltung für geflüchtete Frauen bei W.I.R im Rahmen der Tage des Exils („Geflüchtet. Weiblich. Arbeitssuchend“) im November 2018 veranstaltete die Behörde gemeinsam mit Jobcenter in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern im November 2019 eine an Frauen gerichtete Informationsmesse in Harburg, um Frauen mit migrationsbezogenem Beratungsbedarf einen niedrigschwelligen Zugang zu den bestehenden Beratungsangeboten rund um das Thema Arbeit zu ermöglichen. Dabei wurden neben arbeits- und ausbildungsspezifischen Angeboten auch Best-Practice-Beispiele von bereits in den Arbeitsmarkt integrierten Frauen sowie Informationsangebote zu den Bereichen Kita, Pflege von Angehörigen, allgemeine Lebenslagenberatung, Familienplanung und Opferschutz vorgestellt. Aufgrund des Erfolgs in Harburg waren weitere Messen in anderen Bezirken bereits in Vorbereitung, mussten jedoch pandemiebedingt vorerst ausgesetzt werden.

48. Liegt die Kurzstudie zum Thema „Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau an Hamburger Hochschulen“ vor und was sind die wesentlichen Erkenntnisse dieser Studie (Maßnahme 49)?

Die Kurzstudie wurde beauftragt, endgültige Ergebnisse liegen noch nicht vor. In Rücksprache mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen in Trägerschaft des Landes wurde der Fokus auf den Aspekt Vereinbarkeit von Familienaufgaben und wissenschaftlichem Arbeiten gelegt.

49. Wie viele Frauen gibt es Stand 31.12.2020 insgesamt, die im Schuldienst Führungspositionen begleiten, und wie viele Männer gibt es im Vergleich dazu und wie hoch war der Anteil von Frauen im Vergleich zu Männern in Führungspositionen im Schuldienst in den Jahren 2017, 2018, 2019 (Maßnahmen 51 bis 54)?

Die Verteilung der Beschäftigten im Schuldienst sowie der Führungskräfte im Schuldienst kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Lehrkräfte an staatlichen Schulen						
	Lehrkräfte insgesamt			Führungskräfte insgesamt		
Stand*	männlich	weiblich	Frauenanteil in %	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
2017	5.622	12.867	69,6 %	727	928	56,1 %
2018	5.731	13.140	69,6 %	717	962	57,3 %
2019	5.856	13.517	69,8 %	717	980	57,7 %
2020	6.083	14.168	70,0 %	708	981	58,1 %

* jeweils Dezember des Jahres

50. Wie hat sich der Anteil an Frauen bei der Berufsfeuerwehr – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020 entwickelt (Maßnahme 55)?

In der nachfolgenden Tabelle sind die Daten zu der Berufsfeuerwehr im Einsatzdienst dargestellt. Dazu zählen auch die Beschäftigten im Rettungsdienst, die Anwärterinnen und Anwärter sowie die Auszubildenden im Einsatzdienst.

Jahr	Gesamt	%	Davon Frauen	%	Davon Männer	%
2017	2.751	100	87	3,2	2.664	96,8
2018	2.867	100	99	3,5	2.768	96,5
2019	2.915	100	98	3,4	2.817	96,6
2020	2.981	100	101	3,4	2.880	96,6

51. Konnte durch das Öffnen des Berufs für Schulabgänger/-innen und damit den direkten Zugang für diese Gruppe zur Berufs-/Werkfeuerwehr der Anteil der Frauen erhöht werden (Maßnahme 55)?

In dem neuen Ausbildungsberuf Werkfeuerwehrmann/-frau (StartUp-Lehrgang), der seit 2018 angeboten wird, gab es in den ersten sechs Lehrgängen des StartUps keine weiblichen Auszubildenden der Berufsfeuerwehr. In dem siebten und achten StartUp-Lehrgang 2021 sind jeweils vier weibliche Auszubildende der Berufsfeuerwehr vertreten, wobei der prozentuale Anteil von Frauen dabei im achten Jahrgang noch einmal angestiegen ist, da in diesem Lehrgang insgesamt weniger Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Berufsfeuerwehr vertreten sind (siebter StartUp-Lehrgang: 24 Auszubildende der Berufsfeuerwehr, achter StartUp-Lehrgang: 18 Auszubildende der Berufsfeuerwehr). Es deutet sich somit insgesamt eine positive Entwicklung bezüglich einer Erhöhung des Frauenanteils in den StartUp-Lehrgängen an.

52. Welche Instrumente nutzen die Clustermanagements, um die Beteiligung von Frauen zu fördern (Maßnahme 57)?

Um die Beteiligung von Frauen zu fördern, nutzen die Clustermanagements verschiedene Instrumente:

- Logistikinitiative Hamburg (LIHH): Die LIHH engagiert sich in der „Ladies Logistics Lounge“, einem seit dem Jahr 2010 bestehenden Hamburger Netzwerk für weibliche Fach- und Führungskräfte aus der Logistikbranche.
- Erneuerbare Energien Hamburg (EEHH): Mehrmalige Beteiligung des EEHH am Girls' Day; Mitgliedschaft des EEHH und Teilnahme von EEHH-Mitarbeiterinnen bei Brancheninitiative Women of New Energies (<https://womenofnewenergies.wildapricot.org/Partner>); Geplante Gründung eines Frauennetzwerks im Cluster EEHH.
- Hamburg Aviation: Bereits im Jahr 2013 hat Hamburg Aviation die Arbeitsgruppe Hamburg Aviation WoMen gegründet, in der sich sowohl Frauen als auch Männer engagieren. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Frauen für die Luftfahrt zu gewinnen, insbesondere Nachwuchsfach- und -führungskräfte.
- Life Science Nord (LSN): Life Science Nord e.V. hat in der Mitgliederversammlung am 25.02.2021 eine neue Satzung beschlossen, die eine 50:50-Quotierung der Vorstandsposten von Frauen und Männern verpflichtend vorschreibt.
- Maritimes Cluster Norddeutschland (MCN): Im Maritimen Bereich bestehen die folgenden Frauennetzwerke, zu denen Kontakt besteht:
 - WISTA, seit 1974 (Women's International Shipping & Trading Association), Sitz Hamburg,
 - Women in Maritime, seit 1988 (das Gender-Programm der IMO),
 - Verband Frauen zur See e. V., seit 1998, Sitz Flensburg,
 - Women in Shipping, seit 1998.

Darüber hinaus versucht MCN gezielt, Frauen aus Mitgliedsunternehmen in Vorstands- und Beiratspositionen zu bringen.

- Gesundheitswirtschaft Hamburg (GWHH): Die Fach- und Netzwerkveranstaltungen der Gesundheitswirtschaft Hamburg werden insgesamt betrachtet in gleichem Maße von Frauen und Männern besucht. Bei der Auswahl von Vortragenden, Expertinnen und Experten für Informationsangebote sowie Mentorinnen und Mentoren wird durch gezielte Ansprache eine Gleichstellung angestrebt.
- Die Hamburg Kreativ Gesellschaft und nextMedia planen alle Aktivitäten auch nach den Prinzipien der Gleichstellung der Geschlechter. Bei der Auswahl der Mitwirkenden wird eine Gleichstellung angestrebt und in der Regel erreicht. Die Nachfrage durch Frauen an den Angeboten der Hamburg Kreativ Gesellschaft und von nextMedia ist überdurchschnittlich groß. Im Bereich Gameswirtschaft erfolgt dies zum Beispiel kommunikativ mit der Diversity-Studie 2021 und im Bereich News Media zum Beispiel mit der bewussten Besetzung von Speakerinnen (zum Beispiel scoopcamp 2021).

Rahmenbedingungen und Gleichstellung in den weiteren lebensweltlichen Kontexten

53. *Sind alle Indikatoren zur Zielerreichung von Maßnahme 63 vollständig umgesetzt?*

Wenn nicht, warum nicht, und welche Indikatoren erwiesen sich als schwierig in der Umsetzung?

54. *Setzt der Senat darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Frauengesundheitsförderung um oder plant der Senat über Maßnahme 63 hinaus weitere Maßnahmen zur Frauengesundheitsförderung?*

Die genannten Indikatoren sind umgesetzt. Die Erstellung von Gesundheitsinformationen und die Bereitstellung von Angeboten der Prävention und Beratung sind ein fortlaufender Aufgabenbereich, bei dem genderbezogene Aspekte entsprechend ihrer gesundheitsbezogenen Relevanz kontinuierlich aufgegriffen werden.

Im Übrigen siehe sind die Planungen hierzu noch nicht abgeschlossen.

55. *Wie viele Atelier- und Arbeitsstipendien wurden – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020 jeweils an Frauen und Männer vergeben (Maßnahme 69)?*

Arbeitsstipendien 2017 bis 2021:

2017: fünf Frauen, fünf Männer

2018: neun Frauen, ein Mann

2019: fünf Frauen, fünf Männer

2020: vier Frauen, sechs Männer

2021: sieben Frauen, drei Männer

Kunststipendien der ZEIT-Stiftung (seit Einführung):

2019/2020: fünf Frauen, zwei Männer

2020/2021: vier Frauen, drei Männer

Atelierstipendien:

Mümmelmannsberg:

2017 bis 2019: eine Frau, ein Mann

2019 bis 2021: zwei Frauen

Hamburger Sommerresidenz (seit 2019, Bildende Kunst und Literatur):

2019: zwei Frauen, ein Mann

2020: drei Frauen, zwei Männer

2021: zwei Frauen, ein Mann

Achterhaus Residency (internationale Ausschreibung, pandemiebedingt teilweise eingeschränkt):

2017: eine Frau, ein Mann

2018: zwei Frauen, zwei Männer

2019: eine Frau, zwei Männer

2020: eine Frau, zwei Männer

2021: bis dato zwei Männer

56. *Welche Maßnahmen wurden erarbeitet, um alle Geschlechter bezogen auf den Umgang mit ihrem künstlerischen Wirken in gleicher Weise teilhaben zu lassen, und welche dieser Maßnahmen wurden bislang mit welchem Ergebnis in der Praxis vollzogen (Maßnahme 70)?*

Eine geschlechterparitätische Besetzung von Jurys wird seit Jahren praktiziert. Zudem gibt es seit Einführung des digitalen Antragsverfahrens in 2019 die Möglichkeit, „divers“ als drittes Geschlecht neben männlich und weiblich auszuwählen.

57. *Wie hat sich der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen im Bereich des organisierten Sports – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020 entwickelt? Wie hoch ist im Vergleich dazu der Männeranteil im selben Zeitraum (Maßnahme 71)?*

Siehe Anlage 8.

58. *Welche Maßnahmen zur Unterstützung des organisierten Sports, um bezogen auf Führungsfunktionen mehr Frauen zu gewinnen, wurden ergriffen (Maßnahme 71)?*

Die Zukunftskommission Sport (ein Zusammenschluss des Hamburger Sportbunds, der Handelskammer Hamburg, des Olympiastützpunkts Hamburg/Schleswig-Holstein und der Behörde für Inneres und Sport) hat eine eigene Arbeitsgruppe zum Thema Geschlechtergerechtigkeit eingesetzt, die den Auftrag hat, die Ziele des Koalitionsprogrammes umzusetzen und im organisierten Sport Geschlechtergerechtigkeit zu bewirken. Die Zukunftskommission Sport hat am 26. Januar 2021 eine Erklärung herausgegeben, die eine Quote von mindestens 30 Prozent Frauen in Führungsgremien im Hamburger Sport fordert. Zur Unterstützung des Ziels werden durch die AG Maßnahmen entwickelt, um den organisierten Sport zu unterstützen.

59. *Werden gleichstellungspolitische Kriterien zukünftig bei Zuwendungen an Sportorganisationen zur Bedingung gemacht (Maßnahme 72)?*

Die Förderrichtlinien des Landessportamtes beinhalten derzeit keine speziellen gleichstellungspolitischen Kriterien. Ergänzend zu den Kriterien der Förderrichtlinien knüpft das Landessportamt in einzelnen Fällen Bedingungen an Zuwendungen, die darüber hinaus gleichstellungspolitische Ziele unterstützen. Vor allem in dem alle zwei Jahre zu verhandelnden Sportfördervertrag mit dem Hamburger Sportbund und den dazugehörigen Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden in einzelnen Themenblöcken gleichstellungspolitische Kriterien aufgenommen.

60. *Wie hat sich der Frauenanteil bei der Freiwilligen Feuerwehr im Einsatzdienst beziehungsweise im Feuerwehrtechnischen Dienst – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 31.12.2020 entwickelt? Wie hoch ist im Vergleich dazu der Männeranteil im selben Zeitraum (Maßnahme 73)?*

Jahr	Gesamt	%	Davon Frauen	%	Davon Männer	%
2017	2.630	100	206	7,8	2.424	92,2
2018	2.614	100	223	8,5	2.391	91,5
2019	2.636	100	249	9,4	2.387	90,6
2020	2.659	100	265	10	2.394	90,0

61. *Welche Marketingmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Freiwilligen Feuerwehr haben sich als besonders erfolgreich erwiesen (Maßnahme 73)?*

Im April und Mai 2021 initiierte die Freiwillige Feuerwehr aus Eigenmitteln eine groß angelegte Mitgliederwerbaktion. Bei der hamburgweiten Werbekampagne der Freiwilligen Feuerwehr im Frühjahr 2021 wurde großen Wert darauf gelegt, dass in sämtlichen Medien (Plakat-, Flyer-, Banner-, Bus-, U- und S-Bahn-, Radio-, digitale Screenwerbung) auch Kameradinnen flächendeckend abgebildet werden. Bei den Jahreskalendern, beim Imagevideo und sonstigen Publikationen der Freiwilligen Feuerwehr Hamburg wird stets darauf geachtet, möglichst männliche und weibliche Kameradinnen und Kameraden gleichermaßen abzubilden. Der stetige relative und absolute Anstieg von Kameradinnen in der Freiwilligen Feuerwehr weist darauf hin, dass die Marketingmaßnahmen eine positive Wirkung zeigen.

62. *Wie hat sich der Anteil der nach Frauen benannten Verkehrsflächen getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 01.08.2021 – entwickelt? Wie viele Verkehrsflächen, die nach Frauen benannt sind, gibt es Stand 01.08.2021 insgesamt in Hamburg? Wie viele Flächen gibt es Stand 01.08.2021, die nach Männern benannt sind (Maßnahme 77)?*

Seit dem Jahr 2017 bis zum 1. August 2021 sind insgesamt 59 Straßen nach Frauen neu-, um- und mitbenannt worden. In diesem Zeitraum wurden außerdem 24 Straßen nach Männern benannt.

Von den insgesamt 8.782 amtlich benannten Verkehrsflächen in Hamburg sind 448 Straßen nach Frauen und Mädchen benannt. 2.673 Verkehrsflächen sind nach Männern und acht nach Jungen benannt. Weiterhin gibt es 38 nach Frauen und Männern gemeinsam benannte Straßen. Hier handelt es sich – entsprechend der politischen Zielsetzung des Senats, mehr Straßen der Stadt nach verdienten Frauen zu benennen – in erster Linie um nachträglich nach Frauen mitbenannte Straßen, bei welchen ursprünglich lediglich die Leistungen der männlichen Familienangehörigen gewürdigt wurden.

63. *Wie viele Kunstpreise wurden – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 01.08.2021 sowohl an Frauen als auch an Männer vergeben (Maßnahme 78)?*

Edwin-Scharff-Preis (wird jeweils im Folgejahr vergeben):

2017: ein Mann

2018: eine Frau

2019: ein Mann

2020: ./.

Hamburger Literaturpreise:

2017: sechs Frauen, zwei Männer

2018: vier Frauen, fünf Männer

2019: neun Frauen, zwei Männer

2020: sechs Frauen, fünf Männer

64. *Wie viele Frauen und Männer hat die FHH – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 01.08.2021 für die Vorschlagsliste zur Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland benannt (Maßnahme 80)?*

Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland auf Vorschlag der FHH

	2017	2018	2019	2020	2021
Männer	6	13	21	5	7
Frauen	6	7	11	6	3

65. *Wie viele Frauen und Männer wurden – getrennt nach Jahren – seit 2017 bis zum 01.08.2021 für ihre Verdienste durch die FHH geehrt (Maßnahme 83)?*

Ehrungen durch den Senat der FHH

	2017	2018	2019	2020	2021
Männer	17	36	22	19	2
Frauen	9	37	19	17	0

Entwicklung der Inanspruchnahme von Sozialräumlichen Angeboten der Jugend- und Familienhilfe

Individuelle sozialräumliche Unterstützung	2017						2018					
	männlich	weiblich	divers	unbestimmt	Summe:		männlich	weiblich	divers	unbestimmt	Summe:	
Bezirk	729	1.215	0	0	1.944		650	1.200	0	0	1.850	
Hamburg-Mitte	357	626	0	0	983		362	721	X		1.083	
Altona	265	422	0	0	687		276	443	0		719	
Eimsbüttel	183	399	0	0	582		199	453	0		652	
Hamburg-Nord	320	688	X		1.008		281	666	X		947	
Wandsbek	180	500	0	0	680		171	478	0		649	
Bergedorf	321	633	0	0	954		361	543	X		904	
Harburg	2.355	4.483	X		6.838		2.300	4.504	4		6.808	

ISU	2019						2020					
	männlich	weiblich	divers	ohne Angabe (nach §22 PStG)	Summe:		männlich	weiblich	divers	ohne Angabe (nach §22 PStG)	Summe:	
Bezirk	657	1.243	0	0	1.900		646	1.211	0	0	1.857	
Hamburg-Mitte	482	893	0	0	1.375		447	832	0	0	1.279	
Altona	229	420	0	X	649		244	408	0	7	659	
Eimsbüttel	191	460	0	0	651		171	423	X	0	594	
Hamburg-Nord	272	702	X	0	974		305	709	X	0	1.014	
Wandsbek	161	514	0	0	675		119	494	0	0	613	
Bergedorf	310	400	0	0	710		277	423	X	X	700	
Harburg	2.302	4.632	X	X	6.934		2.209	4.500	6	8	6.723	

Summen entsprechen den Angaben in der jeweiligen Zeile.

Nutzungen offener Angebote	2017						2018					
	männlich	weiblich	unbestimmt	Summe:	männlich	weiblich	unbestimmt	Summe:	männlich	weiblich	unbestimmt	Summe:
Bezirk												
Hamburg-Mitte	4.102	6.824	4	11.325	3.643	6.043	5	9.830				
Altona	1.724	2.216	16	4.048	1.836	2.204	7	4.137				
Eimsbüttel	867	1.487	21	2.785	872	1.311	6	2.586				
Hamburg-Nord	477	1.267	X	1.798	430	1.184	0	1.628				
Wandsbek	927	2.162	X	3.512	1.052	2.508	5	3.953				
Bergedorf	295	740	11	1.236	260	863	X	1.287				
Harburg	559	1.712	15	2.304	752	1.713	0	2.508				
Summe:	8.951	16.408	67	27.008	8.845	15.826	23	25.929				

Nutzungen offener Angebote	2019						2020					
	männlich	weiblich	divers	ohne Angabe (nach §22 PSStG)	Summe:	männlich	weiblich	divers	ohne Angabe (nach §22 PSStG)	Summe:		
Bezirk												
Hamburg-Mitte	3.375	5.562	5	0	9.095	2.742	4.389	X	10	7.279		
Altona	1.789	2.285	4	X	4.145	1.627	2.053	X	21	3.972		
Eimsbüttel	731	1.309	8	22	2.401	714	1.308	5	37	2.311		
Hamburg-Nord	283	1.055	0	0	1.369	238	973	0	0	1.236		
Wandsbek	1.049	2.525	4	6	4.009	1.071	2.452	5	X	3.676		
Bergedorf	386	1.091	X	0	1.501	422	1.162	0	0	1.594		
Harburg	628	1.433	0	0	2.200	519	1.176	X	0	1.784		
Summe:	8.241	15.260	21	28	24.720	7.333	13.513	10	68	21.852		

Angaben zum Geschlecht sind kein Pflichtfeld, daher ergeben sich Differenzen zur Gesamtsumme der Nutzungen.

Entsprechend der Datenschutzbestimmungen wurden alle Werte <4 durch "X" ersetzt.

Quelle: BeJu, Lawaetz-Stiftung

Anzahl von jährlichen und sonstigen Mädchen- und Jungenangeboten, die von koedukativen* Einrichtungen durchgeführt wurden								
*Kinder- und Jugendeinrichtungen, die gemeinsam von Mädchen und Jungen genutzt werden. Angebote der Mädchentreffs sind in dieser Auswertung nicht erfasst.								
Bezirk	Anzahl der jährlichen Angebote zur Mädchenarbeit			Anzahl der sonstigen zusätzlichen Veranstaltungen zur Mädchenarbeit pro Jahr				
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Hamburg-Mitte	941	1.339	1.512	1.147	59	130	116	32
Altona	351	305	406	378	133	132	51	25
Eimsbüttel	252	314	238	197	40	45	45	22
Hamburg-Nord	58	34	83	84	170	68	19	6
Wandsbek	902	247	163	314	90	95	77	42
Bergedorf	60	82	93	62	13	7	4	4
Harburg	204	326	205	121	71	37	46	10
	2.768	2.647	2.700	2.303	576	514	358	141
Bezirk	Anzahl der jährlichen Angebote zur Jungenarbeit			Anzahl der sonstigen zusätzlichen Veranstaltungen zur Jungenarbeit pro Jahr				
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Hamburg-Mitte	174	865	984	655	56	148	139	4
Altona	378	233	256	298	71	77	17	11
Eimsbüttel	303	399	366	388	37	37	26	10
Hamburg-Nord	26	11	42	35	166	156	17	3
Wandsbek	570	198	148	213	114	108	99	40
Bergedorf	59	88	61	58	9	5	4	3
Harburg	257	587	314	190	26	30	41	16
	1.767	2.381	2.171	1.837	479	561	343	87

Quelle: Bezirksliches Berichtswesen der OKJA / JSA 2020

1. Bestand an Arbeitssuchenden und Arbeitslosen nach Personengruppen

Hamburg

2018 - Jahresdurchschnitt

Arbeitssuchende / Arbeitslose	Insgesamt	Frauen				Männer			
		Anzahl	Anteil (an Sp.1) in %	Vorjahr	Veränderung (Sp. 2) zum Vorjahr in %	Anzahl	Anteil (an Sp.1) in %	Vorjahr	Veränderung (Sp. 6) zum Vorjahr in %
		1	2	3	4	5	6	7	8

Insgesamt									
Arbeitssuchende	127.559	58.825	46,1	61.298	- 4,0	68.733	53,9	73.054	- 5,9
Arbeitslose	65.589	29.155	44,5	30.858	- 5,5	36.434	55,5	38.390	- 5,1
15 bis unter 25 Jahre	5.285	2.041	38,6	2.168	- 5,9	3.244	61,4	3.240	0,1
25 bis unter 55 Jahre	49.314	22.337	45,3	23.664	- 5,6	26.978	54,7	28.702	- 6,0
55 Jahre und älter	10.990	4.778	43,5	5.027	- 5,0	6.213	56,5	6.449	- 3,7
Ausländer/innen	21.540	9.450	43,9	9.853	- 4,1	12.090	56,1	12.010	0,7
Schwerbehinderte Menschen	3.006	1.281	42,6	1.309	- 2,2	1.726	57,4	1.874	- 7,9
Berufsrückkehrende	878	845	96,2	892	- 5,3	33	3,8	33	-
Alleinerziehende	5.610	5.182	92,4	5.670	- 8,6	428	7,6	463	- 7,4
ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Teilzeitwunsch ¹⁾	36.772	15.790	42,9	14.787	6,8	20.981	57,1	19.051	10,1
Langzeitarbeitslose	13.258	10.412	78,5	10.594	- 1,7	2.846	21,5	2.778	2,4
Langzeitarbeitslose	18.894	8.052	42,6	9.136	- 11,9	10.842	57,4	12.194	- 11,1
Arbeitslosenquote in % ²⁾	6,3	5,8	x	6,3	x	6,8	x	7,3	x
SGB III									
Arbeitssuchende	40.147	19.329	48,1	19.768	- 2,2	20.818	51,9	22.121	- 5,9
Arbeitslose	22.759	10.621	46,7	10.823	- 1,9	12.138	53,3	12.224	- 0,7
15 bis unter 25 Jahre	2.025	773	38,2	788	- 1,9	1.252	61,8	1.144	9,4
25 bis unter 55 Jahre	16.377	7.791	47,6	7.958	- 2,1	8.586	52,4	8.769	- 2,1
55 Jahre und älter	4.357	2.057	47,2	2.077	- 0,9	2.299	52,8	2.312	- 0,5
Ausländer/innen	5.331	2.187	41,0	2.119	3,2	3.144	59,0	2.788	12,7
Schwerbehinderte Menschen	999	478	47,8	489	- 2,3	521	52,2	573	- 9,1
Berufsrückkehrende	583	566	97,1	594	- 4,7	17	2,9	16	3,6
Alleinerziehende	824	751	91,2	768	- 2,3	73	8,8	80	- 9,5
ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Teilzeitwunsch ¹⁾	7.470	2.847	38,1	2.147	32,6	4.623	61,9	3.355	37,8
Langzeitarbeitslose	3.960	3.368	85,1	3.298	2,1	592	14,9	543	9,0
Langzeitarbeitslose	1.811	934	51,5	997	- 6,4	878	48,5	971	- 9,6
rechtskreisanteilige Arbeitslosenquote in % ²⁾	2,2	2,1	x	2,2	x	2,3	x	2,3	x
SGB II									
Arbeitssuchende	87.412	39.496	45,2	41.531	- 4,9	47.916	54,8	50.933	- 5,9
Arbeitslose	42.831	18.534	43,3	20.035	- 7,5	24.297	56,7	26.166	- 7,1
15 bis unter 25 Jahre	3.260	1.268	38,9	1.380	- 8,1	1.992	61,1	2.095	- 4,9
25 bis unter 55 Jahre	32.937	14.546	44,2	15.705	- 7,4	18.391	55,8	19.933	- 7,7
55 Jahre und älter	6.633	2.720	41,0	2.950	- 7,8	3.913	59,0	4.137	- 5,4
Ausländer/innen	16.209	7.263	44,8	7.734	- 6,1	8.946	55,2	9.222	- 3,0
Schwerbehinderte Menschen	2.007	803	40,0	820	- 2,1	1.205	60,0	1.301	- 7,4
Berufsrückkehrende	295	278	94,5	298	- 6,6	16	5,5	17	- 3,5
Alleinerziehende	4.786	4.431	92,6	4.901	- 9,6	356	7,4	382	- 7,0
ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Teilzeitwunsch ¹⁾	29.301	12.943	44,2	12.640	2,4	16.358	55,8	15.695	4,2
Langzeitarbeitslose	9.298	7.044	75,8	7.296	- 3,5	2.254	24,2	2.235	0,8
Langzeitarbeitslose	17.083	7.118	41,7	8.139	- 12,5	9.965	58,3	11.223	- 11,2
rechtskreisanteilige Arbeitslosenquote in % ²⁾	4,1	3,7	x	4,1	x	4,5	x	5,0	x

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1) Inkl. Heim- und Telearbeit. Angaben zur gewünschten Arbeitszeit sind nicht im Lieferumfang der zugelassenen kommunalen Träger (zKT) an die Bundesagentur für Arbeit enthalten. Daher werden die gemeldeten Arbeitslosen und Arbeitssuchenden bei zKT grundsätzlich der Kategorie „Vollzeit oder Teilzeit“ (Oberkategorie "Vollzeit") zugeordnet.

2) Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen


2. Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit nach Zu- und Abgangsstruktur

 Hamburg
 2018 - Jahressumme

Zugänge / Abgänge	Insgesamt	Frauen				Männer			
		Anzahl	Anteil (an Sp.1) in %	Vorjahr	Veränderung (Sp. 2) zum Vorjahr in %	Anzahl	Anteil (an Sp.1) in %	Vorjahr	Veränderung (Sp. 6) zum Vorjahr in %
		1	2	3	4	5	6	7	8
Insgesamt									
Zugang an Arbeitslosen	209.868	96.408	45,9	97.793	- 1,4	113.459	54,1	115.989	- 2,2
dav. Erwerbstätigkeit	76.891	33.573	43,7	33.555	0,1	43.317	56,3	43.477	- 0,4
dar. Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	68.260	29.410	43,1	29.339	0,2	38.849	56,9	38.593	0,7
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	1.910	730	38,2	642	13,7	1.180	61,8	1.153	2,3
Selbständigkeit	6.231	3.184	51,1	3.310	- 3,8	3.047	48,9	3.455	- 11,8
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	51.566	22.562	43,8	22.263	1,3	29.004	56,2	29.532	- 1,8
Nichterwerbstätigkeit	76.644	38.321	50,0	39.598	- 3,2	38.323	50,0	40.137	- 4,5
Sonstiges / Keine Angabe	4.767	1.952	40,9	2.377	- 17,9	2.815	59,1	2.843	- 1,0
Abgang an Arbeitslosen	214.042	98.520	46,0	98.575	- 0,1	115.522	54,0	117.066	- 1,3
dav. Erwerbstätigkeit	67.201	29.668	44,1	29.545	0,4	37.533	55,9	38.079	- 1,4
dar. Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	57.299	24.788	43,3	24.672	0,5	32.511	56,7	32.653	- 0,4
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	2.508	1.007	40,2	896	12,4	1.501	59,8	1.368	9,7
Selbständigkeit	7.158	3.733	52,2	3.863	- 3,4	3.425	47,8	3.908	- 12,4
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	47.965	21.243	44,3	19.896	6,8	26.722	55,7	25.990	2,8
Nichterwerbstätigkeit	88.748	43.052	48,5	43.915	- 2,0	45.696	51,5	46.727	- 2,2
Sonstiges / Keine Angabe	10.128	4.557	45,0	5.219	- 12,7	5.571	55,0	6.270	- 11,1
SGB III									
Zugang an Arbeitslosen	95.234	44.749	47,0	44.801	- 0,1	50.484	53,0	50.283	0,4
dav. Erwerbstätigkeit	59.837	27.430	45,8	27.315	0,4	32.406	54,2	32.708	- 0,9
dar. Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	54.335	24.403	44,9	24.163	1,0	29.931	55,1	29.794	0,5
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	*	-	*	5	- 100,0	*	*	11	*
Selbständigkeit	5.249	2.909	55,4	2.982	- 2,4	2.340	44,6	2.721	- 14,0
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	17.420	8.509	48,8	8.702	- 2,2	8.911	51,2	9.129	- 2,4
Nichterwerbstätigkeit	16.268	8.253	50,7	8.371	- 1,4	8.015	49,3	8.058	- 0,5
Sonstiges / Keine Angabe	1.709	557	32,6	413	34,9	1.152	67,4	388	196,9
Abgang an Arbeitslosen	90.498	43.252	47,8	43.043	0,5	47.246	52,2	47.744	- 1,0
dav. Erwerbstätigkeit	46.160	21.806	47,2	21.469	1,6	24.354	52,8	24.647	- 1,2
dar. Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	39.566	18.270	46,2	17.844	2,4	21.296	53,8	21.125	0,8
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	4	*	*	*	*	*	*	-	x
Selbständigkeit	6.527	3.503	53,7	3.593	- 2,5	3.024	46,3	3.457	- 12,5
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	15.630	7.807	49,9	7.740	0,9	7.823	50,1	8.050	- 2,8
Nichterwerbstätigkeit	27.395	13.046	47,6	13.062	- 0,1	14.349	52,4	14.209	1,0
Sonstiges / Keine Angabe	1.313	593	45,2	772	- 23,2	720	54,8	838	- 14,1
SGB II									
Zugang an Arbeitslosen	114.634	51.659	45,1	52.992	- 2,5	62.975	54,9	65.706	- 4,2
dav. Erwerbstätigkeit	17.054	6.143	36,0	6.240	- 1,6	10.911	64,0	10.769	1,3
dar. Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	13.925	5.007	36,0	5.176	- 3,3	8.918	64,0	8.799	1,4
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	*	730	*	637	14,6	*	*	1.142	*
Selbständigkeit	982	275	28,0	328	- 16,2	707	72,0	734	- 3,7
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	34.146	14.053	41,2	13.561	3,6	20.093	58,8	20.403	- 1,5
Nichterwerbstätigkeit	60.376	30.068	49,8	31.227	- 3,7	30.308	50,2	32.079	- 5,5
Sonstiges / Keine Angabe	3.058	1.395	45,6	1.964	- 29,0	1.663	54,4	2.455	- 32,3
Abgang an Arbeitslosen	123.544	55.268	44,7	55.532	- 0,5	68.276	55,3	69.322	- 1,5
dav. Erwerbstätigkeit	21.041	7.862	37,4	8.076	- 2,6	13.179	62,6	13.432	- 1,9
dar. Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	17.733	6.518	36,8	6.828	- 4,5	11.215	63,2	11.528	- 2,7
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	2.504	*	*	*	*	*	*	1.368	*
Selbständigkeit	631	230	36,5	270	- 14,8	401	63,5	451	- 11,1
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	32.335	13.436	41,6	12.156	10,5	18.899	58,4	17.940	5,3
Nichterwerbstätigkeit	61.353	30.006	48,9	30.853	- 2,7	31.347	51,1	32.518	- 3,6
Sonstiges / Keine Angabe	8.815	3.964	45,0	4.447	- 10,9	4.851	55,0	5.432	- 10,7

Eintritte und Bestand von Teilnehmenden in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit der Kostenträgerschaft im Rechtskreis SGB II, differenziert nach Frauen

Jobcenter Hamburg, Freie und Hansestadt (Gebietsstand August 2021)
Ausgewählte Berichtsjahre, Datenstand: August 2021

Die regionale Zuordnung richtet sich nach dem Wohnort der Teilnehmenden.

Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik	Eintritte (Jahressummen)						Bestand (Jahresdurchschnitt)					
	Insgesamt			dar. Frauen			Insgesamt			dar. Frauen		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aktivierung und berufliche Eingliederung, darunter	19.006	20.428	7.585	8.278	39,9	40,5	2.582	2.233	999	897	38,7	40,2
VB Vermittlungsbudget	*	7.362	3.334	3.209	X	43,6	-	-	-	-	X	X
MAE Maßnahmen zur Aktivierung u. beruflichen Eingliederung	11.152	13.066	4.251	5.069	38,1	38,8	2.581	2.233	999	897	38,7	40,2
MAG Maßnahmen bei einem Arbeitgeber	2.871	2.662	895	898	31,2	89,8	227	216	70	69	30,8	32,0
AVGS-01 AVGS Vermittl. in sv-pflichtige Beschäftigung	354	359	145	138	41,0	38,4	-	-	-	-	X	X
PB Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderungen	-	-	-	-	X	X	0	-	-	-	-	X
AhM Arbeitshilfen für Menschen mit Behinderungen	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
FseJ Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	*	*	-	-	X	X	0	0	-	-	-	-
Berufswahl und Berufsausbildung³⁾, darunter	463	379	131	98	28,3	25,9	386	387	138	126	35,7	32,6
BerB Berufseinstiegsbegleitung	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
Asa Assistierte Ausbildung	80	51	21	*	26,3	X	49	60	13	15	27,2	24,3
BvB Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
EQ Einstiegsqualifizierung	157	159	25	30	15,9	18,9	80	88	16	13	19,9	14,9
ABH Ausbildungs begleitende Hilfen	42	43	11	14	26,2	32,6	27	29	8	8	31,8	29,4
BAE Außerbetriebliche Berufsausbildung	169	121	63	37	37,3	30,6	221	196	93	80	42,1	40,6
AZ Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Menschen mit Behinderungen u. schwerbehinderte Menschen	15	5	11	*	73,3	X	11	15	7	11	69,8	71,7
Berufliche Weiterbildung, darunter	3.508	4.456	1.473	1.891	42,0	42,4	2.222	2.157	1.096	1.052	49,3	48,8
FbW Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	3.508	*	1.473	*	42,0	X	2.218	2.155	1.092	1.050	48,2	48,7
AEZ Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	72	84	35	44	48,6	52,4	72	85	34	45	47,0	52,9
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, darunter	1.514	1.468	483	471	31,9	32,1	1.057	887	363	281	34,4	31,6
Förderung abhängiger Beschäftigung	1.450	1.401	456	439	31,4	31,3	1.032	862	351	270	34,0	31,3
EGZSB Eingliederungszuschuss	677	695	212	179	31,3	28,2	367	318	123	91	33,5	28,7
EGZSB Eingliederungszuschuss f. besonders betroffene schwerbehinderte Menschen	110	129	34	55	30,9	42,6	145	145	46	47	31,5	32,3
ESG-A Einstiegsgehalt bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit	640	637	197	205	30,8	32,2	427	327	147	104	34,5	31,9
ESF-LZA Bundesprogramm Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter	23	-	13	-	56,5	X	38	26	13	9	34,9	36,0
EVL Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ⁴⁾	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
BEZ Beschäftigungszuschuss	-	-	-	-	X	X	55	46	22	18	40,7	40,1
Förderung der Selbständigkeit	64	67	27	32	42,2	47,8	25	25	12	10	48,0	41,9
ESS-S Einstiegsgehalt bei selbständiger Erwerbstätigkeit	6	12	*	4	X	33,3	4	6	3	3	76,2	45,8
LES Leistungen zur Eingl. von Selbständigen	58	55	28	28	X	50,9	22	19	9	8	43,5	40,7
GZ Gründungszuschuss	182	161	89	67	48,9	41,6	117	115	58	54	49,6	47,3
besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, dar.	182	161	89	67	48,9	41,6	117	115	58	54	49,6	47,3
Reha-bMW besondere Maßn. z. Weiterbildung Reha	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
Reha-EA Eignungsabklärung/Berufsförderung Reha	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
Reha-bMA besondere Maßn. z. Ausbildungsford. Reha	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
Reha-EF Einzelfallförderung Reha	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
inM individuelle rehaspezifische Maßnahmen	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
BuAb Budget für Ausbildung	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
Reha-UB unterstützte Beschäftigung Reha	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
Beschäftigung schaffende Maßnahmen, darunter	4.531	4.509	1.921	1.881	42,4	41,7	2.408	2.374	1.009	1.010	41,9	42,5
AGH Arbeitsgelegenheiten	3.876	4.072	1.681	1.755	43,4	43,1	1.803	1.719	789	762	43,7	44,3
FAV Förderung von Arbeitsverhältnissen	345	391	89	101	25,8	25,8	415	378	126	109	30,3	28,9

Sozial Bundesprogramm "Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt"	310	46	151	25	48,7	54,3	190	277	95	139	49,8	50,0
TaAM Teilhabe am Arbeitsmarkt ⁴⁾	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
Freie Förderung / Sonstige Förderung, darunter	1.540	1.951	592	657	38,4	33,7	1.173	1.110	476	413	40,6	37,2
FF SGBII Freie Förderung SGB II	1.540	1.951	592	657	38,4	33,7	1.173	1.110	476	413	40,6	37,2
dar. FF Einmalleistungen	*	4	*	*	X	X	-	-	-	-	X	X
EGF Europäischer Globalisierungsfonds	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X
Summe der Instrumente mit Einmalleistungen¹⁾	30.744	33.352	12.274	13.343	39,9	40,0	9.944	9.264	4.139	3.834	41,6	41,4
Einmalleistungen ¹⁾	8.221	7.731	3.484	3.353	42,4	43,4	X	X	X	X	X	X
Summe der Instrumente ohne Einmalleistungen²⁾	22.523	25.621	8.790	9.990	39,0	39,0	9.944	9.264	4.139	3.834	41,6	41,4
nachrichtl. Kommunale Eingliederungsleistungen ²⁾	1.142	1.762	457	708	40,0	39,7	693	826	278	341	40,2	41,2

Erstellungsdatum: 08.09.2021, Statistik-Service Nordost, Auftragsnummer 320571

¹⁾ Auf Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. 0 bzw. 0,0 mehr als nichts, aber weniger als die Hälfte der kleinsten Einheit, die in der Tabelle zur Darstellung gebracht werden kann (weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle).

X Nachweis ist nicht sinnvoll.

²⁾ Die Einmalleistungen umfassen: Förderung aus dem Vermittlungsbudget, Vermittlung in sv-pfl, Beschäftigung, Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderungen, Beschaffung von Sachgütern im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen, Überwiegend Einzeilfallförderung Reha, Einm. zur Freien Förderung SGB II

³⁾ Es ist von einer Unterefassung auszugehen.

⁴⁾ Ohne Ergebnisse zu Teilnahmen an Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III

⁵⁾ Maßnahmebeginn erst ab 01.01.2019

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

7.1 Tabelle: Förderung von Frauen - Mindestbeteiligung von Frauen nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III und Förderung

Hamburg
2018

	Insgesamt		SGB III		SGB II	
	Frauen	Frauenanteil in %	Frauen	Frauenanteil in %	Frauen	Frauenanteil in %
	1	2	3	4	5	6
Mindestbeteiligung von Frauen nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III		40,8		45,2		38,6
Realisierter Förderanteil	6.538	42,8	2.852	45,2	3.686	41,1
Differenz: Mindestbeteiligung zu realisiertem Förderanteil		2,0		- 0,0		2,6
Realisierter Förderanteil (ohne Förderung der Berufsausbildung)	5.673	44,2	2.114	49,6	3.559	41,5
Differenz: Mindestbet. zu realisiertem Förderanteil (o. Förderung d. Berufsausb.)		3,4		4,4		3,0
Bestand an arbeitslosen Frauen	29.155	44,5	10.621	46,7	18.534	43,3
Arbeitslosenquote Frauen (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen)		5,8		2,1		3,7
A. Aktivierung und berufliche Eingliederung	1.267	41,1	370	43,5	897	40,2
B. Berufswahl und Berufsausbildung	864	35,5	738	36,1	126	32,6
C. Berufliche Weiterbildung	2.129	50,1	1.077	51,4	1.052	48,8
D. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	936	43,1	665	50,8	271	31,5
E. Besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	54	47,3	-	x	54	47,3
F. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	871	41,5	-	x	871	41,5
G. Freie Förderung	416	37,1	2	21,9	413	37,2
Summe A, B, C, D, E, F, H	6.538	42,8	2.852	45,2	3.686	41,1

Die regionale Zuordnung der Teilnehmer erfolgt nach dem Wohnortprinzip.

Das SGB III verpflichtet die Agenturen für Arbeit in Paragraph 1 Abs. 2 Nr. 4 mit Leistungen der Arbeitsförderung zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen beizutragen. Gleichermaßen verpflichtet das SGB II über Paragraph 16 Abs. 1 i.V.m. Paragraph 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III die Grundsicherungsstellen, mittels Leistungen der Arbeitsförderung die Berufstätigkeit von Frauen zu unterstützen. Frauen sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden (Paragraph 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III).

Die quantitative Beteiligung von Frauen an der aktiven Arbeitsförderung orientierte sich bis 2001 an dem jeweiligen Anteil der Frauen an den Arbeitslosen, wurde aber der unterschiedlichen Betroffenheit von Frauen und Männern durch Arbeitslosigkeit nicht gerecht. Um dem Auftrag „Frauenförderung“ entsprechend nachzukommen, müssen die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik so eingesetzt werden, dass sie einen Beitrag zur Angleichung der Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt leisten. Hierzu ist es erforderlich, dass neben dem Anteil an den Arbeitslosen auch die Arbeitslosenquote (relative Betroffenheit) berücksichtigt wird. Das Ergebnis entspricht einem angestrebten Förderanteil (Mindestbeteiligung von Frauen), dem die Beteiligung von Frauen an der aktiven Arbeitsförderung entsprechen soll. Die für die Berechnung der Mindestbeteiligung von Frauen nach dem Rechtskreis (rkFAF) relevante Formel lautet:

$$rkFAF = \frac{AanALF \times rkALQF}{AanALF \times rkALQF + AanALM \times rkALQM} * 100$$

AanALF: Anteil der Frauen an den Arbeitslosen nach dem Rechtskreis
rkALQF: rechtskreisanteilige Arbeitslosenquote Frauen
AanALM: Anteil der Männer an den Arbeitslosen nach dem Rechtskreis
rkALQM: rechtskreisanteilige Arbeitslosenquote Männer

In die Auswertung einbezogen werden analog der Eingliederungsbilanz die Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III, Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit im SGB III und Leistungen zur Eingliederung gem. Paragraph 16 SGB II (ohne die kommunalen Eingliederungsleistungen Kinderbetreuung, häusliche Pflege, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung und Suchtberatung gem. Paragraph 16a SGB II). Ausgewertet wird der Bestand im 12-Monatsdurchschnitt mit einer Wartezeit von 3 Monaten.

Teilnehmende in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten mit Kostenträgerschaft im Rechtskreis SGB II

Personengruppe: Frauen, Personen im Kontext Fluchtmigration *)
Jobcenter Hamburg, Freie und Hansestadt
Zeitreihe, Datenstand: August 2021

Table with columns for months from February 2018 to August 2019, and a final 'Zugang' column. Rows include categories like 'Aktivierung und berufliche Eingliederung', 'Berufliche Weiterbildung', 'Aufnahme einer Erwerbstätigkeit', and 'Besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen'.

Erstveröffentlichung: 07.09.2021, Statistik-Seneca Nordost, Daten- und Gebietsstand: August 2021
*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.
Erdfällige Werte zur Förderung stellen erst nach einer Wertzeit von drei Monaten fest.
Die regionale Zuordnung der Teilnehmer erfolgt nach dem Wohnortprinzip und die Regionalisierung nach dem jeweils aktuellen Gebietsstand (Gebietsstandmonat: August 2021), der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.
1) Die Ermaltesleistungen umfassen: Förderung durch den Vermittlungsbudget, Vermittlung in sv-pf. Beschäftigung, Anbahnstellen für Menschen mit Behinderungen, Beschäftigung von Sockeln im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung von Sockeln, überwiegend Einzelmaßnahmen, überwiegend Einzelmaßnahmen, überwiegend Einzelmaßnahmen, überwiegend Einzelmaßnahmen.
2) Es ist von einer Unterfütterung auszugehen, so haben bundesweit für Januar - Dezember 2020 (Datenstand März 2021) nur knapp 66 % der Träger Daten zum Einsatz der kommunalen Eingliederungsleistungen erfasst.
3) Ohne Ergebnisse zu Teilnehmenden an Berufsberatung und anderen Maßnahmen nach § 48 SGB II.
4) Zum gesamten Umfang der Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Arbeitsplätzen sind Erläuterungen in den methodischen Hinweisen enthalten.
5) Die Zahlen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen sind regional unterschiedlich, im Zusammenhang mit dem Bestand überlastet. Die zugehörigen Werte für die Bundesländer finden Sie unter: https://statistik.bund.de/Portals/0/Statistik-Content/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarktpolitische-Ma%C3%9Fnahmen/Gemeinsame-Publikationen/Pressemitteilung_Social.pdf
6) Derzeit ohne Ergebnisse zu Förderungen aus dem Sammelverfahren nach § 52 Abs. 6 SGB II.

Teilnehmende in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten mit Kost
Personengruppe: Frauen, Personen im Kontext Fluchtmigration¹⁾
 Jobcenter Hamburg, Freie und Hansestadt
 Zeitreihe, Datenstand: August 2021

Zugang	September 2019	Oktober 2019	November 2019	Dezember 2019	Januar 2020	Februar 2020	März 2020	April 2020	Mai 2020	Juni 2020	Juli 2020	August 2020	September 2020	Oktober 2020	November 2020	Dezember 2020
Aktivierung und berufliche Eingliederung, darunter	156	159	159	128	131	117	175	153	176	108	94	95	148	142	121	117
Vermittlungsdienste	47	23	23	28	30	31	35	44	18	8	9	42	22	22	22	17
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	109	136	136	99	101	86	137	109	58	100	75	53	123	120	99	110
dar. bei einem Arbeitgeber	15	15	15	12	13	11	11	11	-	4	3	7	14	12	7	9
Vermittlung in sv-pflichtige Beschäftigung (eingeladene AVGS, bewilligt 1. Rate)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Probefbeschäftigung für Menschen mit Behinderungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufwahl und Berufsausbildung²⁾, darunter	5	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-	6	7	-	-	-
Berufsausbildungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsausbildungsstellen für Bewerberinnen und Bewerber	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsausbildungsstellen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsausbildungsstellen für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsausbildungsstellen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausbildungsbegleitende Hilfen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Außenbetriebliche Berufsausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zuschüsse z. Auszubildendenvergütung für Menschen mit Behinderungen u. schwerbeh. Menschen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zuschüsse für schwerbehinderte Menschen im Anschluss an Aus- u. Weiterbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufliche Weiterbildung³⁾, darunter	20	12	15	15	11	14	20	20	11	11	7	24	18	21	15	15
Förderung der beruflichen Weiterbildung	20	12	15	15	11	14	20	20	11	11	7	24	18	21	15	15
dar. Rehabilitanden in Förderung der beruflichen Weiterbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, darunter	6	3	3	-	-	4	4	-	3	-	4	-	-	-	-	-
Förderung abhängiger Beschäftigung	6	3	3	-	-	4	4	-	3	-	4	-	-	-	-	-
Eingliederungszuschuss	3	3	3	-	-	4	4	-	3	-	4	-	-	-	-	-
Eingliederungszuschuss I, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eingelsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit	3	3	3	-	-	4	4	-	3	-	4	-	-	-	-	-
Bundesprogramm Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter (Rehabilitation)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Förderung der Selbständigkeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eingelsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gründungszuschuss	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen⁵⁾, darunter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
besondere Maßnahmen zur Weiterbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eignungsabklärung/Berufshilfe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Einzelhilfen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
individuelle rehaspezifische Maßnahmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Budget für Ausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
unentgeltliche Beschäftigung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beschäftigung schaffende Maßnahmen, darunter	3	4	4	4	3	-	28	7	-	-	-	5	-	4	4	-
Arbeitsentgeltstellen	-	-	-	-	-	-	28	7	-	-	-	5	-	4	4	-
Förderung von Arbeitsverhältnissen (Restabwicklung)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Teilnahme am Arbeitsmarkt ⁶⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Freie Förderung/ Sonstige Förderung, darunter	4	5	8	8	9	19	5	9	-	5	4	-	5	-	3	-
Freie Förderung SGB II	4	5	8	8	9	19	5	9	-	5	4	-	5	-	3	-
darunter Einmalleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Europäischer Globalisierungsfonds	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe der Instrumente mit Einmalleistungen⁷⁾	194	183	160	160	159	155	238	194	96	129	109	135	181	172	148	138
Einmalleistungen ¹⁾	47	25	29	29	30	31	38	44	18	9	19	12	26	23	22	7
Summe der Instrumente ohne Einmalleistungen²⁾	147	158	131	129	124	200	150	78	39	120	90	123	155	149	126	131
nachrichtl./kommunale Eingliederungsleistungen ³⁾	7	8	4	4	5	6	5	5	6	-	-	-	5	5	9	3

Erstellungsdatum: 07.09.2021, Statistik-Service Nordost, Daten- und Gebietsstand: August 2021

¹⁾ Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2, und Daten, aus den die regionalen Werte zu ermitteln sind, nicht veröffentlicht.

Die regionalen Werte für die Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Die regionale Zuordnung der Teilnehmer erfolgt nach dem Wohnortprinzip und die Regionalisierung nach dem jeweils aktuellsten Wohnort.

²⁾ Es ist von einer Untererfassung auszugehen, so haben bundesweit für Januar - Dezember 2020 (Datenstand März 2021) 3) Ohne Ergebnisse zu Teilnahmen an Berufsausbildungsstellen nach § 48 SGB III

4) Zum gesamten Umfang der Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt sind Erläuterungen im Anhang der Drucksache 22/5626 zu finden.

5) Die Zahlen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen sind regional unterschiedlich.

6) Dargestellt ohne Ergebnisse zu Förderungen aus dem Sammelverfahren nach § 82 Abs. 6 SGB II.

Informationen zur Plausibilität der enthaltenen Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger sind im Internetangebot www.hamburg.de/Statistik-Service-Nordost/Themen/Arbeitsmarktpolitische-Maßnahmen/Gemeinschaft

Hamburger Sportbund		♂	♀	Summe	Frauenanteil in %
2020	stimmberechtigtes Präsidium	5	2	7	29%
	Mitarbeiter gesamt	25	36	61	59%
	Führungskräfte	8	3	11	27%
2019	stimmberechtigtes Präsidium	5	2	7	29%
	Mitarbeiter gesamt	21	41	62	66%
	Führungskräfte	7	5	12	42%
2018	stimmberechtigtes Präsidium	5	2	7	29%
	Mitarbeiter gesamt	29	40	69	58%
	Führungskräfte	1	0	1	0%
2017	stimmberechtigtes Präsidium	6	1	7	14%
	Mitarbeiter gesamt	23	38	61	62%
	Führungskräfte	1	0	1	0%