



Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013–2015
des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg

Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013–2015
des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg

5. März 2013

Hinweise für die Leserin und den Leser:

Die vorliegende Ausgabe des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms beruht auf der entsprechenden Mitteilung des Senats vom 5.3.2013 an die Bürgerschaft der Freien und Hansestadt (Drucksache 20/7126; abrufbar unter www.hamburgische-buergerschaft.de). Die Behörde für Justiz und Gleichstellung hat zudem am selben Tag eine Vorabausgabe des Rahmenprogramms über das Internet zum Abruf bereitgestellt. Aufgrund der unterschiedlichen Druckbilder verschieben sich die Seitennummerierungen in der Mitteilung, der Vorabausgabe und der vorliegende Ausgabe des Rahmenprogramms geringfügig. In formaler Hinsicht übereinstimmende Anknüpfungs- und Orientierungspunkte – etwa für die Zitierung – bilden daher vor allem die **Randnummern** (Rn.) am jeweils äußeren Rand der Seiten sowie die **Maßnahmennummern** (linke Spalte der Tabelle in Teil E). Rand- und Maßnahmennummern verleihen dem Text auch im Übrigen seine maßgebliche Formalstruktur (z.B. bei Querverweisen).

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm ist in der vorliegenden Ausgabe über das Internet unter www.hamburg.de/gleichstellung und unter www.hamburg.de/justizbehoerde in elektronischer Form erhältlich.

Herausgeber: Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Justiz und Gleichstellung
– Abteilung Gleichstellung –
Drehbahn 36
20354 Hamburg
www.hamburg.de/justizbehoerde



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zu den grundlegenden verfassungsrechtlichen Zielen und ist ein Gebot der politischen und ökonomischen Klugheit. Sie ist Ausdruck einer gerechten und vielfältigen Gesellschaft und erhöht die Chancen auf Innovation und wirtschaftlichen Wohlstand. Sie ist ein Gewinn für alle Menschen. Die Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg, das Grundgesetz

für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Verträge über die Europäische Union und des Völkerrechts unterstreichen die Bedeutung der Gleichstellung für die moderne Gesellschaft und betonen die Verantwortung des Staates, unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung sowohl für die rechtliche als auch für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen.

Das vorliegende Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg spiegelt diese Bedeutung der Gleichstellung wider. Getragen von den Prinzipien der Selbstbestimmung und der gerechten Teilhabe benennt es für die Jahre 2013 bis 2015 die wesentlichen gleichstellungspolitischen Herausforderungen für die Freie und Hansestadt Hamburg und bündelt neue und laufende Aktivitäten und Maßnahmen unter dem Dach gemeinsamer Grundsätze und Leitlinien. Das Rahmenprogramm will so Ausgangspunkt für einen stetigen und nachhaltigen Diskurs sein, der in regelmäßiger Wiederkehr die gleichstellungspolitischen Herausforderungen in allen Lebensbereichen analysiert, die Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen bewertet und vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen Orientierung für das weitere Vorgehen anbietet. Ich möchte alle gesellschaftlichen und staatlichen Kräfte einladen, uns auf diesem Weg aktiv zu begleiten.

Das Rahmenprogramm ist das Ergebnis einer intensiven und konstruktiven Zusammenarbeit aller Senatsämter und Fachbehörden. Sie wurden von zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern der Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft unterstützt, deren Anregungen und Kritik in die Erarbeitung des Rahmenprogramms eingeflossen sind. Ich möchte mich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung Gleichstellung, der Senatsämter und der Fachbehörden und bei allen weiteren Beteiligten herzlich bedanken, die mit ihrer Mitarbeit und ihrer Expertise zur Erarbeitung des Rahmenprogramms beigetragen haben. Besonders bedanken möchte ich mich jedoch bei allen Menschen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und deren Engagement für die erfolgreiche Umsetzung und die Fortschreibung des Rahmenprogramms unabdingbar ist. Mag ihnen das Rahmenprogramm nicht nur Bestätigung, Unterstützung und Orientierung, sondern auch neue Impulse und Kraft geben.

Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jana Schiedek', written over a horizontal line.

Jana Schiedek
Senatorin für Justiz und Gleichstellung

Inhaltsverzeichnis

A. Gleichstellung als integraler Bestandteil einer modernen Gesellschaft und als verfassungsrechtlicher Auftrag des Staates	1
B. Grundsätze und Leitlinien der Gleichstellungspolitik der Freien und Hansestadt Hamburg	4
I. Selbstbestimmung, gerechte Teilhabe und Miteinander der Geschlechter	4
II. Intersektionale Diskriminierung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität als Kontexte	5
III. Relativierung von Rollenerwartungen und Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse aus der Lebensverlaufsperspektive	6
IV. Gleichstellung in der geteilten Gesamtverantwortung von Gesellschaft und Staat	7
C. Instrumente und Strukturen der Gleichstellungspolitik	9
I. Festlegung und Ausrichtung von Programmen und Aufgaben	9
1. Hamburger Demografiekonzept	9
2. Hamburger Fachkräftestrategie	10
3. Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE)	11
4. Hamburger Integrationskonzept.....	12
5. Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen	13
II. Valide Daten als Grundlage gleichstellungsbezogener Maßnahmen	14
III. Information, Beratung und politische Bildung	15
IV. Recht, Organisation und Verfahren	16
1. Senatsvorlagen, Landesrecht und Bundesrecht	16
2. Förderung der Gleichstellungsorientierung in Organisation und Abläufen.....	17
V. Personalentwicklung.....	17
VI. Internationale, föderale und regionale Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen und staatlichen Akteuren und Institutionen.....	18
1. Internationale Zusammenarbeit mit anderen Ländern und Städten, einschließlich Schwerpunktregionen und Entwicklungszusammenarbeit	18
2. Mit- und Zusammenarbeit auf europäischer, national-föderaler und regionaler Ebene.....	19
3. Zusammenarbeit mit staatsnahen, zivilgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Akteuren	20
VII. Finanzen und Budget	20
1. Gleichstellungspolitische Ausrichtung von Zielen und Kennzahlen des Haushaltswesens	20
2. Vergabe öffentlicher Aufträge	21
3. Zuwendungen	22
4. Nutzung der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF)	23
VIII. Medien, Informationstechnik und Sprache	24

D. Herausforderungen, Ziele und Vorgehen in einzelnen Lebensbereichen.....	26
I. Kindheit und Jugend.....	26
1. Kindertagesbetreuung.....	27
2. Kinder- und Jugendfreizeit.....	28
3. Entwicklung in der Familie und im sozialräumlichen Umfeld.....	29
4. Schule.....	30
a. Lernen in der Schule.....	30
b. Berufs- und Studienfachwahl.....	31
5. Kinder- und Jugendkultur sowie kulturelle Bildung.....	34
II. Ausbildung und Studium.....	35
1. Teilzeitausbildung.....	35
2. Studium.....	36
a. Gender Studies, gleichstellungssensible Methodik und Didaktik.....	36
b. Vereinbarkeit von Studium und Familie.....	36
c. Vereinbarkeit von Studium und Pflege.....	37
III. Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung.....	37
1. Eintritt und Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und in das Erwerbsleben.....	38
a. Zugang zum Erwerb, insbesondere diskriminierungsfreie Bewerbung.....	38
b. Insbesondere: Übergang vom Studium in den Beruf.....	39
c. Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt.....	40
2. Erwerbsverhältnisse.....	41
a. Arbeitszeit und Erwerbsunterbrechung.....	41
b. Entlohnung und Entgelt.....	43
c. Einkommen und Besteuerung.....	44
d. Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf.....	44
3. Öffentlicher Dienst.....	45
a. Zugang zu Bezahlgruppen und Berufsfeldern.....	45
b. Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf.....	46
4. Forschung und Lehre.....	47
a. Akademische (Nachwuchs-)Förderung.....	48
b. Berufungsverfahren.....	49
c. Zugang zur Ressourcenverteilung.....	49
d. Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorge und Beruf.....	49
5. Wirtschaft und Unternehmen.....	50
a. Förderung der Gleichstellung in Unternehmen.....	50
b. Insbesondere: Innovations- und Technologieförderung („InnovationsAllianz“).....	51
c. Qualifizierungsinitiativen.....	51
d. Unternehmerische Existenzgründungen.....	52
e. Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf.....	53
6. Medienwirtschaft und öffentlich-rechtlicher Rundfunk.....	54
7. Allgemeine Weiterbildung (insbesondere Volkshochschule).....	54
IV. Alter.....	55
1. Alterssicherung und Altersarmut.....	55
2. Mitwirkung und Mitbestimmung von Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben.....	57
3. Steigerung der Lebensqualität älterer Menschen und ihrer Angehörigen.....	57

V. Gesundheit und Umwelt	58
1. Geschlechtersensible Gesundheitspolitik	58
2. Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie betriebliche Gesundheitsförderung	59
3. Umwelt	61
VI. Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat	62
1. Politik sowie politisch zu besetzende Institutionen des Staates	63
2. Verwaltung, einschließlich der Personalvertretung	63
3. Justiz	65
4. Wissenschaft	66
5. Wirtschaft, einschließlich öffentlicher Unternehmen	67
a. Private Unternehmen	67
b. Öffentliche Unternehmen	68
6. Kultur und öffentlich-rechtlicher Rundfunk	69
a. Kultur, insbesondere Gremien- und Jurybesetzung	69
b. Öffentlich-rechtlicher Rundfunk	70
7. Bürgerschaftliches Engagement	71
a. Insbesondere: Freiwillige Feuerwehr Hamburg	72
b. Insbesondere: Hamburger Sportverbände und -vereine	73
VII. Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur	74
1. Bau-, wohn- und verkehrliche Stadtentwicklung	74
a. Städtebau, Stadtplanung und Gestaltung des öffentlichen Raumes	76
b. Wohnungswesen	76
c. Verkehrsinfrastruktur und Mobilität	76
2. Förderung ländlicher Räume	77
3. Kultur- und Sportbereich	78
a. Zugang zu den Sportarten und -ressourcen	78
b. Förderung und Bewahrung künstlerischer Arbeiten	79
VIII. Schutz durch den Staat	80
1. Opfer- und Gewaltschutz	80
2. Wohnungslosenhilfe	82
3. Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten	83
IX. Wertschätzung und Anerkennung durch Wahrnehmung und Öffentlichkeit	83
1. Darstellung und Präsentation des Sports	84
2. Präsentation von Leistungen in kulturellen Institutionen	84
3. Benennung von Straßen und Verkehrsflächen	85
4. Orden, Ehrungen, Preise und Stipendien	85
a. Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland	86
b. Ehrungen durch die Freie und Hansestadt Hamburg	86
c. Vergabe von Kulturpreisen und -stipendien	87
E. Maßnahmenplan	89-117

A. Gleichstellung als integraler Bestandteil einer modernen Gesellschaft und als verfassungsrechtlicher Auftrag des Staates

Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zu jeder modernen Gesellschaft. Sie ist ein Gewinn für alle Menschen, weil sie die Gesellschaft gerechter und vielfältiger macht und die Chancen auf Innovation und wirtschaftlichen Wohlstand erhöht. Es ist die verfassungsrechtliche Aufgabe des Staates, Frauen und Männer nicht nur gleich zu behandeln, sondern darüber hinaus die tatsächliche Durchsetzung ihrer Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Artikel 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg¹ und des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland² unterstreichen im Einklang mit den Verträgen der Europäischen Union, deren Charta der Grundrechte und der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten³ die Bedeutung der Gleichstellung für die moderne Gesellschaft und betonen die Verantwortung des Staates, unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung sowohl für die rechtliche als auch für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen.⁴ Dabei obliegt es grundsätzlich dem Staat, auch mit Blick auf die Besonderheiten des jeweiligen gleichstellungspolitischen Lebensbereichs einzuschätzen, mit welchen Mitteln auch die praktische Wirksamkeit der Gleichstellung am besten zu sichern ist. Ihm kommt eine besondere Verantwortung für eine Verfassungs- und Rechtsordnung zu, die sich ernst nimmt und den Anspruch auf Verwirklichung erhebt. Die gerechte Teilhabe kann feste, auch – wie dies in Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck kommt – begünstigende Regeln erfordern, etwa um faktische Nachteile auszugleichen, die aufgrund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen überwiegend ein Geschlecht treffen.

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Gleichstellung der Geschlechter bedeutende Ziele erreicht. Sie betreffen in erster Linie die Rechtsordnung, etwa das Familien-, Arbeits- oder Sozialrecht. 1979 war Hamburg mit seiner „Leitstelle zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ eines der ersten Bundesländer, das gleichstellungspolitische Aufgaben in einer Landesregierung institutionell verankerte. 1984 wurde eine Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst erlassen, die sieben Jahre später durch das bis heute geltende Hamburger Gleichstellungsge-

¹ Artikel 3 Absatz 2 Sätze 3 und 4 lauten: Sie [die Staatsgewalt] hat auch die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere wirkt sie darauf hin, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen gleichberechtigt vertreten sind.

² Artikel 3 Absatz 2 lautet: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

³ Siehe Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union und Artikel 8, 153 und 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union sowie Artikel 21 und 23 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Artikel 5 ihres Protokolls Nr. 7 und Artikel 1 ihres Protokolls Nr. 12, und Artikel 21 und 23 (auch 51 Absatz 1) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

⁴ Auch der UN-Menschenrechtsausschuss fordert in seinen abschließenden Bemerkungen vom 30. und 31.10.2012 zum 6. Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 40 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt) die Bundesrepublik auf, weitere Schritte zu unternehmen, um mehr Frauen in Führungspositionen von Unternehmen zu bringen sowie die Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern zu verringern.

setz⁵ ersetzt wurde. Auch im Zuge des Paradigmenwechsels von einer Politik der Frauenförderung und des Nachteilsausgleichs hin zu einer aktiven Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, wie er vor allem von den Vereinten Nationen ausging und später verfassungs- und europarechtlich aufgegriffen wurde, hat Hamburg bundesweit eine führende Rolle übernommen. Bereits 1996 wurde in der Landesverfassung die Verpflichtung des Staates verankert, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Hamburg hat seitdem die Geschlechtergerechtigkeit als gesellschaftliche und staatliche Querschnittsaufgabe aufgefasst. Dabei zeichnet sich der Hamburger Weg bis heute durch eine enge Verzahnung der Gleichstellungs- mit der Wirtschafts- und der Arbeitsmarktpolitik aus, wie dies etwa in verschiedenen Dialogen mit den Hamburger Unternehmen ihren Ausdruck fand.

- 3 Zugleich vermögen die erreichten Erfolge nicht die ungelösten oder auch neu entstandenen Aufgaben zu verdecken. So sind ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt, ungleiche Aufstiegsmöglichkeiten in Unternehmen und im Öffentlichen Dienst, ungleiche Teilhabe an gesellschaftlichen und staatlichen Führungsfunktionen oder ungleiche Entlohnungen für gleichwertige Arbeit auch heute noch auf unbegründete Unterscheidungen der Geschlechter zurückzuführen. Die damit einhergehenden gleichstellungspolitischen Herausforderungen korrespondieren eng mit bildungs-, familien- und wirtschaftspolitischen Herausforderungen. Das betrifft etwa die frühkindliche und schulische Bildung einschließlich der Berufswahl, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere vor dem Hintergrund einer zunehmenden Vielfalt und Ausdifferenzierung von Familienstrukturen, oder die wirtschaftliche Unabhängigkeit des Einzelnen in Hinblick auf Niedriglöhne und unfreiwillige Teilzeit.
- 4 Dabei haben sich Gegenstand und Rahmenbedingungen der Gleichstellungspolitik verändert: Für eine moderne Gleichstellungspolitik ist es heute selbstverständlich, Frauen- und Männerpolitik als sich ergänzende und gleichwertige, wenn auch sich ungleichzeitig entwickelnde Teilpolitiken anzuerkennen, die es im Dialog miteinander zusammenzuführen gilt, nicht ohne zugleich aus den Augen zu verlieren, dass wesentliche gleichstellungspolitische Herausforderungen weiterhin vorwiegend Frauen betreffen. Zugleich muss sie sich für Fragen der sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten öffnen, die den Begriff des Geschlechts unscharf werden lassen. Auch die demografische Entwicklung, der mit ihr zusammenhängende Fachkräftemangel und die Folgen der Finanzkrise und der Staatsverschuldung prägen den gleichstellungspolitischen Kontext. Moderne Gleichstellungspolitik kalkuliert schließlich die langfristigen, komplexen Wirkungsketten ihrer Maßnahmen ebenso ein wie die Veränderungsresistenz überkommener Geschlechterrollen. Gleiches gilt für den Einfluss von institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die individuellen Lebensentscheidungen.
- 5 Um diese und weitere gleichstellungspolitische Herausforderungen anzugehen, hat der Senat mit seinem Arbeitsprogramm vom 10. Mai 2011 die Gleichstellung von

⁵ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz), vom 19.3.1991, zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405, 435).

Männern und Frauen zu einem gesellschaftlichen Reformprojekt erhoben, für das das vorliegende Rahmenprogramm das Fundament legt. Es analysiert und spezifiziert die gleichstellungspolitischen Herausforderungen in der Freien und Hansestadt Hamburg und formuliert die Grundsätze und Leitlinien der Gleichstellungspolitik des Hamburger Senats (dazu B) und die daran ansetzenden Konsequenzen für die grundlegende Ausrichtung der gleichstellungspolitischen Instrumente (dazu C). Im Anschluss nennt es die Herausforderungen, Ziele und das weitere Vorgehen in prioritären Handlungsbereichen von Gesellschaft und Staat (dazu D), die in einem Katalog unter Festlegung von konkreten Verantwortlichkeiten und zeitlichen Vorgaben zusammengefasst werden (dazu E), um die Hamburger Gleichstellungspolitik zu verstetigen und in ihrer Nachhaltigkeit zu unterstützen. Soweit im Katalog genannte Maßnahmen nicht kostenneutral sind, erfolgt ihre Finanzierung im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel einschließlich eingeworbener Mittel (insbes. ESF, dazu Rn. 57 ff.).

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm wird dem Senat im vierten Quartal 2014 zur Fortschreibung vorgelegt (→ Maßnahme 1)⁶. In diesem Rahmen wird er insbesondere über den Stand und das weitere Vorgehen in den einzelnen Handlungsfeldern unterrichtet. Die Fortschreibung des Rahmenprogramm soll gegebenenfalls zugleich die Anforderungen der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ erfüllen (dazu Rn. 46 mit Maßnahme 22).

⁶ Die mit einem Pfeil („→“) eingeleiteten Verweise auf eine Maßnahme beziehen sich auf die Maßnahmennummerierung im genannten Teil E.

B. Grundsätze und Leitlinien der Gleichstellungspolitik der Freien und Hansestadt Hamburg

I. Selbstbestimmung, gerechte Teilhabe und Miteinander der Geschlechter

- 7 Vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlichen Auftrags und der heutigen gleichstellungspolitischen Herausforderungen hat der Senat in seinem Arbeitsprogramm die gerechte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zu den zentralen Grundsätzen seiner Gleichstellungspolitik erhoben, ebenso den Einsatz für eine tolerante Gesellschaft, in der alle Menschen frei und selbstbestimmt leben können. In der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung des Menschen, wie sie insbesondere von den grundrechtlichen Freiheiten geschützt und zugleich vorausgesetzt werden, kommt die Anerkennung des Einzelnen als Individuum zum Ausdruck. Sie ist eine Grundlage für die Leistungsbereitschaft des Einzelnen und damit für den Wohlstand der Gemeinschaft.
- 8 Selbstbestimmtheit ist allerdings nicht voraussetzungslos. Um seine Selbstbestimmung zu entwickeln und sie auszuüben zu können, ist der einzelne Mensch auch auf Rahmenumstände und -gegebenheiten angewiesen, die er nicht beeinflussen kann, sondern die ihm durch die Gesellschaft und den Staat vorgegeben sind. Dabei sind es vor allem kulturell gesetzte oder traditionell gewachsene Strukturen, die mittelbar oder verdeckt an der Unterscheidung von Frauen und Männern anknüpfen, sich häufig zu individuell, gesellschaftlich und strukturell verankerten Rollenzuschreibungen und -erwartungen an die Geschlechter verdichten und so das selbstbestimmte Entscheidungsverhalten des Einzelnen und dessen Spektrum möglicher Lebenswege einengen. Das schlägt sich in faktisch unterschiedlicher Teilhabe nieder, etwa am Erwerbsleben, an Vermögen und Gestaltungsmacht. Eine moderne Gleichstellungspolitik hat daher die Aufgabe, auf die bestehenden Rahmenumstände und -gegebenheiten so einzuwirken, dass dem Individuum Möglichkeiten eröffnet und ihm gute Gründe zur Seite gestellt werden, auch neue Wege zu wählen. Die erforderlichen Ausgangs- und Rahmenbedingungen herzustellen und eine gerechte Teilhabe aller zu gewährleisten, ist der Kern, die Selbstbestimmung des Menschen Grund und Grenze des verfassungsrechtlichen Auftrags des Staates zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.
- 9 Selbstbestimmung, Chancengleichheit und gerechte Teilhabe stehen allen Geschlechtern zu und verbinden sie zu einer gemeinsamen Perspektive, die ohne gegenseitige Wertschätzung und Toleranz nicht bestehen kann. Gute Gleichstellungspolitik setzt auf den Dialog der Geschlechter, grenzt sich von Polarisierungen ab, bezieht auch zukünftige Geschlechtergenerationen ein und füllt so ihre grundlegende Bedeutung für den sozialen und nachhaltigen Zusammenhalt der Gesellschaft aus.

II. Intersektionale Diskriminierung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität als Kontexte

Strukturelle Benachteiligung und Ausgrenzung von Menschen gründen sich häufig nicht allein auf die Unterscheidung der Geschlechter, sondern sind Ergebnis der gleichzeitigen und verfassungsrechtlich ebenso unzulässigen Anknüpfung an andere Merkmale eines Menschen wie etwa dessen Herkunft, Sprache oder Abstammung (vergleiche Artikel 3 GG). So wird das ohnehin zwischen Männern und Frauen bestehende Lohngefälle (dazu Rn. 118 f.) noch verstärkt, wenn der Blick etwa auf Frauen mit Migrationshintergrund gerichtet wird.⁷ In ähnlicher Weise können Alter oder Behinderung (dazu Rn. 30 ff.) die strukturelle Benachteiligung eines Geschlechts verstärken. Auf diese komplexen Herausforderungen struktureller Mehrfachdiskriminierungen muss der Staat reagieren, indem er das in den einzelnen Politikbereichen und Fachbehörden vorhandene Wissen zu Benachteiligungen von Menschen etwa aus Gründen ihrer Herkunft, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung stärker als bisher miteinander verknüpft. Die in einzelnen Bereichen und Behörden ergriffenen Maßnahmen – etwa in der Öffentlichkeits- und Beratungstätigkeit, in der Programm- und Konzeptionsarbeit, aber auch im Bereich der Leistungserbringung und der Rechtssetzung und -durchsetzung – sind auf die Mehrdimensionalität von strukturellen Benachteiligungen auszurichten.

Moderne Gleichstellungspolitik geht grundlegend davon aus, dass sich ein Mensch mit der Kategorisierung als Frau oder Mann in Hinblick auf seine individuellen Eigenschaften, Dispositionen und Bedürfnisse nur unvollständig und eingeschränkt beschreiben lässt und ein entsprechendes Denken in solchen sozial zugewiesenen geschlechtlichen Kategorien die Gleichstellung der Geschlechter hindernde Rollenerwartungen (dazu Rn. 12 ff.) verstärken kann. Moderne Gleichstellungspolitik bezieht zudem Fragestellungen der sexuellen Orientierung und der Variabilität geschlechterlicher Identitäten bzw. des geschlechtlichen Selbstverständnisses, deren Bedeutung etwa durch jüngere nationale, supranationale und völkerrechtliche Akte dokumentiert werden,⁸ von vornherein in ihren Blick ein. Der Senat wird zu diesen Fragestellungen und den mit ihnen verbundenen Herausforderungen ergänzend zu diesem Rahmenprogramm für Hamburg ein Richtungspapier im Dialog mit den zivilgesellschaftlichen Akteuren erarbeiten, um die politische und gesellschaftliche Diskussion sowie die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen weiter anzuregen (→ Maßnahme 2).

⁷ Siehe Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht im Auftrag der Bundesregierung v. 16.6.2011, BT-Drs. 17/6240, Seite 138.

⁸ Dazu Maßnahmenkatalog der Arbeitsgruppe für Menschenrechte bei der EU (COHOM) zur Förderung und zum Schutz der Ausübung aller Menschenrechte durch Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen vom 17.6.2010, Dok.-Nr. 11179/10; United Nations Declaration on Sexual Orientation and Gender Identity vom 18.12.2008; Resolution 1728 der Parlamentarischen Versammlung des Europarats vom 29.4.2010; Deutscher Ethikrat, Intersexualität – Stellungnahme –, vom 23.2.2012. Zur verfassungsrechtlichen Bedeutung der selbstempfundene(n) geschlechtlichen Identität vergleiche auch Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 11.1.2011 – 1 BvR 3295/07.

III. Relativierung von Rollenerwartungen und Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse aus der Lebensverlaufsperspektive

- 12 Eine Gleichstellungspolitik, die die individuelle Selbstbestimmung, die gerechte Teilhabe und das Miteinander der Geschlechter zu ihren Kernzielen erhebt, begreift die Relativierung der Geschlechterunterscheidung nicht als Selbstzweck. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern kann sowohl verlangen, gesellschaftlich gefestigte, an der Unterscheidung der Geschlechter anknüpfende Rollenerwartungen zu relativieren als auch geschlechterspezifischen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. In den Mittelpunkt rückt damit die Frage, welcher dieser Ansätze in den einzelnen Lebensbereichen relevant ist. Dies kann nur aus dem jeweiligen Lebensbereich und seinen spezifischen Bedingungen heraus beantwortet werden.
- 13 Soweit Gleichstellungspolitik auf die Relativierung von Rollenerwartungen gerichtet ist, bedeutet dies, auf die gesellschaftlich und staatlich gesetzten Ausgangs- und Rahmenbedingungen so einzuwirken, dass Frauen und Männer ihre Lebensentwürfe frei von Zuschreibungen und strukturellen Hindernissen selbstbestimmt gestalten können. Dies wird beispielsweise im Bereich der Kindertagesbetreuung (dazu Rn. 67 ff.), der Gestaltung der Kinder- und Jugendfreizeit (dazu Rn. 69 ff.) oder im Schulbereich (dazu Rn. 75 ff.) deutlich. Dabei ist nicht nur die Herausforderung anzunehmen, dass sich die Rollenentwürfe und Geschlechterarrangements zunehmend differenzieren, wie etwa die diversen Modelle der Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit illustrieren. Auch ist zu berücksichtigen, dass es aus Sicht des Individuums gute Gründe geben und es damit gerade Ausdruck seiner Selbstbestimmung sein kann, einen für sein Geschlecht traditionellen Lebensweg einzuschlagen, etwa weil dieser Weg bestimmte Vorteile verspricht oder auch Orientierung bietet. Dies lässt sichtbar werden, dass es für den Staat bei der Relativierung tradierter Rollenverteilungen vor allem darum gehen muss, die Rahmenbedingungen und die Folgen einer individuellen Entscheidung so zu beeinflussen, dass jeder Mensch das Zutrauen gewinnt, „geschlechtsuntypische“ Wege zu gehen. Ob neue Wege beschritten werden, bleibt damit in erster Linie eine Frage der individuellen Entscheidung und Einstellung. Der erhebliche Lohnunterschied von Frauen und Männern macht allerdings beispielhaft deutlich, dass häufig zu individuellen Einstellungen und Haltungen veränderte äußere Rahmenbedingungen hinzutreten müssen, um Benachteiligungen abzubauen.
- 14 Dass die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung auch verlangen kann, auf die speziellen Bedürfnisse eines Geschlechts Rücksicht zu nehmen und gegebenenfalls faktische Nachteile auszugleichen, wird etwa im Bereich der Städte- und Wohnungsbauentwicklung deutlich (dazu Rn. 222 ff.): Solange tatsächlich vor allem Frauen den Hauptanteil der familiären Sorgearbeit wahrnehmen, sind Bedürfnisse für eine familiengerechte Mobilität, familiengerechtes Wohnen oder familiengerechte Infrastruktur vor allem an ihren Bedürfnissen auszurichten.
- 15 Bei der Gewährleistung dieser Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes und teilhabegerechtes, insbesondere von Rollenerwartungen freies Leben trifft den Staat

eine besondere Verantwortung. Information und Aufklärung des Menschen, vor allem über die mittel- und langfristigen Folgen seiner Entscheidungen, spielen dabei eine wichtige Rolle, insbesondere wenn es um die Wahl einer Ausbildung, den Eintritt in das Berufsleben, die Gründung einer Familie oder andere den Lebensverlauf prägende Entscheidungen geht, mit denen sich häufig nicht nur eindimensionale und kurzfristige, sondern auch komplexe und mittel- bis langfristige Festlegungen und Folgen verbinden, die für den Einzelnen aus seiner situativen Sicht heraus nicht erkennbar oder jedenfalls schwer einschätzbar sein können. Dementsprechend wird erst aus der Lebensverlaufsperspektive (dazu Rn. 63) erkennbar, wie ambivalent einzelne Instrumente (z.B. die Teilzeit, dazu Rn. 113 ff.) für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele sein können.

IV. Gleichstellung in der geteilten Gesamtverantwortung von Gesellschaft und Staat

Mit diesen Leitlinien und ihren nachstehenden Konkretisierungen in Hinblick auf die Instrumente und auf einzelne Handlungsfelder nimmt der Senat seine Verantwortung wahr, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Gleichstellungspolitik ist dabei keine Sonderaufgabe, sondern Teil einer jeden Fachpolitik. Sie ist in erster Linie aus den jeweiligen Fachbereichen und Ressorts wie etwa Familie, Stadtentwicklung, Wirtschaft, Finanzen oder Inneres heraus und in Kooperation miteinander zu entwickeln und umzusetzen. Hierzu bedarf es ressortübergreifender Maßstäbe, koordinierender Leitlinien und Strategien der Gleichstellungspolitik, die erst aus der Zusammenschau und dem Vergleich fachpolitisch bezogener Gleichstellungspolitiken erkennbar werden, sowie stabiler, institutioneller Strukturen und staatlicher Akteure, die sich den Aufgaben der Gleichstellung prioritär und auch mit einem gewissen Abstand zu anderen fachpolitischen Zielen und Sichtweisen zuwenden können. Eine solche inhaltliche und institutionelle Verankerung der Gleichstellung trägt nicht nur dem hohen verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Rang des staatlichen Gleichstellungsauftrags Rechnung, sondern auch einer effektiven und nachhaltigen Ausrichtung der Gleichstellungspolitik, die – wie der Rückblick auf die vergangenen Jahrzehnte nationaler und internationaler Gleichstellungspolitik zeigt – besonders wichtig sind, um den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen. Die Umsetzung von Gleichstellung wird häufig dann vernachlässigt, wenn die Vorteile nicht gesehen werden und der Umsetzungsaufwand als unverhältnismäßig hoch eingeschätzt wird. Gute Gleichstellungspolitik kann weder auf den ressortspezifischen noch auf den ressortübergreifenden Blick verzichten. Mit der Ressortenerweiterung der Justizbehörde um die Gleichstellung, der dortigen Einrichtung einer Abteilung Gleichstellung und der Vorlage dieses Rahmenprogramms legt der Senat die institutionellen und materiellen Grundlagen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik. Vor allem die zwischenbehördlichen Arbeitszusammenhänge, die sich im Zuge der Erarbeitung dieses Programms herausgebildet haben, sollen intensiviert werden.

16

Staat und Verwaltung können und sollen die Herausforderungen nicht alleine lösen, sondern bedürfen der Unterstützung und des Rückhalts aus allen Bereichen der Ge-

17

sellschaft, insbesondere der Wirtschaft, der Sozialpartner, der Interessensverbände und der Wissenschaft. Dabei müssen sich alle gleichstellungspolitischen Akteure auf die beschriebenen Herausforderungen und kontextuellen Rahmenbedingungen heutiger Gleichstellungspolitik einstellen. Gesellschaftliches Wissen über gleichstellungspolitische Defizite und Lösungen muss erneuert und gestärkt, zivilgesellschaftliche Kräfte unterstützt und Verwaltungspersonal für gleichstellungspolitische Fragen noch stärker sensibilisiert werden.

C. Instrumente und Strukturen der Gleichstellungspolitik

Die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verlangt wirkungsvolle Mittel und Strukturen, die für sich oder auch kombiniert geeignet sind, die Ziele der Gleichstellung in den einzelnen Lebensbereichen konkret umzusetzen. Hierzu gehören etwa Festlegungen in Aufgaben und Programmen (dazu I), die Erhebung von Daten (II), Information, Beratung und politische Bildungsangebote (III), rechtliche Regelungen und die Gestaltung von Organisation und Verfahren (IV), der Einsatz und die Entwicklung von Personal (V), die Unterstützung von und die Kooperation mit gesellschaftlichen und anderen staatlichen Akteuren und Institutionen (VI), die Steuerung über Haushalt und Finanzen (VII) bis hin zur Gestaltung von Medien, Informationstechnik und Sprache (VIII). Dies muss nicht die Einrichtung neuer gleichstellungsspezifischer Instrumente bedeuten. Vielmehr muss es vor allem darum gehen, die in den einzelnen Politikbereichen vorhandenen oder auch bereichsübergreifenden staatlichen Instrumente so auszurichten und zu ergänzen, dass sie gleichstellungspolitische Ziele mitbefördern bzw. hierzu eingesetzt werden können. 18

I. Festlegung und Ausrichtung von Programmen und Aufgaben

Als Querschnittsaufgabe setzt die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eine frühzeitige und behördenübergreifende Einbeziehung des Aspekts der Geschlechtergerechtigkeit in die Verwaltungssteuerung voraus, wie sie vor allem durch ressortspezifische oder behördenübergreifende Verwaltungs- und Rahmenprogramme stattfindet. Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen müssen in solchen Programmen und Aufgabenbeschreibungen von vornherein und unter der Lebensverlaufsperspektive mitbedacht und integriert werden. Die Programme dienen dann stets auch der Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter und erhalten (gegebenenfalls auch) unter diesem Gesichtspunkt verfassungsrechtliches Gewicht. 19

1. Hamburger Demografiekonzept

Der sich abzeichnende Wandel in der gesellschaftlichen Altersstruktur stellt auch den verfassungsrechtlichen Auftrag zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter unter veränderte Vorzeichen. Die demografische Entwicklung ist bei allen Zielen und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik mitzudenken. So stellt sich etwa die Frage, wie sich Pflegearbeit und andere Formen der Sorgearbeit ausgewogen auf Frauen und Männer verteilen lassen (dazu Rn. 122 ff.), nochmal einmal verschärft, sollte der Pflege- und Sorgebedarf demografisch bedingt stark ansteigen. Weil die Verteilung der Pflege- und Sorgearbeit wiederum regelmäßig die Verläufe des Bildungs- und Erwerbslebens prägt, verändert der demografische Wandel auch die Bedingungen für die Herstellung von gleichen Chancen der Geschlechter auf Bildung (dazu Rn. 91 ff.) und Erwerb (dazu Rn. 100 ff.). Gleichstellungspolitische Ziele können aber auch Lösungen für Herausforderungen bieten, die der demografischen Wandel in anderen Bereichen auslöst: Es spricht einiges dafür, dass etwa die Geburtenrate einer Ge- 20

sellschaft maßgeblich durch deren Familienfreundlichkeit mitbestimmt wird, die wiederum eng mit der Frage der Gleichstellung der Geschlechter zusammenhängt. Auch wird es zur Bewältigung des demografisch bedingten Fachkräftemangels mit darauf ankommen, inwieweit es gelingt, das Erwerbspotenzial von Frauen stärker zu mobilisieren und sie in allen Belangen gleichermaßen am Erwerbsleben und an Entscheidungsprozessen teilhaben zu lassen (dazu Rn. 22 f. sowie Rn. 185 ff.).

21 Auf der Grundlage des Handlungsplans „Älter werden in Hamburg – Bilanz und Perspektiven“ entwickelt der Senat ein Demografiekonzept, in dem die Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels bis zum Jahr 2030 zu einem Gesamtkonzept zusammengeführt werden. Wie im vorliegenden Rahmenprogramm sollen auch im Demografiekonzept grundsätzlich alle Lebensbereiche von Gesellschaft und Staat wie etwa die Familienpolitik, Zuwanderung und Integration, (Aus-)Bildung, Wirtschaft und Arbeit, Stadtentwicklung und Verkehr, Gesundheit und Pflege, Freiwilliges Engagement und Kultur strategisch und unter dem Aspekt der Chancen Hamburgs auch im Wettbewerb mit anderen großen Städten in den Blick genommen und strategisch handhabbar (z.B. Indikatoren, Evaluationsschleifen) gemacht werden. Dabei werden die gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen dieses Rahmenprogramms zu berücksichtigen sein (→ Maßnahme 3).

2. Hamburger Fachkräftestrategie

22 Die Auswirkungen des demographischen Wandels stellen insbesondere für die Entwicklung des Arbeitsmarkts eine enorme Herausforderung dar. Durch den mittelfristig absehbaren Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung wird voraussichtlich spätestens ab dem Jahr 2025 auch in Hamburg die Zahl qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte abnehmen. Um die daraus resultierende Herausforderung anzugehen, das vorhandene Fachkräftepotenzial zu mobilisieren und neue Fachkräfte zu gewinnen, erarbeitet der Senat eine behördenübergreifende Fachkräftestrategie. Diese wird derzeit im Dialog mit der Agentur für Arbeit Hamburg, der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg sowie dem Unternehmensverband Nord entwickelt und im Rahmen eines in Jahr 2013 noch zu gründenden Fachkräftenetzwerks umgesetzt werden. Die Fachkräftestrategie basiert im Wesentlichen auf vier Säulen, die die Handlungsfelder des Senats und der beteiligten Partner beschreiben. Im Mittelpunkt steht die bedarfsgerechte Qualifizierung von und zu Fachkräften mit den Feldern berufliche Erst-Ausbildung, Hochschulausbildung, berufliche Weiterbildung sowie Qualifizierung durch Arbeitsmarktpolitik (Säule eins). Die zweite Säule hat die Steigerung der Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen, Erwerbspersonen ab 45 Jahren, Jugendlichen, Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Behinderung zum Ziel. Da voraussichtlich selbst bei Ausschöpfen aller vorhandenen inländischen Potenziale die entstehende demografische Lücke auf dem Arbeitsmarkt nicht geschlossen werden kann, muss zukünftig die qualifizierte Zuwanderung aus dem In- und Ausland zielgerichteter gesteuert und die Willkommenskultur verbessert werden (Säule drei). Säule vier zielt auf die Gewährleistung attraktiver Arbeitsbedingungen und fairer Löhne ab.

Darüber hinaus bezieht die Fachkräftestrategie folgende weitere maßgebliche Politikfelder mit ein: die Schul- und Bildungspolitik, die Wohnungsbaupolitik, die Wirtschaftspolitik insbesondere in den Bereichen Mittelstand, Cluster und Innovation sowie die Familien- und Gleichstellungspolitik.

Die beschriebene arbeitsmarktpolitische Herausforderung korrespondiert mit der gleichstellungspolitischen Zielsetzung, Frauen und Männern eine selbstbestimmte, von Zuschreibungen, Rollenerwartungen und strukturellen Hindernissen freie und insgesamt quantitativ und qualitativ gerechte Teilhabe an Ausbildung, Bildung und am Erwerbsleben zu gewährleisten (dazu Rn. 12, 91 und 100 ff.). Maßnahmen, die aus dieser gleichstellungspolitischen Zielsetzung heraus etwa der Stärkung der Berufs- und Studienfachwahl (dazu Rn. 80 ff.), der Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen (dazu Rn. 113 ff.) oder der Gewährleistung geschlechtergerechter Teilhabe an Führungspositionen (dazu Rn. 185 ff.) dienen, bergen somit zugleich ein hohes Innovationspotenzial für die Mitlösung des demografisch bedingten, steigenden Fachkräftebedarfs. Bei der Erarbeitung der Fachkräftestrategie ist dieses Innovations- und Lösungspotenzial gleichstellungsbezogener Erkenntnisse und Maßnahmen zu nutzen. Die Fachkräftestrategie ist dementsprechend weiterhin eng mit den Zielen und Leitlinien dieses Rahmenprogramms abzustimmen (→ Maßnahme 4). 23

3. Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE)

Um die Herausforderungen der sozialräumlichen Stadtentwicklung anzugehen, hat der Senat das Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE) weiterentwickelt.⁹ Das Programm zielt auf die Verbesserung der Lebensbedingungen und der Entwicklungsperspektiven für die Menschen in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Wirtschaft und Integration, auf die Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeiten und der Eigenaktivität der Menschen und auf den Abbau städtebaulicher Defizite. Dementsprechend ist die städtebauliche Entwicklung nur ein, wenn auch wesentliches Handlungsfeld des Programms. Es integriert darüber hinaus zahlreiche andere, räumliche und soziale Aspekte, Fachpolitiken und Handlungsfelder wie etwa das Wohnungswesen und den öffentlichen Raum, Soziales und Inklusion, Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bildung, Familienförderung, Förderung der lokalen Ökonomie und der Kultur im Stadtteil, Umwelt und Verkehr, Sicherheit, Sport und Freizeit, Beteiligung und Aktivierung, Integration von Migrantinnen und Migranten, Gesundheitsförderung und das Image der Gebiete. Gravierenden sozialräumlichen Segregations- und Polarisierungsprozessen soll so entgegengewirkt und die soziale Kohäsion in der Stadt gefördert werden, um Hamburg als gerechte und lebenswerte Stadt insgesamt weiterzuentwickeln. 24

Mit dem inhaltlich integrativen Ansatz des Programms korrespondieren seine Vorgaben für eine strategische Vorgehensweise, die darauf abzielt, die Fachpolitiken auf 25

⁹ Senats-Drs. 2012/1470 vom 10.7.2012; siehe dazu auch www.hamburg.de/rise.

die benachteiligten Gebiete¹⁰ auszurichten und die jeweils zuständigen Fachressorts bezogen auf das jeweilige Fördergebiet zu einem integrierten Handlungs- und Projektverbund zusammenzuführen. Um den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in der Integrierten Stadtteilentwicklung auch operativ zur Geltung zu bringen, wurde die Globalrichtlinie „Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung“¹¹ dahingehend angepasst, dass das Gebietsmanagement gehalten ist, die Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming bei der Aufstellung Integrierter Entwicklungskonzepte und der Maßnahmenentwicklung anzuwenden und die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu erkennen und zu berücksichtigen.

26 Als verfassungsrechtlich fundiertes Staatsziel ist die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter im RISE ziel-, vorgehens- und instrumentenbezogen zu integrieren. Dies kann im Einzelfall bedeuten, so auf die über das Programm beeinflussbaren sozialräumlichen Rahmenbedingungen in allen Handlungsfeldern einzuwirken, dass bestehende Geschlechtererwartungen nicht verstärkt und möglichst abgebaut werden oder auch dass die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern verstärkt berücksichtigt werden. Die für das RISE federführende Fachbehörde, die am jeweiligen Fördergebiet beteiligten Fachbehörden sowie -ämter und die für Gleichstellung zuständige Fachbehörde haben dabei eine Gesamtverantwortung, die sich im strategischen Vorgehen in den Fördergebieten widerspiegeln muss (→ Maßnahme 5).

27 Um den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in der Integrierten Stadtteilentwicklung auch operativ zur Geltung zu bringen, werden die auf das jeweilige Fördergebiet anzuwendenden Instrumente und Verfahren der Gebietsentwicklung so ausgerichtet, dass die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung, insbesondere der gerechten Teilhabe der Geschlechter, bei den für die Steuerung der Gebietsprozesse in den Fördergebieten zuständigen Bezirksämtern und den sonstigen Beteiligten im Blick behalten wird (→ Maßnahme 6).

4. Hamburger Integrationskonzept

28 Hamburg hat als Welthandels- und Hafenstadt eine lange Tradition der stetigen Zuwanderung. Am 31.12.2010 hatte fast jede und jeder Dritte (515.000) in Hamburg einen Migrationshintergrund, darunter sind 195.000 Eingebürgerte und 87.000 Spätaussiedler.¹² Gleichzeitig ist diese Gruppe sehr heterogen: Viele leben schon in der zweiten oder dritten Generation in Hamburg und sind hier geboren. Andere sind neu zugewandert und bringen Qualifikationen und Berufserfahrungen aus ihrem Herkunftsland mit. Migration ist dabei kein geschlechtsneutraler Prozess. Die Situation migrierender Menschen wird durch ihr Geschlecht mitgeprägt. Integrations- und migrationspolitische Herausforderungen treffen so mit gleichstellungspolitischen Herausforderungen zusammen, etwa im Asylgrund geschlechtsspezifischer Verfolgung,

¹⁰ Eine Übersicht über die Fördergebiete findet sich unter www.hamburg.de.

¹¹ Senats-Drs. 2012/1470 vom 10.7.2012, veröffentlicht unter www.hamburg.de/rise.

¹² Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Datenquelle ist ein anonymisierter Melderegisterabzug vom 31.12.2010.

im Bedarf einer geschlechtersensiblen Durchführung von Asylverfahren oder in den geschlechterspezifischen Folgen des Familiennachzugs.

Um die integrationspolitischen Herausforderungen anzugehen, wird der Senat sein Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern mit dem Ziel neu ausrichten, gleichberechtigte Teilhabe der Migrantinnen und Migranten vor allem in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt, Soziales und politischer Teilhabe zu gewährleisten. Dabei werden die besonderen Situationen und Belange der Geschlechter entsprechend dem Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zu berücksichtigen sein (→ Maßnahme 7). So steht der Staat auch in der Verantwortung, wenn es etwa darum geht, Migrantinnen die Entfaltung ihrer Rechte etwa in Hinblick auf eine freie Partner- oder Berufswahl zu gewährleisten oder allgemein für ein gleichberechtigtes Miteinander der Geschlechter zu werben und entgegenstehenden Tendenzen aktiv zu begegnen. Weiterhin notwendig ist eine Verbesserung des Zugangs zu verschiedenen sozialen und Bildungsangeboten, insbesondere auch für (bildungsferne) Frauen. Hierzu gehören etwa die sogenannten Integrationskurse des Bundes (Deutsch- und Orientierungskurse) sowie Angebote in den Bereichen Gesundheit, Pflegeangebote oder Sport.

5. Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Zurzeit leben in Hamburg etwa 246.000 Menschen mit Behinderungen, davon etwa 152.000 Menschen, die anerkannt schwerbehindert sind.¹³ Weitere 16.470 Menschen sind auf Leistungen der Eingliederungshilfe angewiesen,¹⁴ weil ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Für die Charakterisierung der Lebenslage behinderter Menschen fällt neben dem Alter dem Geschlecht eine zentrale Bedeutung zu. Dabei ist in Hinblick auf bestimmte Lebenssituationen anerkannt, auf andere Situationen begründet anzunehmen, dass behinderte Frauen und Mädchen aufgrund ihres Geschlechts besondere Benachteiligungen erfahren. Diese Benachteiligungen kumulieren sich im Lebensverlauf – etwa in Hinblick auf Ausbildung, Erwerb und berufliche Wiedereingliederung –, was sich wiederum nicht nur in ökonomischen Ungleichheiten zwischen nicht-behinderten und behinderten Menschen, sondern auch zwischen behinderten Männern und Frauen widerspiegelt. Behinderte Frauen sind zudem im Vergleich zu Frauen ohne Behinderung, aber auch zu behinderten Männern häufiger von Gewalt betroffen.

Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen bestimmt in § 2, dass zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen und dabei besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zu-

¹³ Statistik des Versorgungsamt Hamburg (Stand: Ende 2011).

¹⁴ Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Datawarehouse Sozialhilfe, Juni 2012.

lässig sind.¹⁵ Nach § 6 ist bei der Anwendung von Gesetzen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderungen Rechnung zu tragen.

- 32 Am 13.12.2006 haben die Vereinten Nationen das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Konvention) beschlossen.¹⁶ Es hat zum Ziel, allen Menschen gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme an unserer Gesellschaft zu ermöglichen (Inklusion) und greift dabei ausdrücklich auch geschlechtsspezifische Aspekte auf.¹⁷ Insbesondere verlangt Artikel 6 von allen Trägern öffentlicher Gewalt durch Schutz- und Fördermaßnahmen zu gewährleisten, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können.
- 33 Der Senat hat mit seinem Landesaktionsplan die Grundlage für die Umsetzung der UN-Konvention gelegt.¹⁸ Im Handlungsfeld Frauen mit Behinderung legt der Landesaktionsplan dabei den Schwerpunkt auf die allgemeine Sensibilisierung für die Belange und Lebenssituationen von behinderten Frauen, auf Maßnahmen zu deren Schutz vor Gewalt und auf die Verbesserung der Teilhabe an Erwerb und Beschäftigung. Der Aktionsplan ist Ausdruck eines stetig weiterzuführenden Prozesses zur Umsetzung der Konvention und zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Hamburger Politik für Menschen mit Behinderungen, um sukzessive in allen Lebensbereichen die Belange behinderter Menschen stärker zu berücksichtigen. Dabei sind die gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen dieses Rahmenprogramms zu berücksichtigen (→ Maßnahme 8). Dies umfasst insbesondere eine auf Hamburg bezogene Ausweitung der Analyse der geschlechtsbezogenen Implikationen von strukturellen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen¹⁹ (zur Bedeutung einer validen Datengrundlage siehe noch Rn. 34), um die Herausforderungen im Sinne der gesetzlichen und völkerrechtlichen Vorgaben anzugehen (→ Maßnahme 9).

II. Valide Daten als Grundlage gleichstellungsbezogener Maßnahmen

- 34 Für eine rationale und nachhaltige Gestaltung, präzise Planung, Durchführung wie auch die Evaluation von gleichstellungsbezogenen Maßnahmen sind geschlechterdifferenzierte Daten unverzichtbar. Dies meint keine unbesehene, geschlechterspezifische Ausdifferenzierung jedweder Daten. Vielmehr kommt es darauf an, die vorhandenen Datenlagen auszuschöpfen und in den gleichstellungspolitisch relevanten

¹⁵ Vergleiche zudem auch § 1 Satz 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Fußnote 5).

¹⁶ Siehe www.un.org/disabilities und 15. Convention on the Rights of Persons with Disabilities, United Nations, Treaty Series, vol. 2515, p. 3; siehe auch BGBl. 2008 Teil II Nr. 35 vom 31.12.2009, Seite 1419 ff.

¹⁷ Siehe die Präambel sowie die Artikel 3, 8, 16, 25, 28 und 34 der Konvention.

¹⁸ Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft, Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Konvention) in Hamburg – Landesaktionsplan –, Bü-Drs. 20/6337.

¹⁹ Siehe etwa Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland, Kurzfassung abrufbar unter www.bmfsfj.de.

Bereichen gezielt und hier nur soweit wie nötig auszubauen, um die mit jeder Ausdifferenzierung von Daten einhergehenden Aufwände und Kosten für deren Erhebung und Pflege möglichst gering zu halten. Der Senat wird in Absprache insbesondere mit dem Statistischen Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein prüfen, in welchen Bereichen die Datenlage vor allem in Hinblick auf die Handlungsfelder des vorliegenden gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ausgebaut werden muss (→ Maßnahme 10). Dabei sollen insbesondere die bestehenden Strukturen zur länderübergreifenden Erarbeitung und Fortentwicklung des Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland²⁰ sowie zur Sozialen Stadtkarte Hamburg²¹ einbezogen werden.

III. Information, Beratung und politische Bildung

Die Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ist eine Aufgabe aller gesellschaftlichen und staatlichen Kräfte. Gleichstellung setzt dabei stets Wissen um den Faktor „Geschlecht“ voraus. Dem Staat kommt insoweit die wichtige Aufgabe zu, über die aktuellen Lagen und Herausforderungen der Gleichstellung zu informieren und das diesbezügliche Wissen in der Gesellschaft zu unterstützen. Der Senat legt deshalb Wert auf ein bürgerorientiertes Berichts- und Informationswesen und wird bestehende gleichstellungsrelevante Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen dahingehend überprüfen, gegebenenfalls ausrichten und aufeinander abstimmen (→ Maßnahme 11). Dabei soll ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, über welche Medien und in welchen gesellschaftlichen und institutionellen Kontexten (z.B. Kindergärten, Schulen) Informationen über gleichstellungsrelevante Aspekte wirkungsvoll und effizient verbreitet werden können. 35

Hamburg bietet eine Vielzahl unterschiedlicher, häufig an Frauen adressierte Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen, die von unterschiedlichen Trägern angeboten und zum Teil staatlich gefördert werden. Diese Beratungsangebote übernehmen nicht nur eine wichtige Funktion in der praktischen Gleichstellungsarbeit, sondern sind auch Ausdruck für die gemeinsame Verantwortung von Gesellschaft und Staat für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele (dazu Rn. 17). Der Senat wird prüfen, wie die bestehenden Beratungsangebote im Sinne der gleichstellungspolitischen Leitlinien fortentwickelt werden können und inwieweit es dabei zweckmäßig ist, diese Angebote thematisch und sozialräumlich stärker aufeinander abzustimmen und zu vernetzen (→ Maßnahme 12). 36

Neben dem Berichts- und Informationswesen und den verschiedenen Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen kommt der allgemeinen politischen Bildung eine wichtige Funktion in der gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung für Fragen der Gleich- 37

²⁰ Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stand: 3. Aufl., Dezember 2010, abrufbar unter www.bmfsfj.de. Der Atlas geht auf einen Beschluss der 17. GFMK am 31. Mai 2007 zurück.

²¹ Die Soziale Stadtkarte bietet einen Überblick der sozialen Infrastruktur in den Hamburger Stadtteilen, siehe www.hamburg.de/soziale-stadtkarte.

stellung zu. Die Landeszentrale für politische Bildung hält dazu zahlreiche Angebote in Form von Veranstaltungen, Publikationen, szenischen Rundgängen und Förderungen von Bildungsurlauben bereit, die etwa auf die Vermittlung gleichstellungspolitischer Ziele gerichtet sind, der Reflexion über Rollenbilder dienen oder die über bestehende gleichstellungspolitische Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft informieren. Im deutschlandweiten Vergleich hervorzuheben ist die Einrichtung der Hamburger Frauenbiografien-Datenbank²², die der Verankerung der Leistung von Frauen im gesellschaftspolitischen Bewusstsein dient. Sie ist nicht nur eine wertvolle Informationsquelle, sondern auch eine wichtige Grundlage, um Hamburger Frauen angemessen öffentlich würdigen zu können, etwa durch die Benennung von Straßen (dazu Rn. 258 f.), bei Ehrungen (dazu Rn. 262 ff.) sowie bei Denkmalsetzungen. Der Senat unterstützt die Fortführung der genannten Angebote (→ Maßnahme 13).

IV. Recht, Organisation und Verfahren

1. Senatsvorlagen, Landesrecht und Bundesrecht

38 Dem Recht und der Rechtsordnung kommen als zentralen Instrumenten staatlicher Gestaltung eine besondere Bedeutung für den Wandel von gesellschaftlichen Rollenbildern zu. Das gilt – wie der Senat bereits in seinem Arbeitsprogramm hervorgehoben hat – auch für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele, etwa die Abmilderung von gesellschaftlich tradierten Rollenerwartungen an die Geschlechter. Zum anderen können solche Erwartungen auch gerade durch (bestehendes) Recht geprägt, gefestigt und verstärkt sein. Recht ist dann zunächst die Ursache gleichstellungspolitischer Defizite. Dabei wird häufig erst aus einer spezifisch gleichstellungspolitischen, sich am Lebensverlauf eines Menschen orientierenden Perspektive erkennbar, dass die derzeitigen Rechtsbereiche in ihrer sachlichen Systematik kein einheitliches Bild zeichnen, sondern in ihrem Zusammenwirken Inkonsistenzen und gleichstellungspolitische Wertungs- und Anreizwidersprüche bergen. Solche Inkonsistenzen, die vor allem im Familien-, Sozial-, Unterhalts-, Versorgungs- und Steuerrecht besonders deutlich hervortreten, zu beseitigen und das Recht für gleichstellungspolitische Ziele zu öffnen oder sogar positiv einzusetzen, liegt in der gemeinsamen Verantwortung der für das jeweilige Fachrecht sowie für das Recht und die Gleichstellung im Grundsatz zuständigen Fachressorts.

39 Vor diesem Hintergrund der Bedeutung des Rechts für die Gleichstellung hat der Senat die gleichstellungspolitischen Grundsatzaufgaben im Justizressort verankert. Um die kontinuierliche gleichstellungspolitische Begleitung von Vorhaben – insbesondere soweit sie Rechtsänderungen betreffen – weiter zu stärken, hat der Senat seine Geschäftsabläufe entsprechend angepasst. Nach dem (neuen) § 10a der Geschäftsordnung des Senats sind im Hinblick auf die Prüfung gleichstellungspolitischer Belange alle Vorlagen mit der Behörde für Justiz und Gleichstellung abzustimmen, bevor sie dem Senat vorgelegt werden. In Angelegenheiten der Gleichstellung von

²² Siehe www.hamburg.de/frauenbiografien.

Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ist zudem das Personalamt zu beteiligen, das seine Stellungnahme mit der Behörde für Justiz und Gleichstellung abstimmt. Dabei haben die Fachbehörden die Auswirkungen ihrer beabsichtigten Maßnahmen auf gleichstellungspolitische Belange in der Senatsdrucksache darzustellen. Der Senat wird diese Strukturen und Abläufe, etwa in Hinblick auf eine geschlechterdifferenzierende Gesetzesfolgenabschätzung, weiter ausgestalten und vor allem unter Berücksichtigung von Effektivität, Effizienz und einer zweckmäßigen Arbeits- und Verantwortungsteilung zwischen Fachressort und Gleichstellungsressort optimieren (→ Maßnahme 14). In Ergänzung dazu wird er prüfen, wie andere staatliche Verfahren und Abläufe stärker zur Förderung gleichstellungspolitischer Ziele ausgerichtet werden können, insbesondere auch um den kontinuierlichen gleichstellungspolitischen Dialog mit der Wirtschaft, Sozialpartnern, Gleichstellungsstellen und Zivilgesellschaft zu stärken (→ Maßnahme 15). Soweit es um die Veränderung und Mobilisierung von Bundesrecht geht, wird er seine Einwirkungsmöglichkeiten im Bundesrat und auf Bundesebene nutzen (dazu etwa Rn. 119, 121 und 203; zur Optimierung der Einbindung in gleichstellungspolitische Vorgänge der EU Rn. 45 f.).

2. Förderung der Gleichstellungsorientierung in Organisation und Abläufen

Der internen Steuerung in der öffentlichen Verwaltung dienen alle Maßnahmen, die auf die Optimierung der eigenen Arbeitsabläufe gerichtet sind. Dazu gehören neben Maßnahmen der Personalentwicklung (dazu Rn. 41) vor allem solche der Organisationsentwicklung, also etwa die Festlegung von Organisationsbeziehungen, Arbeitsstrukturen und -abläufen. Ob und wie gleichstellungsorientierte Ergebnisse und gleichstellungspolitische Ziele erreicht werden, hängt auch davon ab, inwieweit ein auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln in den Organisationsstrukturen, Arbeitsabläufen und damit in der täglichen Arbeit von Behörden und Einrichtungen im Sinne von Routine verankert und integriert sind. Aktive Gleichstellungspolitik im Sinne von Gender Mainstreaming kommt damit auch in der Organisationsentwicklung zum Ausdruck, etwa in Hinblick auf die Funktionen von Leitungspositionen, Gleichstellungsbeauftragten oder von behördlichen Geschäftsordnungen, Geschäftsverteilungs-, Organisations- und Entwicklungsplänen. Der Senat wird an zentraler Stelle ein Wissens- und Beratungsangebot etablieren und ausbauen, um die Behörden und anderen staatlichen Einrichtungen bei einer gleichstellungsorientierten Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen zu unterstützen (→ Maßnahme 16).

40

V. Personalentwicklung

Kompetentes und motiviertes Personal ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung gesetzter Ziele. Dies gilt auch und ganz besonders für die querschnittsartigen Zielsetzungen der Gleichstellung von Frauen und Männern. Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter aller Ebenen müssen in ihren Handlungsfeldern und -bereichen Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit systematisch mitdenken und gleichstellungsorientiert handeln. Das Personal muss dafür entsprechende Kompetenzen besitzen oder erwerben können. Der Senat wird unter Auswertung früherer

41

Initiativen und Bemühungen prüfen, wie die gleichstellungsbezogene Kompetenz des Verwaltungspersonals aller Ebenen effektiv und effizient unterstützt und gestärkt werden kann (→ Maßnahme 17). Dabei werden insbesondere die Möglichkeiten von Fortbildungsangeboten und Angeboten zur projektbezogenen Beratung sowie der Verankerung in behördlichen Gleichstellungsplänen einbezogen.

VI. Internationale, föderale und regionale Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen und staatlichen Akteuren und Institutionen

42 Die Freie und Hansestadt Hamburg ist eine Metropole, die sich seit jeher durch eine ausgeprägte Internationalität auszeichnet. Dabei spielt die Kooperation mit zivilgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Akteuren und Institutionen stets eine wichtige Rolle. Diese vielfältigen und besonderen Kooperationsstrukturen kommen den Herausforderungen moderner Gleichstellungspolitik sehr entgegen und bieten für Hamburg nicht nur die Chance, sich als Stadt zu präsentieren, die der Gleichstellung eine hohe Bedeutung beimisst, sondern auch gleichstellungspolitische Ziele in einer engen Kooperation und gemeinsamen Verantwortung mit anderen Städten und Regionen zu verwirklichen und dabei auch von ihnen zu lernen (dazu Rn. 16 f.).

1. Internationale Zusammenarbeit mit anderen Ländern und Städten, einschließlich Schwerpunktregionen und Entwicklungszusammenarbeit

43 Im überregionalen und internationalen Engagement Hamburgs kommt den neun Partnerstädten eine besondere Bedeutung zu. Die Partnerschaften mit den Städten Chicago (USA), Dar es Salaam (Tansania), Dresden, León (Nicaragua), Marseille (Frankreich), Osaka (Japan), Prag (Tschechien), Shanghai (China) und St. Petersburg (Russland) und mit den Regionen Ostasien, Indien und Südamerika sowie die Hamburger Zusammenarbeit im Ostseeraum haben dabei unterschiedliche Schwerpunkte und betreffen verschiedene Politikfelder. Mit León (Nicaragua) und Dar es Salaam (Tansania) verbindet Hamburg eine Partnerschaft, die Hamburg auch mit Projekten und Maßnahmen der Entwicklungszusammenarbeit sowie mit entwicklungspolitischer Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit ausfüllt. Dabei wurden schon bisher gleichstellungspolitische Aspekte berücksichtigt. Der Stärkung der Entwicklungszusammenarbeit mit dem asiatischen Raum dient die Hamburger Stiftung Asien-Brücke, deren Fokus auf den Ländern Süd- und Südostasiens liegt. Hamburg wird diese Strukturen und Arbeits- und Kooperationszusammenhänge dazu nutzen, um unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten auch gleichstellungspolitische Themen, Aspekte und Ziele stärker als bisher in den Vordergrund zu rücken.

44 Der Senat wird gemeinsam mit den Partnerstädten ausloten, welche Möglichkeiten und Chancen bestehen, gleichstellungspolitische Ziele in der gemeinsamen Zusammenarbeit umzusetzen (→ Maßnahme 18). Er wird prüfen, wie gleichstellungspolitische Belange bei Projekten der Städtepartnerschaften und der Entwicklungszusammenarbeit stärker berücksichtigt werden können, etwa bei der Gestaltung von Unterstützungsmaßnahmen und Qualifizierungsprogrammen oder der Vergabe von Fördermitteln oder Stipendien (→ Maßnahme 19). In diesem Zusammenhang wird er bei

Maßnahmen wie Praktikanten- und Schüleraustauschprogrammen die Träger auffordern, das Geschlechterverhältnis zu ermitteln.

2. Mit- und Zusammenarbeit auf europäischer, national-föderaler und regionaler Ebene

Hamburg ist auch in Hinblick auf seine Gleichstellungspolitik regional, föderal und supranational eingebunden. Die Hamburger Gleichstellungspolitik bildet zusammen mit der europäischen, der national-föderalen und der regionalen Gleichstellungspolitik ein System von mehreren Ebenen, die sich in ihrem Gestaltungsspielraum gegenseitig beeinflussen und prägen, aber auch in ihrem Zusammenspiel aufeinander angewiesen sind. Diese Zusammenarbeit kommt in verschiedenen Strukturen und Einrichtungen zum Ausdruck, etwa der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK). Als Partner der Metropolregion Hamburg ist die Freie und Hansestadt Teil eines bedeutenden Regionalverbundes mit rund 800 Kommunen in 17 Landkreisen und vier Bundesländern²³, was bereits vereinzelt auch in gleichstellungspolitischen Zielsetzungen wirkungsvoll wurde (dazu Rn. 84). Hamburg wird sich verstärkt in diesen Strukturen engagieren, um auf allen Ebenen an der gleichstellungspolitischen Entwicklung zu partizipieren und hamburgische Herausforderungen und Lösungen einzubringen.

45

Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Freie und Hansestadt Hamburg der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“²⁴ beizutreten (→ Maßnahme 20). Die Charta, die als freiwillige supranationale Selbstverpflichtung der Regionalregierungen eingestuft werden kann, fomuliert im Gleichklang mit dem vorliegenden Rahmenprogramm für die gesamte Breite gesellschaftlicher und staatlicher Handlungsfelder einen Katalog gleichstellungspolitischer Zielsetzungen. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich Hamburg insbesondere, im Rahmen der Weiterentwicklung des vorliegenden Rahmenprogramms (dazu Rn. 5 sowie → Maßnahme 1) dessen Zielsetzungen am Maßstab der Charta zu überprüfen und gegebenenfalls fortzuschreiben. Zudem und neben seiner Mitwirkung im Europäischen Sozialfonds (ESF, dazu Rn. 57 ff.) wird der Senat prüfen, wie die Beteiligung Hamburgs an den europäischen (→ Maßnahme 21) und föderalen Informations- und Mitwirkungsstrukturen zur Gleichstellungspolitik, hier insbesondere des Bundesrats und der GFMK (→ Maßnahme 22) optimiert werden kann. Schließlich wird Hamburg auch auf die Partner der Metropolregion zugehen und eine Diskussion

46

²³ Staatsvertrag zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein über die Finanzierung der Zusammenarbeit in der Metropolregion Hamburg und die Fortführung der in den Jahren 1960 bzw. 1962 eingerichteten Förderfonds vom 1.12.2005, geändert durch Staatsvertrag vom 20.4.2012, abrufbar unter metropolregion.hamburg.de.

²⁴ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Eine Charta für die Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung, Erarbeitet und gefördert vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern, abrufbar unter www.rgre.de. Der Charta sind 28 deutsche (Stand: 10.9.2012) und 1215 weitere europäische Gebietskörperschaften (Stand: 2.3.2012) beigetreten.

zur Auslotung gemeinsamer gleichstellungspolitischer Handlungsräume anregen (→ Maßnahme 23).

3. Zusammenarbeit mit staatsnahen, zivilgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Akteuren

47 Der Staat ist zur Verwirklichung von Zielen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf die Unterstützung staatsnaher, zivilgesellschaftlicher und wirtschaftlicher Akteure und Institutionen angewiesen. Institutionen und Einrichtungen wie beispielsweise der Landesfrauenrat Hamburg e.V., die Handelskammer, die Handwerkskammer, die Träger der freien Jugendhilfe und der Frauenhäuser, der Hamburger Girls' Day Arbeitskreis, die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Hamburg e.V., KAROLA – Internationaler Treffpunkt für Frauen und Mädchen e.V., NOTRUF für vergewaltigte Frauen und Mädchen e.V., KOOFRA (Koordinierungsstelle gegen Frauenhandel), Dolle Deerns e.V., Waage e.V., das Frauenmusikzentrum (fmz), basis & woge e.V., Unternehmer ohne Grenzen e.V. oder die Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB) leisten wesentliche und wertvolle Beiträge für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und sind Ausdruck der gelebten Gesamtverantwortung von Gesellschaft und Staat. Der Senat wird prüfen, wie das bestehende Netzwerk gleichstellungspolitischer Kräfte weiter gestärkt und unterstützt werden kann, um die sich heute stellenden gleichstellungspolitischen Herausforderungen gemeinsam angehen und bewältigen zu können (→ Maßnahme 24; dazu Rn. 17). Gleichstellung kann dabei nur im Miteinander der Geschlechter erfolgreich und nachhaltig sein (dazu Rn. 2 und 9). In dieser Hinsicht soll auch ein Augenmerk darauf gerichtet werden, wie gleichstellungspolitische Sichtweisen und Interessen der Männer stärker als bisher in den Dialog und in Gleichstellungsaktivitäten eingebracht und repräsentiert werden können.

VII. Finanzen und Budget

48 Die Planung, Zuteilung und Verausgabung öffentlicher Haushaltsmittel beeinflussen die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern und damit die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse. Dementsprechend sind haushaltsplanerische Festlegungen, Strukturen der Vergabe öffentlicher Aufträge und der Zuwendung staatlicher Leistungen sowie die Möglichkeiten von Fördermitteln in ihren Wirkungen auf die Geschlechterverhältnisse nicht nur zu hinterfragen, sondern auch als grundlegende Instrumente staatlicher Steuerung positiv zur Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele einzusetzen.

1. Gleichstellungspolitische Ausrichtung von Zielen und Kennzahlen des Haushaltswesens

49 Der öffentliche Haushalt umfasst die Planung und Kontrolle aller Einnahmen und Ausgaben der Freien und Hansestadt Hamburg. Er informiert damit über Verteilungsverhältnisse und ist zugleich Ausdruck von politischen Prioritätensetzungen. Dementsprechend werden gleichstellungspolitische Herausforderungen und Ziele erst

erkennbar und können gezielte, wirksame und nachhaltige Maßnahmen erst ergriffen werden, wenn die Ressourcenverteilung in gleichstellungsrelevanten Bereichen geschlechterdifferenziert betrachtet und bewertet werden kann. In diesem Sinne setzt die gerechte Teilhabe der Geschlechter an den staatlichen Ressourcen, aber auch eine wirksame Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele voraus, dass Leistungszwecke in diesen Bereichen geschlechterdifferenziert und -sensibel formuliert werden. Die verteilte Gesamtverantwortung der Ressorts für den Haushalt unterstreicht zugleich die gemeinsame Verantwortung aller Ressorts für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik.

Die Strategische Neuausrichtung des Haushaltswesens (SNH), die darauf abzielt, vor allem im Wege einer Umstellung von der kameralen auf die doppische Rechnungslegung den gesamten Ressourcenverbrauch im Haushalt abzubilden und diesen ergebnisorientiert auszurichten, wird nach folgenden Leitlinien genutzt, um auch geschlechterbezogene Aussagen im Rahmen der Ziele und Kennzahlen der gleichstellungsrelevanten Produktgruppen zu treffen und zu erläutern und so das Haushaltssystem für die Verwirklichung gleichstellungspolitischer Ziele fruchtbar zu machen (→ Maßnahme 25):

Die Verantwortung für einen geschlechtergerechten Einsatz finanzieller Mittel liegt bei den Fachbehörden im Rahmen ihrer Fachpolitik. Die Fachbehörden beurteilen unter Abstimmung mit der Behörde für Justiz und Gleichstellung, in welchen Aufgabenbereichen und Produktgruppen Fragen der Gleichstellung auch in Zielen und Kennzahlen im Rahmen des neuen Haushaltswesens abgebildet werden sollen. Für solche Bereiche entwickeln die zuständigen Fachreferate in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Haushaltsabteilungen geeignete Ziele und Kennzahlen. Soweit es zu geschlechterrelevanten Zielen und Kennzahlen bereits außerhalb des Haushaltswesens ein etabliertes Berichtswesen und Controlling gibt, kann auf Verdoppelung im Haushaltswesen verzichtet werden. Die Behörde für Justiz und Gleichstellung koordiniert und unterstützt die Fachbehörden in diesem Prozess. Die Finanzbehörde unterstützt den Entwicklungsprozess durch Beratung zu allgemeinen Fragen der Ziele und Kennzahlen im Haushaltswesen.

Bei der Haushaltsaufstellung nimmt die Finanzbehörde in Abstimmung mit der Behörde für Justiz und Gleichstellung in das Aufstellungs Rundschreiben einen Hinweis auf das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm und das Ziel auf, in relevanten Bereichen geschlechtersensible Ziele und Kennzahlen mit entsprechenden Erläuterungen auszubringen (→ Maßnahme 26). Der Senat prüft in jeder Hinsicht ergebnisoffen unter Auswertung dieser Maßnahmen und in enger Zusammenarbeit mit der Bürgerschaft, ob und inwieweit gleichstellungsbezogene Maßnahmen im Haushaltswesen vertieft oder erweitert werden sollen (→ Maßnahme 27).

2. Vergabe öffentlicher Aufträge

Die Vergabe öffentlicher Aufträge dient in erster Linie der Bedarfsdeckung der öffentlichen Hand. Dabei werden auch sozialstaatliche und ökologische Ziele berücksichtigt. Insbesondere querschnittartige und grundsätzlich alle Bereiche von Gesellschaft

und Staat betreffende Ziele wie die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes sind auf das gesamte Spektrum staatlicher Steuerungsinstrumente und hier insbesondere auch auf die Setzung von finanziellen und wirtschaftlichen Anreizen angewiesen. Dementsprechend trifft den Staat auch eine Verantwortung, die Möglichkeiten des öffentlichen Beschaffungswesens für die Förderung gleichstellungspolitischer Ziele auszuloten und nutzbar zu machen.²⁵

- 54 Der Senat wird einen Entwurf einer Gleichstellungsförderungsregelung zur Ergänzung bzw. Änderung der Vergabevorschriften erarbeiten und eine Diskussion anregen, wie das Vergaberecht sinnvoll für die Erreichung bzw. Unterstützung gleichstellungspolitischer Ziele fruchtbar gemacht werden kann (→ Maßnahme 28). Die Gleichstellungsförderungsklausel soll die Verwaltung in die Lage versetzen, in den Fällen, in denen sich dies anbietet, die Vergabe öffentlicher Aufträge mit Zielen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verknüpfen. Leistungen, die Auftragnehmer in den Bereichen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf erbringen, sollen in Vergabeentscheidungen einfließen können. Dabei ist sicherzustellen, dass der mit einer Gleichstellungsförderungsklausel verbundene Aufwand für die an einer Auftragsvergabe jeweils Beteiligten nicht außer Verhältnis zur gleichstellungsbezogenen Wirkung steht. Auch sollen die Erfahrungen und Einschätzungen im Bund, in anderen Ländern und in den Vergabestellen der FHH einfließen sowie in Hinblick auf die Umsetzung die Möglichkeit und Zweckmäßigkeit von Erprobungsphasen einbezogen werden.

3. Zuwendungen

- 55 Auch Zuwendungen, also Ausgaben und Verpflichtungsermächtigungen für Leistungen an Stellen außerhalb der Verwaltung, sind ein wichtiges Instrument des Staates, politische Ziele mit Hilfe finanzieller Anreize zu verfolgen. Staatliche Förderungen in Form von Zuwendungen sind nicht einem bestimmten Politikbereich zuzuordnen, sondern können grundsätzlich in allen Politikbereichen und hier auch zur Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele eingesetzt werden, wie z.B. in den Bereichen Bildung, Kultur, Soziales und Wirtschaftsförderung/Existenzgründung. Die Gewährung von Zuwendungen kann nicht beansprucht werden, sondern steht im Ermessen des Staates. Das geltende Haushaltsrecht verlangt dabei, dass eine Zuwendung stets auf die Erfüllung bestimmter Zwecke gerichtet sein muss (§ 23 der Haushaltsordnung der Freien und Hansestadt Hamburg – LHO), überlässt jedoch die weitere, inhaltliche Bestimmung möglicher Zwecke der weiteren Ausgestaltung durch die dazu berufenen staatlichen Organe und Stellen. Auch ist es grundsätzlich möglich, Zuwendun-

²⁵ Gemäß Artikel 12 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat die öffentliche Hand dafür Sorge zu tragen, dass die Förderung der Gleichstellung in den Bestimmungen von Verträgen berücksichtigt und durch die Vertragspartnerinnen und -partner gewährleistet wird. Zu diesem Zweck ist sie u.a. aufgerufen, die „Kompetenzen im Rahmen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen zu nutzen, um im Vertrag bestimmte Leistungsaufgaben in Verbindung mit sozialen Aspekten zu verankern“ (Artikel 12 Absatz 3 lit. d). Vergleiche auch Erster Gleichstellungsbericht (Fußnote 7), Seite 144.

gen mit Auflagen und Bedingungen zu verbinden, soweit sie in einem sachlichen Zusammenhang mit dem festgelegten Zweck stehen.

Der Senat wird prüfen, ob und wie sich das staatliche Zuwendungswesen im Rahmen des dargestellten Gestaltungsspielraums nutzen lässt, um in geeigneten Bereichen des Zuwendungswesens die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zu fördern. Soweit sich bestimmte Bereiche des Zuwendungswesens als geeignet erweisen, ist insbesondere zu prüfen, ob und in welcher Form es gesetzlicher oder anderer rechtlicher Änderungen bedarf (→ Maßnahme 29) und wie organisatorische und informationstechnische Aspekte des Zuwendungsverfahrens zu berücksichtigen sind. Eine Vielzahl von Zuwendungen haben einen unmittelbaren oder mittelbaren gleichstellungspolitischen Bezug. Dieser soll durch die Darstellung der gleichstellungsbezogenen Dimension (z.B. Kennzahlen) einer Zuwendung in dem Fachverfahren INEZ (Integrierte Erfassung und Bearbeitung von Zuwendungen) deutlicher hervortreten und damit die gleichstellungsbezogene Wirkung der entsprechenden Zuwendungen stärken. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob weitere Zuwendungen mit gleichstellungspolitischen Zielsetzungen verknüpft werden sollen (→ Maßnahme 30). Darüber hinaus sollen bestehende und künftig zu erlassene Förderrichtlinien daraufhin geprüft werden, ob und gegebenenfalls wie sie zur Förderung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen beitragen können bzw. wie ihr Beitrag noch verbessert werden kann. Gegebenenfalls sind Förderrichtlinien entsprechend anzupassen (→ Maßnahme 31). Im Rahmen der Maßnahmen 29 bis 31 ist stets zu prüfen und gegebenenfalls sicherzustellen, dass der mit möglichen Änderungen im Zuwendungsbereich einhergehende Aufwand für die am Zuwendungsverfahren Beteiligten nicht außer Verhältnis zu den gleichstellungsbezogenen Wirkungen steht.

4. Nutzung der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Die in Hamburg zur Verfügung gestellten ESF-Mittel zur Förderung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung für die Förderperiode 2007 bis 2013 sind gebunden. Mehrere ESF-Projekte wie „Soziale Jungs Hamburg“ und „Mehr Männer in KITAS“ (dazu Rn. 68), die „Koordinierungsstelle Teilzeitausbildung“ (dazu Rn. 93), „Pro Exzellenzia“ (dazu Rn. 109), „Worklife“ (dazu Rn. 116), die „Hamburger Karriereschmiede“ (dazu Rn. 202) sowie „Frauen starten“ dienen teilweise oder vorwiegend gleichstellungspolitischen Zielen. Gegenwärtig wird die neue Förderperiode 2014 bis 2020 vorbereitet. Die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Europäischen Kommission werden in den Kernzielen der Strategie Europa 2020, u.a. bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern auf 75 Prozent, aufgegriffen. Für Deutschland und damit Hamburg relevant sind folgende drei Prioritätsachsen: (A) Förderung von Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte, (B) Investitionen in Bildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen sowie (C) Förderung der sozialen Eingliederung und Bekämpfung der Armut. Innerhalb der im ESF festgelegten Prioritätsachse A ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als eigenständige Aktion benannt.

- 58 Derzeit erarbeitet die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration in Kooperation mit den beteiligten Behörden, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter team.arbeit.hamburg sowie den Wirtschafts- und Sozialpartnern die Grundlagen für ein Operationelles Programm der Förderperiode ab 2014. Bei der Erarbeitung und Ausgestaltung des Operationellen Programms steht die gezielte Nutzung des ESF für Strategien und Vorhaben des Senats im Vordergrund. Das vorliegende Rahmenprogramm und u.a. die Fachkräftestrategie des Senats (dazu Rn. 22) sind als Ziele verankert worden. Die speziellen Handlungsschwerpunkte und Maßnahmentypen werden im Rahmen des weiteren Programmprozesses behördenübergreifend auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse der sozio-ökonomischen Ausgangslage des ESF-Programms entwickelt.
- 59 Der Senat wird im Rahmen der weiteren Erarbeitung des Operationellen Programms die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe bei allen Prioritätenachsen sowie als eigenen Schwerpunkt mit ausgewiesener Mittelausstattung im Hamburg verankern und bei der Entwicklung der Handlungsschwerpunkte und Maßnahmentypen berücksichtigen (→ Maßnahme 32). Innerhalb der Prioritätsachse A ist für den Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben bereits eine Mittelbindung in Höhe von 5 Prozent der zu erwartenden ESF-Mittel erfolgt.

VIII. Medien, Informationstechnik und Sprache

- 60 Den Medien kommt in der modernen Gesellschaft eine maßgebliche Rolle für die Sozialisation, Erziehung und Bildung, aber auch für Prozesse der demokratischen Willensbildung zu. Dies gilt für die klassischen wie für die neuen, internetbasierenden Medien. Sie prägen das Bewusstsein jedes Einzelnen und vermitteln Relevanz. Dies gilt auch für das Rollenverständnis von Mann und Frau. Medien reproduzieren und transportieren dabei nicht nur ein in der Gesellschaft vorhandenes Geschlechterverständnis, sondern prägen es auch selbst mit, indem sie bestehende Verständnisse verfestigen oder auch relativieren. In diesem Sinne sollte die Frage nach der angemessenen Darstellung von Geschlechterrollen in den medialen Programmen und Inhalten Gegenstand eines intensiv und auch politisch geführten Diskurses in den zuständigen Gremien bzw. der interessierten Öffentlichkeit sein. Die Rundfunkräte sind aufgefordert, auf eine sensible und realistische Darstellung der Geschlechter in den öffentlich-rechtlichen Medien zu achten.²⁶
- 61 Mit dem Einsatz internetbasierender Medien entstehen auch neue Räume der gesellschaftlichen Information und Interaktion, die sich in ihren Funktionen und Wirkmechanismen teilweise von klassischen Medien und Kommunikationsräumen unterscheiden und damit auch für die Gleichstellung neue Herausforderungen begründen, nicht nur in Hinblick auf Benutzerfreundlichkeit und -zufriedenheit. So soll insbesondere die unter dem Begriff Open Government eingesetzte Informationstechnik (wie etwa Foren im Internet) politische Entscheidungen und Verwaltungsabläufe transpa-

²⁶ Siehe dazu der entsprechende Beschluss der GFMK vom 14./15.06.2012.

renter machen und die Partizipation der Bürgerinnen und Bürger stärken. Ob und inwieweit dabei etwaigen gleichstellungsbezogenen Anforderungen Rechnung getragen wird, hängt maßgeblich von der Ausgestaltung der jeweils eingesetzten Informationstechnik ab. Der Senat hat daher in seinen Eckpunkten der E-Government- und IT-Strategie der FHH²⁷ die geschlechtersensible Benutzerfreundlichkeit von Anwendungen zum Gestaltungsgrundsatz für den IT-Einsatz in der hamburgischen Verwaltung erhoben. Informationstechnik und über sie vermittelte Inhalte müssen so gestaltet werden, dass tradierte Erwartungen und Geschlechterrollen nicht verfestigt, sondern möglichst relativiert und abgebaut werden, sowie spezifischen Bedürfnissen der Geschlechter Rechnung getragen wird. Befragungen und Erhebungen zur Nutzungszufriedenheit sind grundsätzlich geschlechtsspezifisch zu erheben, um die verschiedenen Gestaltungsbedürfnisse erkennen zu können und möglichst viele Nutzerinnen und Nutzer zu erreichen. Im Rahmen dieser Grundsätze sind die Leitlinien dieses Rahmenprogramms zu berücksichtigen.

Wie den Medien fällt auch der Sprache als einem der wichtigsten Symbolsysteme der Gesellschaft eine bedeutsame Rolle für die Prägung von Werten, Normen und Perspektiven in Bezug auf die Geschlechter und ihr Verhältnis zueinander zu. Sprache kann ein Geschlecht in einzelnen Zusammenhängen ausblenden, unterdifferenziert darstellen oder auch Stereotypen verfestigen. Mit Beschluss vom 8.8.1995 hat der Senat den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zur allgemeinen Vorgabe für die Erarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften und für die Gestaltung von Vordrucken und amtlichen Schreiben der Freien und Hansestadt Hamburg gemacht. Sie werden ergänzt und konkretisiert durch die Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache in den Formregeln für das hamburgische Landesrecht.²⁸ Der Senat wird prüfen, ob und inwieweit diese Grundlagen fortzuentwickeln, insbesondere auch auf Bilder sowie auf andere Kommunikations- und Textformate zu erstrecken sind (→ Maßnahme 33). Dies umfasst insbesondere die Prüfung, ob und gegebenenfalls in welcher Form im Rahmen der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes²⁹ Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache gesetzlich zu verankern sind und inwieweit es zweckmäßig und machbar ist, das Verwaltungspersonal bei der Umsetzung geschlechtergerechter Sprache informationstechnisch – etwa in Form eines die eingesetzte Bürosoftware ergänzenden Korrekturmoduls – zu unterstützen. 62

²⁷ Siehe Senats-Drs. 2012/02189, dort insbesondere Seiten 6 und 11 sowie Anlage 4, Seite 1.

²⁸ Vom 1. Oktober 2000, zuletzt geändert am 24. Mai 2012, dort Rn. 67 ff.

²⁹ Siehe Fußnote 5.

D. Herausforderungen, Ziele und Vorgehen in einzelnen Lebensbereichen

63 Nachfolgend werden Herausforderungen, Ziele und Vorgehen in prioritären Handlungsbereichen von Gesellschaft und Staat aufgezeigt. Die Darstellung orientiert sich am Lebensverlauf eines Menschen und nicht etwa an Ressort- und Zuständigkeitsverteilungen staatlicher Behörden und Stellen. Erst in dieser Perspektive werden die für eine Gleichstellungspolitik, die an der Veränderung von Rahmenbedingungen ansetzt, wichtigen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Politikbereichen und die mittel- und langfristigen Folgen individueller Entscheidungen erkennbar (dazu Rn. 15).³⁰ Um zugleich Herausforderungen, Ziele und weiteres Vorgehen aus staatlicher Sicht operabel zu machen, werden die nachfolgend genannten Maßnahmen unter Verknüpfung mit konkreten Verantwortlichkeiten und Zeitzielen in einem abschließenden Katalog zusammengefasst (dazu E)³¹.

I. Kindheit und Jugend

64 Kindheit und Jugendzeit stehen – anders als etwa die spätere Phase des Erwerbslebens (dazu Rn. 100 ff.) – vor allem dafür, dass Kinder und Jugendliche ihre Selbstbestimmung und damit eine wichtige Grundlage zur gleichen Teilhabe (dazu Rn. 7 ff.) erst noch entwickeln und ausbilden. So liegt die Aufgabe des Kindertagesstätten- und Schulbildungssystems sowie der Kinder- und Jugendhilfe darin, Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung und Kultivierung ihrer Mündigkeit, Selbstbestimmungs- und Leistungsfähigkeit zu unterstützen. Auch die offene Kinder- und Jugendarbeit sowie die Kinder- und Jugendkultur tragen zu diesem Ziel wesentlich bei.

65 Diese Lebensphase ist nicht nur ein Schlüssel für die Selbstbestimmung, -verwirklichung und gerechte Teilhabe in anderen Lebensphasen und -bereichen. Gleichstellungspolitische Herausforderungen wie die Entgeltungleichheit (dazu Rn. 118 f.) oder die Unterrepräsentanz von Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen (dazu Rn. 80 ff.) und in Führungspositionen (dazu Rn. 185 ff.) finden ihre Ursachen auch in gesellschaftlich verankerten, geschlechterstereotypen Erwartungen an Kinder und Jugendliche. Dies lenkt den Blick auch auf Eltern, Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, vorschulische und schulische Einrichtungen und andere Personen und Institutionen, die die Kinder und Jugendlichen auf ihren Wegen zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten zur Selbstbestimmung begleiten und unterstützen.

66 Vor diesem Hintergrund mündet der gleichstellungspolitische Förderauftrag des Staates in der Gewährleistung von Rahmenbedingungen, die allen Kindern und Jugendlichen ungeachtet ihres Geschlechts in allen Bildungsstufen die gleichen Möglichkeiten und Chancen eröffnen, sich und insbesondere ihre Fähigkeit zur Selbstbestimmung auf Grundlage ihrer individuellen Bedürfnisse, Neigungen, Fähigkeiten und Begabungen und frei von Rollenbildern und -erwartungen entwickeln und ausbilden zu können. Dies kann nicht nur eine geschlechtergerechte Ausrichtung von pädago-

³⁰ Vergleiche auch Erster Gleichstellungsbericht (Fußnote 7), Seite 39 ff.

³¹ Die mit einem Pfeil („→“) eingeleiteten Verweise auf eine Maßnahme beziehen sich auf die Maßnahmennummerierung im genannten Teil E.

gischen Konzepten oder Maßnahmen für eine ausgewogenere Mitwirkung der Geschlechter an Erziehung und Ausbildung bedeuten, sondern auch eine ausgleichende Unterstützung in schwierigen, geschlechtsspezifischen Lebenslagen verlangen.

1. Kindertagesbetreuung

Das Hamburger Kinderbetreuungsgesetz (KibeG) legt als Leitlinien fest, dass Kinder in ihrer Individualität anzuerkennen und im Geist der Gleichberechtigung der Geschlechter erzogen und gebildet werden sollen.³² Die Hamburger Bildungsempfehlungen für die Bildung und Erziehung von Kindern in Tageseinrichtungen³³ konkretisieren diesen Auftrag. Sie orientieren sich an dem Konzept der „Inklusiven Bildung“, das sich auf alle sozialen, geschlechterbezogenen, kulturellen und individuellen Unterschiede bezieht. Es betont das Recht aller Kinder auf eine individuelle Förderung und zielt darauf ab, Barrieren in Hinblick auf die individuellen Lernchancen abzubauen. Die Bildungsempfehlungen heben zudem die sozial-kulturelle und die biologische Dimension geschlechtsspezifischer Unterschiede sowie die Bedeutung der Unterschiede für die Bildungsarbeit in den Kindertagesstätten hervor. So sollen die Fachkräfte bei der Gestaltung der Spiel- und Lerngelegenheiten darauf achten, den Bedürfnissen von Jungen und Mädchen gleichermaßen gerecht zu werden. In Kindertagesstätten soll sich die ganze Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln. Dazu gehört auch, dass die Mädchen und Jungen dort auf Männer und Frauen mit ganz unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Eigenschaften treffen sollten. Denn Mädchen und Jungen brauchen sowohl weibliche als auch männliche Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Viele Kinder wachsen zuhause mit nur einem Elternteil auf. Das ist in den überwiegenden Fällen die Mutter. Umso wichtiger ist es, dass Kinder in Kindertagesstätten und Grundschulen sowohl auf weibliche als auch auf männliche Bezugspersonen treffen. Zurzeit sind in Kindertagesstätten überwiegend Frauen im pädagogischen Bereich tätig. Mit einem Männeranteil von 10,8 Prozent am pädagogischen Personal in Kindertagesstätten liegt Hamburg bereits deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 3,6 Prozent.³⁴

Der Senat sieht in der Gewährleistung von Rahmenbedingungen, die Mädchen und Jungen eine chancengleiche Entwicklung ermöglichen und zugleich unterschiedlichen, geschlechtsspezifischen Bedürfnissen Rechnung tragen, den Kern einer geschlechtergerechten Kindertagesbetreuung. An diesem Maßstab sind die Bildungsempfehlungen auch in Hinblick auf ihre Wirkungs- und Steuerungskraft zu evaluieren (→ Maßnahme 34). Bestehende Fortbildungsangebote für Fachkräfte zur geschlechtersensiblen Betreuungsarbeit werden fortgeführt (→ Maßnahme 35). Um den Anteil von Männern am pädagogischen Personal in Kitas zu erhöhen, beteiligt sich Hamburg über eine Trägerschaft des Paritätischen Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. am

³² Vergleiche § 2 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Nummer 2 KibeG.

³³ Hamburger Bildungsempfehlungen für die Bildung und Erziehung von Kindern in Tageseinrichtungen, Stand. September 2012, abrufbar unter www.hamburg.de/kita, dort vor allem Kapitel 1.

³⁴ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Stand März 2012.

ESF-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“³⁵ des Bundes (→ Maßnahme 36). Im Rahmen des Projektes werden Strategien entwickelt und erprobt, um Männer für die Arbeit in der frühkindlichen Pädagogik zu motivieren und die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass dieses Arbeitsfeld für Männer und Frauen attraktiv wird und bleibt.³⁶

2. Kinder- und Jugendfreizeit

69 § 9 Absatz 3 des Sozialgesetzbuchs (SGB), Aches Buch (VIII), fordert für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, bei der Ausgestaltung der Leistungen und Erfüllung der Aufgaben die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern. Zu diesem Zweck werden im Rahmen des bezirklichen Berichtswesens³⁷ regelmäßig geschlechterdifferenzierte Daten über die Nutzung von Häusern der Jugend, Jugendclubs, Bauspielplätzen, Spielhäusern, Kindertreffs und anderen Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) abgefragt. Der Anteil der Stammnutzerinnen³⁸ betrug zuletzt durchschnittlich³⁹ rund 43 Prozent. Die Kinder nutzen die Einrichtungen zudem je nach Geschlecht und Alter unterschiedlich intensiv. Je jünger die Kinder sind, desto höher ist der Anteil der Stammnutzerinnen. Jugendliche Nutzerinnen sind in den Einrichtungen eher unterrepräsentiert. Eine Evaluation der OKJA⁴⁰ zeigt, dass die geschlechtsspezifische Nutzung auch vom Standort und den kooperierenden Einrichtungen beeinflusst wird. Bei kooperativ durchgeführten Angeboten besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis regelmäßig dann, wenn eine Einrichtung über enge Kontakte zu einer oder mehreren Schulen verfügt. Schließlich spielen auch die Zusammensetzung des jeweiligen Betreuungsteams und dessen Kenntnisstand zu gleichstellungsrelevanten Sachverhalten eine Rolle. Zur Unterstützung der Einrichtungen bei der Entwicklung geschlechterreflektierender pädagogischer Konzepte wurden die Empfehlungen „Umgang mit Vielfalt – Benachteiligungen entgegenwirken“⁴¹ und die „Leitlinien für eine geschlechtsbewusste Jungenarbeit und einer geschlechterbewusste Jungenpädagogik“⁴² entwickelt und dem Fachpersonal der Einrichtungen bekannt gegeben.

³⁵ www.koordination-maennerinkitas.de und www.vielfalt-mann.de.

³⁶ Dazu etwa Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten, Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher, 2. Aufl. 2011, abrufbar unter www.bmfsfj.de.

³⁷ Bezirkliches Berichtswesen der offenen Kinder- und Jugendarbeit/Sozialarbeit, letzte Veröffentlichung: Ergebnisse 2011, Stand: 22.5.2012.

³⁸ Stammnutzerinnen und Stammnutzer sind junge Menschen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern namentlich bekannt sind und die mindestens einmal pro Woche die Einrichtung aufsuchen.

³⁹ Je nach Einrichtungsart variiert der Anteil der Mädchen zwischen 52,6 Prozent in Kindertreffs, 50,5 Prozent in Spielhäusern, 40,3 Prozent in Häusern der Jugend und 30,8 Prozent in Jugendclubs.

⁴⁰ Abschlussbericht zur Evaluation der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in den Hamburger Bezirken vorgelegt vom Kommunalpädagogischen Institut Hamburg (KPI) im Januar 2010.

⁴¹ Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (Hrsg.), Umgang mit Vielfalt – Benachteiligungen entgegenwirken, Stand: Oktober 2011, abrufbar unter www.hamburg.de/jugendhilfe/veroeffentlichungen.

⁴² Leitlinien für eine geschlechtsbewusste Jungenarbeit und eine geschlechterbewusste Jungenpädagogik, Stand: November 2010, abrufbar unter www.hamburg.de/wasfuerjungs.

Der Senat verfolgt das Ziel, den Anteil der jugendlichen Stammnutzerinnen an den Einrichtungen der OKJA zu erhöhen. Zudem sollen die Einrichtungen und die dort geleistete pädagogische Arbeit die Kinder und Jugendlichen noch stärker dabei unterstützen, geschlechterbezogene Rollenbilder und -vorstellungen zu reflektieren, um das Spektrum der Möglichkeiten späterer Lebensformen und -wege, insbesondere auch in Hinblick auf die Berufswahl, zu weiten. 70

Entsprechend zu genannten Leitlinien zur Jungenarbeit sollen in einem vergleichbaren Verfahren „Leitlinien für eine geschlechtsbewusste Mädchenarbeit und –pädagogik“ erarbeitet werden (→ Maßnahme 37). Auf der Grundlage dieser Leitlinien können auch mädchengerechte Angebote in Schulen entwickelt und gestaltet werden. Die Wirksamkeit aller Empfehlungen und Leitlinien soll mit speziellen Fortbildungsangeboten und mit Begleitung und Beratung insbesondere durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bezirklichen Jugendämter unterstützt werden (→ Maßnahme 38). 71

Um bei den Einrichtungen der OKJA den Anteil jugendlicher Stammnutzerinnen zu fördern, werden über die koedukativen Angebote hinaus spezielle Mädchentreffs gefördert, die dem Bedürfnis von Mädchen und jungen Frauen nach geschlechterhomogenen Austausch Rechnung tragen (→ Maßnahme 39). Nach Beobachtungen werden diese Angebote insbesondere von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund wahrgenommen. Zugleich werden in vielen Einrichtungen Zeiten zur Verfügung gestellt, in denen Mädchen und Jungen in geschlechterhomogenen Gruppen zusammen sein und sich u.a. in Feldern ausprobieren können, die verbreitet eher dem jeweils anderen Geschlecht zugeschrieben werden. 72

3. Entwicklung in der Familie und im sozialräumlichen Umfeld

Unterstützungsangebote, Hilfen zur Erziehung und die sozialräumliche Angebotsentwicklung sind nach den Vorgaben des Sozialgesetzbuchs (SGB), Achtes Buch (VIII), grundsätzlich individuell, bedarfsorientiert und partizipativ auszurichten. Bei der Angebotsgestaltung trägt das zuständige Jugendamt dafür Sorge, dass bei ambulanten, teilstationären und stationären Hilfen insbesondere die individuellen geschlechtsspezifischen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Diese Hilfen werden von freien Trägern der Jugendhilfe unter Beteiligung der Familien und jungen Menschen umgesetzt. In den vergangenen Jahren haben vor allem die Träger in Abstimmung mit den zuständigen Behörden und den bezirklichen Jugendämtern geschlechtsspezifische Beratungs- und Betreuungskonzepte und spezielle Wohnangebote für Mädchen und junge Frauen entwickelt, so etwa Mutter-Kind-Einrichtungen oder die anonyme Zufluchtsstätte für akut gefährdete junge Mädchen und Frauen in interkulturellen Konflikten. 73

Das geschlechtsspezifische, partizipative und sozialräumlich ausgerichtete Angebotsspektrum für Familien soll erhalten bleiben und entsprechend den geschlechtsspezifischen Bedürfnissen der Mädchen und Jungen weiterentwickelt werden (→ Maßnahme 40). Dies schließt die Prüfung ein, ob die Vorgaben der Globalrichtlinie „Sozialräumliche Angebote der Jugend- und Familienhilfe“ um die explizite Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse sowie die verpflichtende Angabe des 74

Merkmals „Geschlecht“ bei der Erhebung sämtlicher Daten ergänzt werden soll (dazu auch Rn. 34 mit Maßnahme 10).

4. Schule

a. Lernen in der Schule

- 75 Schulischer Bildung kommt für die Entwicklung des Selbst- und Rollenverständnisses und damit für die Verwirklichung von Gleichstellung eine entscheidende Bedeutung zu. Die Schule legt wesentliche Grundlagen für die individuelle Bildungs- und Erwerbsbiografie. Zugleich prägen auch geschlechtsspezifische Erwartungen die Selbstverständnisse der Jugendlichen und damit ihr Verhältnis zur schulischen Bildung. So gelten in bestimmten gesellschaftlichen Vorstellungen etwa Bildungsanstrengungen als „unmännlich“ oder die Naturwissenschaften und die Mathematik als „männliche“ Fächer.
- 76 Bildungsbiographien und -verläufe von Mädchen und Jungen sind in Hinblick auf Bildungsabschlüsse und -erfolge, spezifische Fachdomänen und berufliche Bildungswege unterschiedlich.⁴³ Mädchen erzielen häufig höhere Abschlüsse als Jungen. Schulentlassene mit Abitur sind überwiegend weiblich (55 Prozent), während Jugendliche ohne Abschluss (58 Prozent) oder mit Hauptschulabschluss (57 Prozent) überwiegend männlich sind. Männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund verlassen im Vergleich zu allen anderen Teilgruppen die Schule häufiger ohne Schulabschluss (14 Prozent) oder mit Hauptschulabschluss (27 Prozent) und seltener mit einem Abitur (29 Prozent). In den Bereichen Lesen und Englisch gehören mehr Mädchen zu den leistungsstärksten Schülerinnen und Schülern, in den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften mehr Jungen. Von allen sonderpädagogisch förderbedürftigen Kindern und Jugendlichen sind rund 63 Prozent Jungen.
- 77 Schülerinnen und Schüler sollen nach dem Hamburgischen Schulgesetz (HmbSG) durch die Schulen insbesondere durch Formen äußerer und innerer Differenzierung dazu befähigt und in ihrer Bereitschaft gestärkt werden, ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Gleichberechtigung der Geschlechter zu gestalten. Unterricht und Erziehung sind an den Werten des Grundgesetzes, der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg und damit auch an den dort verankerten Staatszielen und -aufträgen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung auszurichten.⁴⁴
- 78 Bei der Gestaltung von schulischen Bildungswegen sind die Unterschiede von Mädchen und Jungen stärker und vor allem im Kontext des sozioökonomischen Status und anderer Bildungsfaktoren in den Blick zu nehmen. Schulische Bildung muss den geschlechterspezifischen Bedürfnissen der Mädchen und Jungen Rechnung tragen, ohne damit tradierte Rollenerwartungen zu verstärken. Ziel muss es sein, Rollenbil-

⁴³ Vergleiche zum Folgenden Behörde für Schule und Berufsbildung, Institut für Bildungsmonitoring, (Hrsg.), Bildungsbericht Hamburg 2011, abrufbar unter www.bildungsmonitoring.hamburg.de, dort insbesondere Seite 164, 204 und 213, der insoweit bundesweite Erhebungen bestätigt.

⁴⁴ Vergleiche § 2 Absatz 1 Sätze 1 und 2 sowie § 3 Absatz 1 Satz 2 HmbSG.

der zu thematisieren und zu hinterfragen, zugleich aber auch Orientierung zu vermitteln, um so allen Schülerinnen und Schülern das gesamte Spektrum von Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. In diesem Sinne schreiben die Hamburger Bildungspläne insbesondere für die Sexualerziehung (dazu Rn. 174) und für die gesellschaftswissenschaftlichen Fächer und Lernbereiche vor, tradierte Geschlechterstereotypen kritisch zu reflektieren. Dabei hat sich die Einbindung von anschaulichen Lebensbiographien bewährt, etwa die Datenbank zu Frauenbiographien der Landeszentrale für politische Bildung (dazu Rn. 37).

Die zuständige Fachbehörde wird prüfen, mit welchen Maßnahmen die aufgezeigten 79 Ziele einer gleichstellungsorientierten Schulbildung weiter befördert werden kann. Dazu kann die Thematik in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Schulaufsicht und Schule aufgenommen werden (→ Maßnahme 41). Die vom Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung zum Thema Gleichstellung in der schulischen Bildung angebotenen Fortbildungen, Einzelberatungen und Qualifizierungsangebote für Lehrkräfte und Elternveranstaltungen werden fortgeführt (→ Maßnahme 42). Außerdem wird eine Checkliste zur Auswahl von Materialien mit entsprechenden Good Practice Beispielen, wie geeigneten Schulbüchern, für einen geschlechterreflektierten Unterricht entwickelt und den Schulen zur Verfügung gestellt (→ Maßnahme 43). Ein besonderes Augenmerk soll auf der Jungenpädagogik liegen. Die Leitlinien zur Jungenarbeit (dazu Rn. 69 und 70; zur Mädchenpädagogik Rn. 71) sollen für Schulen spezifiziert werden. Fortgeführt wird auch das Vernetzungstreffen „Jungen und Schule“, das sich als fachlicher Austausch für in der schulischen Jungenpädagogik aktive Pädagoginnen und Pädagogen bewährt hat (→ Maßnahme 44).

b. Berufs- und Studienfachwahl

Die unausgewogenen Anteile von Frauen und Männern in bestimmten Berufen oder Studiengängen deuten daraufhin, dass gesellschaftlich tradierte Erwartungen an Frauen und Männer nicht ohne Einfluss auf die Berufs- und Studienwahl sind. So sind in Hamburg etwa die Ausbildungen zum „Metallbauer/Metallbauerin/Konstruktionstechnik“ fast ausschließlich männlich, die Ausbildung „Zahnmedizinische Fachangestellte(r)“ fast ausschließlich weiblich besetzt.⁴⁵ Letzteres gilt ebenfalls für die Pflegebranche. Dabei konzentrieren sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe als Männer.⁴⁶ Auch bei bestimmten Studienbereichen zeigen sich ähnliche Unausgewogenheiten, obwohl der Anteil weiblicher und männlicher Studierender insgesamt ausgeglichen ist: So sind in Hamburg in den Ingenieurwissenschaften knapp 22 Prozent und in der Informatik 19 Prozent Studentinnen vertreten,⁴⁷ während im Studien-

⁴⁵ Vergleiche Bildungsbericht Hamburg 2011 (Fußnote 43), Seite 244.

⁴⁶ Berufsbildungsbericht 2011, Seite 22 ff.

⁴⁷ Für das Jahr 2010, siehe Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.), Kurzinformation Frauen und MINT-Berufe, Stand: Dezember 2011, abrufbar unter statistik.arbeitsagentur.de, Seite 12. Im Bereich der technischen Ausbildungsberufe waren im Jahr 2010 14 Prozent Frauen vertreten, siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Stand: Dezember 2012, 1. Auflage, Seite 40, www.bmfsfj.de.

bereich der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften 34 Prozent der Studierenden männlich sind⁴⁸.

- 81 Ziel ist es, Mädchen und Jungen über die Gesamtbreite möglicher Berufe und Studiengänge zu informieren. Dies umfasst insbesondere eine Sensibilität dafür, dass die Jugendlichen bestimmte Berufe und Studiengänge nicht wählen oder von vornherein nicht in den Blick nehmen, weil sie quantitativ vom jeweils anderen Geschlecht dominiert oder in anderen Hinsichten als typisch „männlich“ bzw. „weiblich“ gelten. Zugleich sollen jungen Menschen die Auswirkungen der Berufswahl auf Fragen der Lebensplanung, insbesondere in Hinblick auf das Verdienst- und Einkommensniveau, Erwerbsunterbrechungen, Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, stärker bewusst gemacht werden.
- 82 Um diese Ziele anzugehen, hat Hamburg bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen: So bietet die Berufs- und Studienorientierung in der Sekundarstufe I und II der allgemeinbildenden Schulen den Schülerinnen und Schülern in Form von Praxislerntagen oder Praktika die Möglichkeit, Erfahrungen in vielfältigen Bereichen zu sammeln und so ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Hamburg wirkt zudem aktiv an der Durchführung des „Girls' Day“ mit, der Mädchen zu technischen und naturwissenschaftlichen Berufs- und Studienfeldern motivieren soll⁴⁹ sowie am Projekt „Was für Jungs /Boys'Day“, das das Interesse von Jungen an erzieherischen und sozialen Arbeitsfeldern stärken soll⁵⁰. Der Arbeitskreis Girls' Day bietet begleitend seit 2011 regelhaft Fachveranstaltungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an. Die ESF-Projekte „Soziale Jungs Hamburg“⁵¹ und „Mehr Männer in Kitas“ (dazu Rn. 68) zielen auf die Stärkung des beruflichen und freiwilligen sozialen Engagements von jungen Männern.
- 83 Hamburg richtet als erstes Bundesland flächendeckend eine Jugendberufsagentur ein, um junge Menschen künftig zuverlässig und gezielt in Ausbildung und Arbeit zu vermitteln. Im September 2012 wurden die ersten beiden von insgesamt sieben Standorten eröffnet. An den Standorten der Jugendberufsagentur werden die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) und die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Hamburg, dem Jobcenter team.arbeit.hamburg und den sieben Hamburger Bezirksämtern junge Menschen unter 25 Jahren künftig unter einem Dach beraten. An der für junge Menschen entscheidenden Schnittstelle zwischen Schule und Beruf unterstützt die Jugendberufsagentur sie in allen Fragen rund um die Themen Berufswahl und -vorbereitung, Ausbildung und schulische Bildungswege.
- 84 Insbesondere zu den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (sogenannte MINT-Bereiche) haben Mädchen und Jungen in ihrem Alltag

⁴⁸ Im Wintersemester 2009/2010, siehe Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistisches Jahrbuch Hamburg 2011/2012, abrufbar unter www.statistik-nord.de, Seite 49. Im Bereich der Ausbildung zu Gesundheitsdienstberufen waren in den Jahren 2009/2010 21 Prozent Männer vertreten, siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Fußnote 47), Seite 38.

⁴⁹ Auch „Mädchen-Zukunftstag“ genannt, siehe www.girls-day.de.

⁵⁰ Auch „Jungen-Zukunftstag“ genannt, siehe www.boys-day.de sowie www.hamburg.de/infos-fuer-jungs.

⁵¹ Siehe www.soziale-jungs-hamburg.de.

und Lebensumfeld regelhaft nur wenige Berührungspunkte. In Kindertagesstätten, im Grundschulunterricht und an außerschulischen Lernorten (z.B. im Rahmen von Vorlesungen für Kinder in Universitäten) wird daher versucht, vielfältige Lernanlässe zu mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Themen zu initiieren, um ein frühzeitiges Interesse für die MINT-Bereiche zu wecken. Spezifische Aus- und Fortbildungen zielen darauf ab, Lehrkräfte zu befähigen, den diesbezüglichen Unterricht kontext- und handlungsorientiert sowie gendersensibel zu gestalten. Darüber hinaus bieten Informationsveranstaltungen und Workshops für Schülerinnen und Schüler an den Hochschulen eine zielgruppengerechte Ansprache zu den Themen Studium, Berufsfelder und Karrierewege im MINT-Bereich sowie einen direkten Kontakt mit Vorbildern. Das u.a. vom Luftfahrtcluster der Metropolregion Hamburg unterstützte Projekt „ProTechnicale“⁵² bietet Abiturientinnen zur beruflichen Orientierung ein studienvorbereitendes Jahr in den Bereichen Luftfahrt und regenerative Energien an.

Hamburg wird die bisher ergriffenen Maßnahmen fortführen bzw. nach Möglichkeit 85 ausbauen (→ Maßnahme 45). Mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Kooperation Jugendhilfe – Schule: Jungenpädagogik gemeinsam gestalten“ wird von den zuständigen Fachbehörden eine Fachtagung geplant (→ Maßnahme 46). Desweiteren werden Handreichungen für Pädagoginnen und Pädagogen zum Girls’ Day und zum Boys’ Day erstellt. Darüber hinaus wird die Beratung im Rahmen der Jugendberufsagentur geschlechtersensibel ausgerichtet und die Auswirkungen der Berufswahl in der Lebensverlaufsperspektive thematisiert (→ Maßnahme 47). Für das Beratungspersonal werden entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt. In einer Evaluation soll auch dieser Aspekt der geschlechtersensiblen Beratung geprüft werden. Das Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB) stellt schulpflichtigen Jugendlichen im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung⁵³ Angebote zu Verfügung, um verschiedene Berufe bzw. Berufsbereiche vorurteilsfrei kennenlernen und Alltagssituationen des jeweiligen Berufs erproben zu können (→ Maßnahme 48).

Auf der Grundlage des im Rahmen des ESF-Projektes „Mehr Wert“ erstellten Hand- 86 buchs werden Unterrichtsmaterialien für allgemeinbildende Schulen zum Thema Erwerbsverhältnisse, Entgeltniveau und Lebensplanung entwickelt (→ Maßnahme 49). Das HIBB beteiligt sich als Kooperationspartner an dem ESF-Projekt „Mehr Männer in Kitas“ mit der Zielsetzung, den Anteil männlicher Fachkräfte zu erhöhen (s. Maßnahme 36). Bei der Überarbeitung des Curriculums der Fachschule für Sozialpädagogik werden genderspezifische Aspekte vermehrt in Betracht gezogen (→ Maßnahme 50).

Mit Hilfe einer Imagekampagne sollen mehr junge Männer für die Pflegeausbildungen 87 gewonnen werden (→ Maßnahme 50). Neben den Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen werden auch Lehrerinnen und Lehrer, Eltern, Berufsberaterinnen und Berufsberater sowie die Öffentlichkeit gezielt für dieses Thema sensibilisiert.

⁵² Siehe www.protechnicale.de.

⁵³ Dazu auch Bü-Drs. 19/8472.

5. Kinder- und Jugendkultur sowie kulturelle Bildung

- 88 Die Kinder- und Jugendkultur sowie die kulturelle Bildung – auch und vor allem als integraler Bestandteil des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule (dazu Rn. 75) – setzen starke Impulse bei der Persönlichkeitsentwicklung. Sie ermöglichen eine gesellschaftliche Teilhabe und wirken negativen Effekten im Wandel der Stadtgesellschaft entgegen. Der Zugang zu kultureller Bildung wird stark durch individuelle, soziale und gesellschaftliche Rahmenbedingungen geprägt, so auch durch geschlechtsspezifische Interessen und Prägungen. In seinem Rahmenkonzept Kinder- und Jugendkultur in Hamburg 2012⁵⁴ hat der Senat diese Schlüsselfunktionen der Kultur für die Teilhabe in einer modernen Gesellschaft aufgegriffen und Kultur als Zusammenhang von Künsten, Lebenskunst und Lebenswelt thematisiert. Kinder und Jugendliche wachsen in eine Lebenswelt hinein und gewinnen dabei Kompetenzen (Lebenskunst), die es ihnen ermöglichen, sich eigene Handlungs-, Erfahrungs- und Deutungsspielräume zu schaffen. Auf diese Weise kommt es zu einer kreativen Auseinandersetzung mit gegebenen Strukturen, wie etwa gesellschaftlich geprägten Erwartungen an die Geschlechter.
- 89 Der Kulturpolitik fällt die Aufgabe zu, diesen Prozess zu ermöglichen und zu fördern und dabei auch dessen Bedeutung für den verfassungsrechtlichen Auftrag der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung zu tragen. Zum einen ist – wie der Senat bereits in seinem Rahmenkonzept betont hat – zu gewährleisten, dass allen Kindern und Jugendlichen gleichermaßen der Zugang zu und ihre Mitwirkung an Kunst und Kultur ermöglicht und erleichtert wird. Zum anderen versteht sich gute Kinder- und Jugendkultur als Medium zur Förderung gesellschaftlicher und damit auch gleichstellungsbezogener Anliegen. So hat der Senat die Förderung eines bezogen auf das jeweilige Geschlecht modernen Selbstverständnisses der Kinder und Jugendlichen als Ziel des Rahmenkonzepts hervorgehoben.
- 90 Auch vor diesem Hintergrund hat der Senat bereits in verschiedenen Bereichen der Kinder- und Jugendkultur geschlechterspezifische Ansätze ergriffen, die fortgeführt und ausgebaut werden sollen (→ Maßnahme 52). So beteiligen sich zahlreiche Museen und Theater am Girls' Day (dazu Rn. 82). Die Bücherhallen Hamburg haben jugendspezifische Angebote für Kinderbibliotheken („Multimediarucksäcke“ für Jungs, „Lese-Karawane“ für Väter und Söhne) entwickelt und bieten den einzelnen Einrichtungen Unterstützung bei der Entwicklung geschlechtersensibler Angebote an. Das Hamburger Mädchenband-Festival „Mädchen rocken Barmbek“ setzt wiederum auf die Förderung der Kreativität, des Selbstbewusstseins und der Identitätsbildung von jungen Musikerinnen. In der Gedenkstättenpädagogik wird das bislang weniger präsente Thema „Frauen“ durch das Angebot von Projekttagen für Schulklassen mit den Themen „Frauen und Mädchen im KZ“ und „Überlebensstrategien von Frauen im KZ“ erörtert. In Ergänzung dazu wird der Senat geschlechterspezifische Aspekte fortlaufend in der Projektgruppe Kinder- und Jugendkultur berücksichtigen sowie für ihre

⁵⁴ Bü-Drs. 20/4450.

Einbeziehung im Rahmen der Tätigkeiten der Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendkultur e.V. (LAG) werben (→ Maßnahme 53).

II. Ausbildung und Studium

Ausbildung und Studium sind wichtige Schlüsselphasen im Lebensverlauf eines Menschen. Die Entscheidung für ein bestimmtes Studium oder eine bestimmte Ausbildung prägt das weitere Leben vor allem in Hinblick auf Beruf und Erwerb, mittelbar auch in vielen weiteren Hinsichten wie etwa der gesellschaftlichen Teilhabe oder des Lebens im Alter. Wie auch für die Lebensphase Kindheit und Jugend mündet der gleichstellungspolitische Förderungsauftrag des Staates hier in der Gewährleistung von Rahmenbedingungen, die allen Heranwachsenden ungeachtet ihres Geschlechts die gleichen Möglichkeiten und Chancen eröffnen, sich für einen Berufsweg nach ihren individuellen Bedürfnissen, Neigungen, Fähigkeiten und Begabungen und frei von Rollenbildern und -erwartungen entscheiden zu können. 91

1. Teilzeitausbildung

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive stehen im Bereich der Ausbildung selbst heute weniger generelle Benachteiligungen der Geschlechter im Mittelpunkt als vielmehr die besondere Situation junger Menschen, die zu Beginn oder während ihrer Ausbildung bereits Eltern sind bzw. werden. Dies betrifft junge Väter, ganz überwiegend jedoch junge Mütter, die vielfach alleinerziehend sind und über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.⁵⁵ Im März 2010 waren in der Altersgruppe 16 bis 35 Jahre über 5000 alleinerziehende Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gemeldet.⁵⁶ 92

§ 8 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz eröffnet sowohl Eltern als auch Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit. Diese wird jedoch nur im geringen Umfang genutzt, obwohl davon ausgegangen werden kann, dass mindestens für 10 bis 20 Prozent der Eltern eine solche Ausbildung in Teilzeit in Betracht kommen. Ein Grund für die geringe Nutzung dürfte die fehlende Bekanntheit sein. Zudem ist zu beobachten, dass die Betriebe und Unternehmen dieser Form der Ausbildung – zum Teil aufgrund fehlender Informationen über die formalen Rahmenbedingungen – distanziert gegenüberstehen. 93

Die Koordinierungs- und Beratungsstelle „Teilzeitausbildung in Hamburg“ wird bis zum Ende der Projektlaufzeit ihre Beratung zu Arbeitszeiten, Berufsschulangelegenheiten, Kinderbetreuung und anderen Fragen sowie ihre Begleitung von interessierten Personen und Betrieben (Anträge, begleitende Unterstützungsangebote etc.) fortführen und intensivieren (→ Maßnahme 54). Sie wird dabei insbesondere Maßnahmen zur Gewinnung von Betrieben für die Teilzeitausbildung entwickeln und ergreifen. Nach Beendigung des Projektes wird geprüft, wie sich die Beratungs- und Be- 94

⁵⁵ Der Frauenanteil an den Alleinerziehenden beträgt deutschlandweit rund 90 Prozent (Mikrozensus 2009).

⁵⁶ Datenlage von Team.arbeit.hamburg.

treuungsleistungen in die Jugendberufsagentur integrieren lassen (→ Maßnahme 55). Hamburg wird im Rahmen der Fachkräftestrategie prüfen, inwieweit die Teilzeitausbildung als alternatives Ausbildungsmodell insbesondere für Menschen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen in Hamburg weiter ausgebaut werden kann (→ Maßnahme 55). Hierbei werden auch die Erfahrungen des ESF-Projektes „Teilzeitausbildung in Hamburg“, das eine spezialisierte Beratung insbesondere von Alleinerziehenden mit Kindern anbietet, einfließen.

2. Studium

a. Gender Studies, gleichstellungssensible Methodik und Didaktik

95 Es ist zu beobachten, dass Frauen tendenziell mehr als Männer Wert auf den Anwendungsbezug ihrer Studien, auf deren ökologische und soziale Nachhaltigkeit und auf Interdisziplinarität legen. Die Einbeziehung dieser Aspekte kann einen positiven Einfluss auf die Qualität des Studiums und die Studierneigung der Frauen (dazu auch Rn. 80 ff.) bedeuten. Hamburg hat hierauf im universitären Bereich mit dem Ausbau eines Gender-Kompetenz-Netztes reagiert. In Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies des Zentrums GenderWissen⁵⁷ werden Maßnahmen zur Verstärkung von Frauen- und Geschlechterforschung an Hamburger Hochschulen umgesetzt; so etwa die Finanzierung der „Zentralen Bibliothek Frauenforschung Gender Studies Hamburg“. Die staatlichen Hochschulen haben sich darüber hinaus für die Jahre 2013-2020 in Form von Zielvereinbarungen verpflichtet, Maßnahmen im Bereich von Gender Studies zu entwickeln und fortzuführen, um die interdisziplinäre Verankerung gleichstellungspolitischer Aspekte zu erreichen.

b. Vereinbarkeit von Studium und Familie

96 Eine familienfreundliche Ausgestaltung der Studienbedingungen erleichtert die Vereinbarkeit von Studium und Familie und mildert so die häufig nur ein Elternteil betreffenden Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung ab. Neben einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienaufgaben ist das Angebot einer flexiblen und individuellen Gestaltung des Studiums eine der zentralen Herausforderungen.

97 Die mit dem Audit „berufundfamilie“⁵⁸ zertifizierten Hochschulen (Universität Hamburg, Hamburger Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HafenCity Universität Hamburg) erleichtern studierenden Eltern insbesondere durch fortzuschreibende Maßnahmen⁵⁹ im Bereich der zeitlichen und örtlichen Arbeits- und Studienorganisation, der bedarfsgerechten Beratung bezüglich des Studien- und Prüfungsablaufs, der Kinderbetreuung und Hilfestellungen bei der Wohnungssuche die Vereinbarkeit von Studium und Familie (→ Maßnahme 57).

⁵⁷ Weitere Informationen unter www.zentrum-genderwissen.de.

⁵⁸ Weitere Informationen unter www.beruf-und-familie.de.

⁵⁹ Siehe zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung auch Bü-Drs. 19/1223.

c. Vereinbarkeit von Studium und Pflege

Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen gewinnt in Anbetracht der demographischen Entwicklung (siehe auch Rn. 4 und 20 ff.) in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Dabei sprechen Anhaltspunkte dafür, dass insbesondere die Pflege von Angehörigen ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen wird.⁶⁰ Angesichts der demographischen Entwicklung ist mit einem Anstieg des Bedarfs an häuslicher Pflege auszugehen. Auch die Studierenden sind immer häufiger von Pflegeverantwortung betroffen, was auf ihre berufliche Entwicklung auswirkt. Bislang werden bei den Studierenden lediglich Mutterschutz- und Elternzeiten berücksichtigt. 98

Die als „familiengerechte Hochschule“ auditierten⁶¹ Hochschulen bieten bereits zum Teil Lösungsansätze im Rahmen des Handlungsfelds „Vereinbarkeit von Pflegetätigkeiten und Studium/Beruf“ an. Der Senat wird gemeinsam mit den Hochschulen prüfen, durch welche Maßnahmen die Vereinbarkeit von Pflegetätigkeit und Studium erleichtert und gefördert werden kann (→ Maßnahme 58). 99

III. Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung

Arbeit, Beruf und Erwerb bilden nicht nur die wirtschaftliche Grundlage jedes Menschen, sondern bedeuten auch Selbstverwirklichung, Wertschätzung durch andere und Teilhabe am Gemeinsamen, durch die jeder Mensch seine Anerkennung als Mensch unabhängig von seinem Geschlecht erfährt. Vor allem in der effektiven Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeits- und Erwerbsleben findet die gerechte Gesellschaft ihren Ausdruck. Die Herausforderungen der demografischen Entwicklung und des international geprägten Wettbewerbs der Wirtschaften machen die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter am Erwerbsleben zu einem Gebot gesamtökonomischer Klugheit (dazu auch Rn. 1). 100

Die tatsächlichen Verhältnisse werden diesen Maßstäben einer gerechten Teilhabe der Geschlechter am Erwerbsleben indes in vielen Hinsichten nicht gerecht. In Hinblick auf Zahl und Zeit sind Frauen weniger am Erwerbsleben beteiligt als Männer. Soweit ihre Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahren gestiegen ist, liegt dies weniger in einer Erhöhung ihres gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumen begründet als vielmehr in einer Umverteilung des Arbeitsvolumens innerhalb der Gruppe der Frauen über die Ausweitung von Teilzeitverhältnissen und geringfügiger Beschäftigung. Dabei erweisen sich die Differenzen der Arbeitszeiten von Menschen mit und ohne Kindern, und hier wiederum der Frauen, als besonders groß.⁶² 101

⁶⁰ Siehe die auf Umfragen des Institut für Demoskopie Allensbach beruhende Studie der R+V Versicherung AG (Hrsg.), *Weil Zukunft Pflege braucht*, 2012, www.ifd-allensbach.de. Nach einer repräsentativen Befragung waren im Jahr 2002 73 Prozent der pflegenden Angehörigen Frauen (vergleiche Ulrich Schneekloth/Hans Werner Wahl (Hrsg.), *Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III)*, München 2005, S. 77).

⁶¹ Weitere Informationen unter www.beruf-und-familie.de.

⁶² Erster Gleichstellungsbericht (Fußnote 7), Seite 110 ff.

- 102 Die unausgewogene Teilhabe der Geschlechter am Erwerbsleben zeigt sich auch in qualitativer Hinsicht, etwa besonders deutlich beim Zugang zur Beschäftigung, bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, beim Verdienst bzw. der Entlohnung oder bei den Aufstiegschancen (dazu Rn. 185 ff.). Sie sind das Ergebnis vielfältiger Ursachen, Bedingungen und Faktoren, die kumulativ zusammenwirken und sich dabei zum Teil in ihrer geschlechterdifferenzierenden Wirkung gegenseitig festigen und verstärken. Überschreiben lassen sie sich mit immer noch verhaltensprägenden und zum Teil rechtlich und institutionell verfestigten Erwartungen an die Rollen der Geschlechter im Bereich von Erwerb und Familie mit dem offenen Bedarf an Dienstleistungen und Einrichtungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Flexibilisierung von Arbeitszeit sowie mit anderen strukturellen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes.
- 103 Vor diesem Hintergrund bedeutet der verfassungsrechtliche Auftrag des Staates zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung so auf den Arbeitsmarkt und angrenzende Bereiche einzuwirken, dass Frauen und Männer ihr Erwerbsleben selbstbestimmt und frei von Rollenerwartungen und strukturellen Hindernissen gestalten können. Dies kann unter bestimmten Voraussetzungen und in engen Grenzen auch Maßnahmen erfordern, die ein Geschlecht punktuell begünstigen.
- 104 Besonderes Augenmerk ist auf die Momente zu legen, in denen der Einzelne für sein Erwerbsleben und seine Berufstätigkeit, auch im Hinblick auf Familie, Zeitverwendung und die eigene Alterssicherung, besonders prägende und sich mittel- bis langfristig auswirkende Entscheidungen trifft. Angesprochen sind damit zunächst allgemeine gleichstellungspolitische Herausforderungen, die weitgehend alle Berufs- und Erwerbsbetätigungen betreffen, wie der Zugang zum Arbeitsmarkt (dazu Rn. 105 ff.), Arbeitszeit und Erwerbsunterbrechungen (Rn. 113 ff.), Entlohnung und Entgelt (Rn. 118 ff.) sowie die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf (Rn. 122 ff.). Hinzu kommen spezifische Herausforderungen in bestimmten Berufs- und Tätigkeitsbereichen wie dem Öffentlichen Dienst (Rn. 125 ff.), den Wissenschaftsberufen (Rn. 133 ff.), den Unternehmen und Wirtschaftsberufen (Rn. 145 ff.) oder den Berufen in den Bereichen von Kultur und Medien (Rn. 154 ff.). Jede gesellschaftlich oder staatlich bedingte Einschränkung der tatsächlichen Verwirklichungschancen in diesen Momenten und Phasen des Erwerbslebens bedeuten dabei nicht nur eine Begrenzung der individuellen Selbstbestimmung, sondern langfristig auch Kosten für Staat und Gesellschaft. Dies lässt deutlich werden, dass die Herausforderungen nur durch gemeinschaftliches Handeln aller politischen, staatlicher, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Akteure zu bewältigen sind.
1. Eintritt und Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und in das Erwerbsleben
 - a. Zugang zum Erwerb, insbesondere diskriminierungsfreie Bewerbung
- 105 Insbesondere Frauen mit erster Berufserfahrung sehen sich angesichts eines potenziellen Kinderwunsches regelmäßig einer kritischen Betrachtung ihrer Bewerbung ausgesetzt. Gleiches gilt für Frauen und Männer, die sich in für sie untypischen Be-

rufsfeldern bewerben. Wesentlicher Ansatzpunkt für einen chancengleichen Zugang zu Arbeit und Beschäftigung ist, bei der Personalsuche und -auswahl geschlechterspezifische Unterschiede (z.B. im Bewerbungsverhalten oder in der Selbstdarstellung) auszublenden oder spezifisch zu berücksichtigen.

Dem hat etwa die Verwaltung, die in besonderem Maße an den Gleichbehandlungs- und Leistungsgrundsatz gebunden ist, durch die Einführung standardisierter Auswahlprozesse Rechnung getragen. Zudem wurde den Behörden ein Leitfaden an die Hand gegeben, der u.a. auf Mechanismen hinweist, die zu ungleichen Chancen von Frauen und Männern in Auswahlverfahren führen können. Darüber hinaus fordert die Verwaltung in ihren Stellenausschreibungen regelmäßig Frauen auf, sich zu bewerben (sogenannte „Frauenermutigungsklauseln“). Fragen des Umgangs mit geschlechterspezifischen Verhaltensmustern sind häufig Gegenstand von Aus- und Fortbildungen zur Personalauswahl. 106

Um das Ziel eines diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens weiter zu fördern, wird der Senat für den Bereich des öffentlichen Dienstes prüfen, inwieweit die bisherigen Ansätze ausreichen bzw. sie ergänzt werden müssen (→ Maßnahme 59). Im Rahmen der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes⁶³ wird festgelegt werden, dass die „Ermutigungsklauseln“ in Abhängigkeit der Repräsentanz der Geschlechter in den jeweiligen Fachbereichen erfolgen, somit neben Ermutigungsklauseln für Frauen auch solche für Männer eingeführt werden sollen (→ Maßnahme 60). Die Aus- und Fortbildungen zur Personalauswahl werden in Hinblick auf eine systematische Thematisierung geschlechterspezifischer Mechanismen weiterentwickelt werden (→ Maßnahme 61). 107

b. Insbesondere: Übergang vom Studium in den Beruf

Anders als im Fall einer Ausbildung sind mit der Wahl eines Studiums in der Regel noch keine Festlegungen auf einen bestimmten Beruf oder eine Berufsbranche verbunden. Dementsprechend groß ist der Bedarf von angehenden Akademikerinnen und Akademikern, sich auf dem sich ihnen eröffnenden Arbeitsmarkt zu orientieren. Hamburg bietet dazu ein breites Angebot an unterstützenden Strukturen und Einrichtungen, die Förderung, Beratung und Vermittlung zwischen Studium und Beruf leisten und dabei zum Teil bereits die besonderen Bedürfnisse und Lebenslagen der Geschlechter spezifisch berücksichtigen. Insbesondere die Career Services⁶⁴ bilden eine wichtige Schnittstelle zwischen Unternehmen und Hochschulen. Sie unterstützen Studierende, Absolventinnen und Absolventen in Fragen der Bewerbung, der Karriereplanung, der Kontaktvermittlung und des Berufseinstiegs sowie Unternehmen bei der Personalgewinnung. 108

Was den Berufseinstieg und die Karriereförderung von Frauen betrifft, hat sich vor allem das Mentoring als wirkungsvolles Instrument erwiesen. Im Rahmen des Hamburger hochschulübergreifenden Qualifizierungsprogramms „Pro Exzellenzia“ steht 109

⁶³ Siehe Fußnote 5.

⁶⁴ Dazu hh-cs.net.

Akademikerinnen der Hamburger Hochschulen, der wissenschaftlichen und kulturellen Einrichtungen und der Unternehmen ein hochschulübergreifendes Qualifizierungsangebot zur Verfügung. Um den Teilnehmerinnen die Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen zu erleichtern und Unterbrechungen entgegenzuwirken, sind die Mentoring-, Coaching- und Networkangebote modulartig gegliedert. Stipendien sollen die Teilnehmerinnen dabei unterstützen, auf existenzsichernde Nebenbeschäftigungen verzichten zu können. Schließlich sollen junge Wissenschaftlerinnen über ein regionales Akademikerinnennetzwerks aus Führungskräften der Hamburger Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Politik und Verwaltung auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet werden. Das Projekt, das mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird (dazu Rn. 57 ff.), wird bis Ende des Jahres 2013 weitergeführt und seine Weiterführung über das Jahr 2013 hinaus geprüft werden (→ Maßnahme 62).

c. Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt

110 Um Menschen zu helfen, die von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind, hält der Staat ein ausdifferenziertes System von Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen bereit. Maßnahmen der Arbeitsförderung sollen – insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit – dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Leistungen und Maßnahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende sollen u.a. die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können, etwa indem sie Menschen bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen. Bei allen Maßnahmen ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip von Gesetzes wegen zu berücksichtigen.⁶⁵

111 Zwar sind die Geschlechter nicht signifikant unterschiedlich vom Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffen. Allerdings ergeben sich Unterschiede, inwieweit sie an den unterstützenden Maßnahmen des Staates zur Arbeitsförderung und zur Grundsicherung teilhaben und ihnen deren Wirkungen zu Gute kommen. So haben erste Auswertungen einer vom Bund-Länder-Koordinierungsausschuss ins Leben gerufenen Arbeitsgruppe von bewilligten Maßnahmen etwa die Tendenz sichtbar werden lassen, dass Frauen eher Adressaten kurzfristiger und kostengünstiger Maßnahmen sind, wie etwa die Zuweisung von Arbeitsgelegenheiten.⁶⁶ Auch wird ihnen häufiger geringfügige Beschäftigung⁶⁷ angeboten als Männern. Umgekehrt bestehen Anhaltspunkte, dass Frauen weniger von den besonders erfolgreichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten profitieren.

⁶⁵ §§ 1 Absatz 2 Satz 3 des Sozialgesetzbuches (SGB) Zweites Buch (II) sowie 1 Absatz 1 Satz 3 des Sozialgesetzbuches (SGB) Drittes Buch (II).

⁶⁶ Zum Bund-Länder-Koordinierungsausschuss § 18c Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II). Zur Zuweisung von Arbeitsgelegenheiten § 16d SGB II.

⁶⁷ Dazu § 8 Absatz 1 des Sozialgesetzbuchs (SGB) Viertes Buch (IV).

Der Senat wird verschiedene Maßnahmen ergreifen, um das Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der gesetzlich verankerten Geschlechtergerechtigkeit der Hilfs- und Fördermaßnahmen zu erreichen: Auf Hamburger Ebene wird geprüft werden, wie die organisatorischen und sonstigen Rahmenbedingungen verändert werden müssen, damit die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen im Rahmen der Beratung und anderer Tätigkeiten des Jobcenters team.arbeit.hamburg stärker berücksichtigt werden (→ Maßnahme 63). Der Senat wird den Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit Hamburg bitten zu prüfen, wie die gesetzlich vorgegebenen, gleichstellungspolitischen Ziele noch stärker unterstützt, insbesondere wie für Frauen der Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen verbessert werden kann (→ Maßnahme 64). Er wird Studien und wissenschaftliche Erkenntnisse zum Zugang von – insbesondere gering qualifizierten – Frauen zum Arbeitsmarkt auswerten und diese als Grundlage für die Planung weiterer zielgruppengerechter Angebote nutzen (→ Maßnahme 65). Die Studie und die Entwicklung von Maßnahmen soll durch eine behördenübergreifende Arbeitsgruppe begleitet werden.

112

2. Erwerbsverhältnisse

a. Arbeitszeit und Erwerbsunterbrechung

Erwerbsbiografien von Frauen zeigen im Vergleich zu jenen der Männer häufig stärkere Diskontinuitäten. Etwa 85 Prozent der Hamburger Väter und nur 54 Prozent der Mütter bestreiten ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Erwerbstätigkeit. Knapp 40 Prozent der Mütter leben überwiegend vom Unterhalt durch Angehörige oder von Sozialleistungen. Während die Erwerbstätigkeit der Väter unabhängig vom Alter des Kindes vergleichsweise hoch ist, steigt die Erwerbstätigenquote von Müttern mit dem Alter des jüngsten Kindes an und erreicht ihren Höhepunkt im Alter von 50 bis 54 Jahren.⁶⁸ Frauen arbeiten im Vergleich zu Männern weniger in Vollzeit und häufiger in nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hamburg sind 46,5 Prozent Frauen und 53,5 Prozent Männer. Hiervon arbeiten 31,8 der Frauen und 8,1 Prozent der Männer in Teilzeitarbeitsverhältnissen.

113

Erwerbsunterbrechungen, Absenkungen der Erwerbsbeteiligung und Zeiten nicht versicherungspflichtiger Erwerbsarbeit (z. B. in Minijobs) beeinträchtigen über den Zeitfaktor den Aufbau von Rentenansprüchen; (teilzeitbedingt) niedrige Löhne und ausgebliebene Karriereentwicklungen dämpfen über den Einkommensfaktor das erzielbare Renteneinkommen⁶⁹ – letztlich auch zu Lasten der für das Existenzminimum sorgenden Gesellschaft. Zugleich sind dies neben einem in typischen Frauenbranchen geringen Lohnniveau die wesentlichen Ursachen für eine durchschnittliche, unbereinigten Lohnlücke (sog. Gender Pay Gap) zu Lasten der Frauen von durch-

114

⁶⁸ Boll, C., Reich, N. (2010): Wie leben und arbeiten Hamburgs Eltern? Auftrag und Chance für Hamburger Unternehmen, HWWI Policy Paper, Hamburg. Von allen Müttern und Vätern mit jüngstem Kind unter drei Jahren waren im Jahr 2010 in Hamburg 31 Prozent der Mütter und 84 Prpzent der Väter erwerbstätig, siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Fußnote 47), Seite 58.

⁶⁹ Erster Gleichstellungsbericht (Fußnote 7), Seite 203.

schnittlich 23 Prozent.⁷⁰ Unter gesamtwirtschaftlichem Blickwinkel verschärfen Erwerbsreduzierungen den prognostizierten Fachkräftemangel, soweit Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium geringfügig- oder teilzeitbeschäftigt sind bzw. nach Rückkehr in den Beruf unterqualifiziert beschäftigt werden (dazu Rn. 22 f.).

- 115 Neben einer generellen Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sollen diese nachhaltig unterstützt werden, sich aus einer geringfügigen Beschäftigung oder einer ungewollten oder unterqualifizierten Teilzeitbeschäftigung zu lösen und einer vollzeitnahen Erwerbstätigkeit bzw. einem Vollzeiterwerb nachzugehen. Hierbei ist der gleichstellungspolitisch ambivalenten Wirkung von Teilzeit Rechnung zu tragen: Sie kann auf der einen Seite für einen vorübergehenden Zeitraum die Teilhabe am Erwerbsleben fördern, insbesondere indem sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und den Zugang zum bzw. die Einbeziehung in das Erwerbsleben offen zu halten vermag. Sie hat auf der anderen Seite aber auch regelhaft nachteilige Folgen für die berufliche Karriere, das Entgelt und das Renteneinkommen. Teilzeit ist daher vor allem eine vorübergehende Lösung, um eine andernfalls drohende Erwerbsunterbrechung zu verhindern. Sie muss in allen Hinsichten Ausdruck des selbstbestimmten Bedürfnisses der Beschäftigten sein (vergleiche auch § 8 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG) und darf nicht als Instrument unternehmerischer Arbeitskraftorganisation missverstanden werden.
- 116 In Hinblick auf diese Zielsetzung setzt der Senat folgende Handlungsschwerpunkte: Der Senat wird die Beratung und Information intensivieren (→ Maßnahme 66). Sie soll insbesondere stärker als bisher an der jeweiligen individuellen Situation anknüpfen und auf die Bedeutung der jeweils in Rede stehenden Entscheidung für den weiteren Lebensverlauf fokussieren (dazu auch Rn. 15). Aufklärung und Information etwa über den Zusammenhang zwischen der Länge der Erziehungszeit, den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Rentenerwartung sollen eine zentrale Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse des mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF, dazu Rn. 57 ff.) geförderten Hamburger Projekts „Mehr Wert“ auszuwerten. Für Frauen, die in den Beruf zurückkehren wollen, steht das Beratungs- und Qualifizierungsangebot der Beratungsstellen „Worklife“ zur Verfügung, das mit Mitteln des ESF und Hamburgs finanziert und vorläufig bis zum 31.12.2013 weitergeführt wird (→ Maßnahme 67). Außerdem werden die Agentur für Arbeit und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration im Rahmen der Fachkräftestrategie gezielt das Instrument „Perspektive Wiedereinstieg“ einsetzen, um Frauen nach der Familienphase die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern. Neben der Beratung sollen auch individuelle Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, um den entstandenen Qualifikationsverlust aufzufangen (→ Maßnahme 71).

⁷⁰ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 21. März 2012 – 101/12, 2011: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen, www.destatis.de. Der Gender Pay Gap errechnet sich aus der Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen, dividiert durch den Bruttostundenverdienst der Männer.

Der Senat ruft darüber hinaus die Unternehmen auf, ihre Beschäftigten dabei zu unterstützen, möglichst frühzeitig wieder in den Beruf zurückzukehren. Bereits vor Beginn von Mutterschutz und Erziehungszeit sollten die Betriebe den Kontakt aufrechterhalten und andere Maßnahmen ergreifen, um Frauen stärker während der Auszeit an das Unternehmen zu binden. Attraktive und flexible Angebote für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile etwa durch eine familienfreundliche Arbeitszeitkultur, durch eine vorübergehende Möglichkeit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit oder durch ein Angebot an qualifizierten Teilzeitbeschäftigungen erleichtern den Frauen eine schnelle Rückkehr in den Betrieb. Der Hamburger Senat unterstützt im Rahmen seiner Beteiligung an der „Allianz für Familie“ (dazu auch Rn. 153) die Unternehmen, indem er besonders vorbildliche Projekte mit dem „Hamburger Familiensiegel“ auszeichnet. Der Senat wird seine diesbezüglichen Beratungsangebote für die Unternehmen fortführen (→ Maßnahme 69). 117

b. Entlohnung und Entgelt

Die verbesserten Bildungsabschlüsse von Frauen zeigen bislang nur einen geringfügigen Einfluss auf die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes. Insbesondere die Fokussierung auf stark weiblich dominierte Berufsfelder⁷¹, in denen häufig unter einem geforderten Mindestlohn von 8,50 Euro liegende Löhne gezahlt werden, ist ein wesentlicher Baustein der Entgeltungleichheit. Hinzu kommt das niedrige Lohnniveau und die fehlenden bzw. geringen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche im Bereich der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (etwa in Form sogenannter „Minijobs“) bei einem Frauenanteil von 61,2 Prozent.⁷² Diese sind überproportional auf staatliche Unterstützung angewiesen. 118

Die Einführung eines vom Senat geforderten bundesweiten gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro stellt daher einen Baustein zur Verringerung der Entgeltlücke dar. Auf Hamburger Ebene hat der Senat der Bürgerschaft bereits einen Gesetzentwurf zur Einführung eines landesgesetzlichen und vergabespezifischen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro⁷³ vorgelegt. Desweiteren wird er prüfen, inwieweit eine Bundesratsinitiative für ein Entgeltgleichheitsgesetz ergriffen werden soll (→ Maßnahme 70). Zudem setzt sich der Senat auf Bundesebene für eine grundlegende Reform dieser Beschäftigungsverhältnisse mit dem Ziel ein, Fehlanreize und Missbrauch von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen einzudämmen bzw. zu beseitigen und diese zugunsten regulärer sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze zurückzudrängen (→ Maßnahme 71).⁷⁴ 119

⁷¹ Berufsbildungsbericht 2011 des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2010: 75,9 Prozent aller Auszubildungsanfängerinnen verteilten sich auf 25 Berufe.

⁷² Zum Stichtag 30. Juni 2011 in Hamburg 396.288 Frauen (46,4 Prozent) und 458.341 Männer (53,6 Prozent) sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ausschließlich geringfügig beschäftigt waren zu diesem Zeitpunkt insgesamt 102.575 Personen (62.754 Frauen und 39.821 Männer), Bundesagentur für Arbeit, Länderreport – Hamburg, Juni 2012, statistik.arbeitsagentur.de.

⁷³ Bü-Drs. 20/5901 vom 20.11.2012.

⁷⁴ Dazu BRat-Drs. 625/12 und 625/1/12; auch 768/11.

c. Einkommen und Besteuerung

120 Bei der Besteuerung von zusammen veranlagten Ehepaaren gilt derzeit das so genannte Ehegattensplitting.⁷⁵ Vom Ehegattensplitting profitieren insbesondere Ehepaare, bei denen die Partner sehr unterschiedliche Einkommen erwirtschaften oder auch ein Partner das Einkommen alleine erwirtschaftet – und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine Ehe mit oder ohne Kinder handelt. Das Ehegattensplitting in der Verbindung mit der Wahl der Steuerklassen und der Möglichkeit der Ausübung von „Minijobs“ führt dazu, dass insbesondere Frauen bzw. Mütter mit geringen bis mittleren Verdienstmöglichkeiten von einer existenzsichernden Berufstätigkeit abgehalten werden bzw. diese sich in der Partnerschaft ausschließlich als „Zuverdienerin“ sehen. Diese aufgrund der Steuervorteile gewählten familiären Modelle zeigen zugleich negative Konsequenzen für die Höhe der Renteneinkommen bzw. erschweren insbesondere den Frauen die Existenzsicherung nach einer Scheidung.

121 Das Ehegattensplitting sollte perspektivisch durch eine Besteuerung abgelöst werden, die eine existenzsichernde Berufstätigkeit beider Partner fördert und begünstigt. Dabei sollen die Bedarfe von Kindern sowie gegenseitige Unterhaltsverpflichtungen der Partner angemessen berücksichtigt werden. Hamburg wird auf Bundesebene die Entwicklung von Besteuerungsmodellen unterstützen, die diese Kriterien erfüllen (→ Maßnahme 72).

d. Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf

122 Die Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf hat nicht nur für die Familien- und Pflegepolitik, sondern auch für Gleichstellung der Geschlechter eine zentrale Bedeutung. Dabei sprechen Anhaltspunkte dafür, dass insbesondere die Pflege von Angehörigen ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen wird,⁷⁶ was diesen den (Wieder-)Einstieg in den und das Fortkommen im Beruf erschwert. Zugleich verändert sich die Rollenverteilung in den Familien dahingehend, dass sich beide Geschlechter – Mütter und Väter, Töchter und Söhne – sowohl für die Sicherung des Lebensunterhalts als auch für die Betreuung und Erziehung der Kinder und für die Pflege von Angehörigen verantwortlich sehen. Die Gesetzgebung der letzten Jahre, etwa in Form der Vätermonate beim Elterngeld, unterstreicht diese Entwicklung. Eine bessere Vereinbarkeit entlastet mit familiärer und pflegerischer Sorgearbeit befasste Frauen und Männer und erleichtert zugleich die Aufteilung der Sorgearbeit zwischen den Eltern und unterstützt so ein auf ein modernes Rollenverständnis gründendes Miteinander der Geschlechter (dazu Rn. 7 ff.).

123 Fragen der Vereinbarkeit werden in erster Linie durch die jeweiligen Eigenarten der einzelnen Berufsfelder, etwa des Öffentlichen Dienstes, der Forschung und Lehre, der Wirtschaft und Unternehmen sowie der Medien und Kultur geprägt (dazu nachfolgend Rn. 125 ff.). Die allgemeinen Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind allerdings für alle Berufsfelder gleichermaßen bedeutsam: Eltern sind auf eine verlässli-

⁷⁵ Vergleiche § 32a Absatz 5 des Einkommensteuergesetz (EStG).

⁷⁶ Siehe die Nachweise in Fußnote 60.

che und qualitativ hochwertige Kindertagesbetreuung angewiesen, die auf die Bedingungen der modernen Arbeitswelt zugeschnitten sind. Gute Betreuungsstrukturen liegen auch im Interesse der Arbeitgeber, wenn und weil sie qualifiziertes Personal halten oder gewinnen wollen. Dazu bedarf es allerdings auch korrespondierender betrieblicher oder arbeitsplatzbezogener Angebote wie z.B. der Planung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit, flexibler Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten von Telearbeit oder auch der Gründung betrieblicher Kindertagesstätten.⁷⁷

Hamburg hat ein gut ausgebautes, flächendeckendes Kinderbetreuungssystem mit einem Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr. Mit dem Ausbau, der zeitlichen Ausweitung und teilweisen Verbindung der ganztägigen Angebote an Schulen mit der außerschulischen Bildung und Betreuung in Horten, insbesondere mit der Einführung der ganztägigen Bildung und Betreuung an den Hamburger Grundschulen zum Schuljahr 2013/14 (→ Maßnahme 73) wird Hamburg auch im Bereich der Schulkindbetreuung den Bedarfen berufstätiger Mütter und Väter gerecht werden. Für den Bereich der Wirtschaft werden diese Maßnahmen von der Initiative „Hamburger Allianz für Familien“ flankiert (dazu Rn. 153). 124

3. Öffentlicher Dienst

Gleichstellungspolitik in der hamburgischen Verwaltung ist die Aufgabe aller Behörden und Ämter, das Personalamt nimmt dabei im Wesentlichen eine beratende und unterstützende Funktion wahr. Dabei wird von dem Grundsatz ausgegangen, dass Gleichstellung integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist und zu einem ganzheitlichen strategischen Personalmanagement gehört. Darüber hinaus gibt es spezifische gleichstellungspolitische Aktivitäten, welche die Behörden in ihren Gleichstellungsplänen festlegen.⁷⁸ Im hamburgischen öffentlichen Dienst sind beide Geschlechter zahlenmäßig ausgewogen vertreten.⁷⁹ Hervorzuhebende gleichstellungspolitische Herausforderungen sind neben der Teilhabe von Frauen an Führung (dazu Rn. 189 ff.) der Zugang zu den Bezahlguppen und Berufsfeldern sowie die Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf. 125

a. Zugang zu Bezahlguppen und Berufsfeldern

Der Anteil von Frauen und Männern in den Bezahlguppen divergiert zum Teil erheblich. Sind Frauen in den Eingangsvergütungen der einzelnen Laufbahnguppen regelmäßig überproportional vertreten, so nimmt ihr Anteil in den höheren Bezahlguppen deutlich ab (dazu auch Rn. 189 ff.). Auch die berufliche Segregation von Frauen und Männern ist weiterhin deutlich vorhanden, so ist der Frauenanteil in den ver- 126

⁷⁷ Boll, C., Reich, N. (2010): Wie leben und arbeiten Hamburgs Eltern? Auftrag und Chance für Hamburger Unternehmen, HWWI Policy Paper, Hamburg.

⁷⁸ Über die Beschäftigungssituation von Frauen im hamburgischen öffentlichen Dienst sowie über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern informiert der „Erfahrungsbericht“, der als Teil des „Personalmanagementberichts“ alle drei Jahre (zuletzt 2010) erscheint; auch der jährliche „Personalstrukturbericht“ enthält ausgewählte gleichstellungsrelevante Kennzahlen; beide Berichte sind unter www.hamburg.de/personalamt abrufbar.

⁷⁹ Der Frauenanteil betrug Ende 2011 52,9 Prozent, siehe Personalstrukturbericht 2012, Seite 10.

meintlich weiblichen Berufen hoch, in den vermeintlich männlichen Berufen wie der Polizei oder der Feuerwehr⁸⁰ niedrig. Soweit diese Segregation auf typischen Rollenzuschreibungen an die einzelnen Geschlechter beruht, sind diese aus gleichstellungspolitischer Sicht zu relativieren und beiden Geschlechtern der Zugang zu allen Berufsfeldern zu ermöglichen (siehe auch Rn. 7).

127 Neben einer diskriminierungsfreien Personalauswahl (dazu auch Rn. 105 ff.) ist ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement, das die einzelnen Berufe für Frauen attraktiver gestaltet, besonders bedeutsam für den Zugang zu den Berufssegmenten. So entwickelt der Polizeivollzugsdienst ein Konzept zum Einstiegsmanagement neuer sowie beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (→ Maßnahme 74) und prüft die Einrichtung einer an Schichtzeiten orientierten Kinderbetreuung (→ Maßnahme 75). Der Berufsfeuerwehrdienst prüft anhand der Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung, inwieweit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig verbessert werden können (→ Maßnahme 76).

128 Gemäß dem Arbeitsprogramm des Senats wird das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz)⁸¹ novelliert (→ Maßnahme 77). Das Gesetz bildet die wesentliche Grundlage gleichstellungspolitischen Handelns aller Behörden. Die Novellierung verfolgt das Ziel der Verbesserung der beruflichen Situation beider Geschlechter, insbesondere die Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterrepräsentanzen, z.B. in bestimmten Funktionen oder Beschäftigungssegmenten. Dabei werden folgende Eckpunkte im Mittelpunkt stehen: Das Gesetz wird durchgängig nach den Grundsätzen des Gender Mainstreaming überarbeitet, Regelungen (etwa zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf) beziehen sich künftig ausdrücklich auf Frauen und Männer. Verbindliche Vorgaben an den Inhalt und die Umsetzung der Gleichstellungspläne sollen einen Hamburg weit einheitlichen Standard festlegen und gewährleisten. Die Aufgaben, Rechte sowie der Rechtsstatus der Gleichstellungsbeauftragten werden normiert und vereinheitlicht. Um die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu systematisieren und die Qualität der von den Behörden ergriffenen bzw. zu ergreifenden gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu sichern wird der Senat im Anschluss an die Novellierung des Gleichstellungsgesetzes⁸² unter Beteiligung aller Behörden eine behördenübergreifende Strategie zur Umsetzung des Gesetzes entwickeln (→ Maßnahme 78).

b. Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf

129 Teilzeitarbeit ist für viele Beschäftigte eine Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können (zur Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf auch Rn. 122 ff.). Von dieser Option machten Ende 2011 49,2 Prozent der weiblichen und 13,4 Prozent der männlichen Beschäftigten⁸³ der hamburgi-

⁸⁰ Die Feuerwehr weist mit 1,6 Prozent den geringsten Frauenanteil aller Behörden und Ämter auf.

⁸¹ Siehe Fußnote 5.

⁸² Siehe Fußnote 5.

⁸³ Siehe Personalstrukturbericht 2012, Seite 8.

schen Verwaltung Gebrauch. Allerdings ist der gleichstellungspolitisch ambivalenten Wirkung von Teilzeit Rechnung zu tragen: Sie kann auf der einen Seite die Teilhabe am Erwerbsleben fördern, insbesondere indem sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und den Zugang zum bzw. die Einbeziehung in das Erwerbsleben offen zu halten vermag. Sie hat auf der anderen Seite aber auch regelmäßig nachteilige Folgen für die berufliche Karriere und angesichts der Beziehung eines geringeren Einkommens erhebliche Auswirkungen auf das Renten- bzw. Pensionseinkommen. Neben einer generellen Steigerung der Erwerbsbeteiligung sollen Teilzeitbeschäftigte daher nachhaltig unterstützt werden, sich aus einer geringfügigen Beschäftigung oder einer ungewollten Teilzeitbeschäftigung zu lösen und einer vollzeitnahen Erwerbstätigkeit oder einem Vollzeiterwerb nachzugehen.

Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen gewinnt in Anbetracht der demographischen Entwicklung in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Dabei sprechen Anhaltspunkte dafür, dass insbesondere die Pflege von Angehörigen ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen wird.⁸⁴ Angesichts der demographischen Entwicklung ist mit einem Anstieg des Bedarfs an häuslicher Pflege auszugehen. 130

In der hamburgischen Verwaltung wurde bereits eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um den Beschäftigten die Vereinbarkeit zu erleichtern. Dazu gehören etwa Gleitzeitregelungen, die Möglichkeit eines Sabbatjahres, alternierende Telearbeit, Kurzzeit-Telearbeit und eine Kindernotfallbetreuung. Für pflegende Angehörige besteht ein gesetzlicher Anspruch auf die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung bzw. ggf. Beurlaubung. Im Rahmen von Fortbildungsangeboten können sich die Beschäftigten über das Thema „Vereinbarkeit“ informieren und Anregungen zum Thema „Management von Beruf und Familie“ erhalten. Um Beschäftigten mit Familienaufgaben generell die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen, die einen entscheidenden Baustein für das berufliche Fortkommen bilden, werden in vielen Themenbereichen Vormittags- bzw. Halbtagsseminare angeboten. 131

Zur Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung von Männern wird geprüft werden, wie Männer, verstärkt zur Wahrnehmung von Familienaufgaben motiviert und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden können (→ Maßnahme 79). Es wird geprüft werden, ob und inwieweit sich die bestehenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verbesserung der Vereinbarkeit von pflegerischer Sorgearbeit und Beruf übertragen lassen (→ Maßnahme 80). 132

4. Forschung und Lehre

Im Bereich Forschung und Lehre sind auch in Hamburg die Entwicklungs- und Karrierechancen von Frauen bei gleicher Qualifikation tendenziell nach wie vor schlechter als jene der Männer. Insbesondere der Weg in höhere Qualifikationsstufen und Besoldungsgruppen sowie in Entscheidungsgremien und Leitungsfunktionen ist vielen Wissenschaftlerinnen erschwert (dazu Rn. 198 ff.). Die gleichstellungspolitischen 133

⁸⁴ Siehe die Nachweise in Fußnote 60.

Herausforderungen liegen allerdings nicht nur in der Überwindung dieser „gläserne Decke“, sondern auch in der Akademischen (Nachwuchs-)Förderung, in der Gestaltung der Berufungsverfahren, im Zugang zu Forschungsressourcen und in Fragen der Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei nicht nur eine gesellschaftliche Verpflichtung. Sie ist Voraussetzung, um die vorhandenen Potenziale auszuschöpfen und zu nutzen.⁸⁵

a. Akademische (Nachwuchs-)Förderung

- 134 An Hamburger Hochschulen haben Wissenschaftlerinnen insgesamt einen Anteil von knapp 48,6 Prozent an den Promotionen, 18,3 Prozent an den Habilitationen und etwa 24,2 Prozent an den Professuren. Promotionen von Frauen sind in einigen Disziplinen unterrepräsentiert, so etwa in den Ingenieurwissenschaften mit 21 Prozent, und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 38 Prozent. In der Mathematik und in den Naturwissenschaften beträgt der Anteil 46,5 Prozent. Dagegen sind in der Humanmedizin und in den Gesundheitswissenschaften 58,1 Prozent in der Kunst und den Kunstwissenschaften (91,7 Prozent bei allerdings sehr kleinen Fallzahlen) ein überwiegender Teil der Promovierten weiblich.⁸⁶
- 135 Soweit diese Segregation in vermeintlich weibliche und männliche Studienfächer auf Rollenzuschreibungen an die einzelnen Geschlechter beruht, sind diese aus gleichstellungspolitischer Sicht zu relativieren und beiden Geschlechtern der Zugang zu allen Fächern zu ermöglichen (dazu Rn. 7 ff.).
- 136 Der Senat wird einen Gleichstellungsbericht über die Hamburger Hochschulen erstellen, um Geschlechterdifferenzen und strukturell bedingte Ungleichheiten aufzuzeigen sowie um Lösungsansätze zu entwickeln (→ Maßnahme 81). In diesem Zusammenhang wird geprüft werden, inwieweit über das jetzige Stadium hinaus zusätzliche geschlechterdifferenzierende Daten erhoben werden sollten (dazu auch Rn. 34 mit Maßnahme 10). In diesem Zusammenhang sollen die Hochschulen aufgefordert werden, in regelmäßigen Abständen über die gleichstellungspolitischen Entwicklungen unter Einbeziehung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie des Gender Budgetings zu berichten.
- 137 Im Bereich Medizin stellt in klinischen Fächern neben der Forschung und Lehre die Krankenversorgung mit regelmäßigen Nachtdiensten zur Erlangung eines Titels „Fachärztin“ eine zusätzliche Belastung dar. Um den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen zu erhöhen, wird geprüft, inwieweit Klinikerinnen auf dem Weg zu Habilitation mehr zeitlicher Freiraum für die Forschung eingeräumt werden kann (→ Maßnahme 82).

⁸⁵ Arbeitsprogramm des Senats vom 10.5.2011, Seite 24.

⁸⁶ Statistische Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, LIS-Datenbank 2011 sowie Statistisches Bundesamt (Destatis) 2011.

b. Berufungsverfahren

Um den Anteil weiblicher Professuren von 21 Prozent und die Transparenz der Berufungsverfahren zu erhöhen, haben die Hochschulen folgende Maßnahmen ergriffen: Dekanate und Berufungsausschüsse suchen aktiv nach Bewerberinnen. In jedem Berufungsausschuss wirken mindestens 40 Prozent Frauen mit, darunter mindestens eine Professorin. Die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät nimmt an den Sitzungen des Berufungsausschusses teil; sie nimmt vor der Entscheidung des Präsidiums Stellung zur Berufsliste. Bei der Vorauswahl für die Anhörung wird sichergestellt, dass alle für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, solange der Frauenanteil an den Professuren der jeweiligen Fakultät 50 Prozent nicht erreicht.

138

Sobald der Genderreport vorliegt, wird auch auf dessen Grundlage geprüft werden, ob und inwieweit mit Hilfe eines Qualitätsmanagements Verfahrensabläufe und Auswahlkriterien in Hinblick auf gleichstellungspolitische Aspekte verändert werden bzw. gleichstellungspolitische Bezüge in den Berufungsleitfäden verankert werden (→ Maßnahme 83).

139

c. Zugang zur Ressourcenverteilung

Soweit Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Akquise von Drittmitteln für Forschungsprojekte bestehen, beruhen diese Unterschiede auf verschiedenen gleichstellungspolitisch relevanten Faktoren. Die Gründe liegen u.a. darin, dass mehr Anträge in den Ingenieur- und Naturwissenschaften gestellt werden, Fächergruppen, die stärker von Männern dominiert werden und in der Regel höhere Fördersummen beinhalten. In den meist weiblich dominierten Geistes- und Sozialwissenschaften werden tendenziell weniger Anträge gestellt und die Fördersummen sind geringer.

140

Neben Maßnahmen zur Berufs- und Studienfachwahl (dazu Rn. 80 ff.) unterstützt der Senat, dass bei der Begutachtung von Drittmittelanträgen (insbesondere bei den strukturierten Programmen) Gleichstellungsmaßnahmen im Kriterienkatalog bei Begutachtungsverfahren enthalten sind und dass bei Auswahlgremien und Fachkollegien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet wird. Dies befördert eine geschlechterunabhängige Förderentscheidung bei Drittmittelanträgen.

141

d. Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorge und Beruf

Der Wissenschaftsbetrieb ist gekennzeichnet von einer hohen Arbeitsdichte und einem hohen Geltungsanspruch beruflicher Verpflichtungen. Er verlangt eine stete Verfügbarkeit. Diese Kultur lässt sich mit familiärer und pflegerischer Sorgearbeit häufig nur schwer vereinbaren und führt insgesamt zu Nachteilen in den Karrierchancen derjenigen Menschen – überwiegend Frauen, zunehmend aber auch Männer –, die diese Sorgepflichten übernehmen. Umso wichtiger ist eine familien- und pflegefreundliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf erleichtert (auch Rn. 122 ff. und 201).

142

- 143 Der Senat wird Hochschulen unterstützen, bereits bestehende Maßnahmen zu evaluieren und fortzuentwickeln werden (→ Maßnahme 84).⁸⁷ Dazu gehören etwa die Möglichkeit des Jobsharings bei Professuren und Qualifikationsstellen, besondere Angebote für „Dual Career Couples“, vertraglich gesicherte Freiräume für Qualifikationsarbeit, die Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema „Familiengerechte Hochschule“, familiengerechte Gremien-, Besprechungs- und Prüfungstermine, alternierende Telearbeit, die Gleichstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Familienaufgaben, die Unterstützung aktiver Vaterschaft durch die Planung und Begleitung einer längeren Freistellung bzw. Inanspruchnahme von Elternzeit.
- 144 Es wird geprüft werden, inwieweit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf auf den Bereich Vereinbarkeit von Pflege und Beruf übertragen werden können (→ Maßnahme 85), etwa in Hinblick auf die Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung und des Arbeitsorts oder auf alternierende Telearbeit.

5. Wirtschaft und Unternehmen

a. Förderung der Gleichstellung in Unternehmen

- 145 Eine effektive Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeits- und Erwerbsleben ist ein Gebot der Geschlechtergerechtigkeit und angesichts des mit der demografischen Entwicklung einhergehenden Fachkräftemangels und des international geprägten Wettbewerbs der Wirtschaften um die „besten Köpfe“ auch ein Gebot ökonomischer Klugheit (dazu Rn. 1).⁸⁸ „Mixed Leadership“, also eine beide Geschlechter einbeziehende Führung, ist ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an Führungsaufgaben (dazu noch Rn. 202 ff.) ist jedoch nur bei gleichzeitiger Berücksichtigung geschlechterspezifischer bzw. familiärer Belange in allen Hierarchiestufen zu erreichen. Auch wenn ein Großteil der Unternehmen und Betriebe die wirtschaftlichen Vorteile erkannt und bereits vielfältige Initiativen und Maßnahmen zur Förderung von weiblichen Beschäftigten und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auch Rn. 122 ff.) ergriffen hat, bestehen Anhaltspunkte für weiteren Verbesserungsbedarf, so beispielsweise bei der Frage von familienkompatiblen Arbeitszeiten in Unternehmen und Großkanzleien. Eine gute „Work-Life-Balance“ sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Beschäftigungsanforderungen und Rahmenbedingungen in den verschiedenen Lebensphasen werden bei der Gewinnung und Bindung von Personal ein immer wichtigerer Faktor. Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Dabei nimmt die Bedeutung einer familienbewußten Personalpolitik nicht nur als Wettbewerbsfaktor von Unternehmen sondern auch als aktiver Standortfaktor zu. Der Senat beteiligt sich an der im Zwei-Jahres-Rhythmus von der Wirtschaftsministerkonferenz im Jahr 2008 initiierten Aktionswoche „Wirtschaft + Familie = Wachstum“, um die Unternehmen auf die Bedeutung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik für eine moderne Unternehmens- und Wirtschaftspolitik hinzuweisen (→ Maßnahme 86).

⁸⁷ Zu etablierten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie siehe auch Bü-Drs. 19/1223.

⁸⁸ Vergleiche Erster Gleichstellungsbericht (Fußnote 7), Seite 237.

Über die Fachkräftestrategie (dazu Rn. 22 ff.) hinaus wird der Senat im Rahmen seiner Kontakte zu Verbänden und Kammern, auch die verschiedenen Plattformen, wie den Masterplan Industrie, das Bündnis für den Mittelstand, den Masterplan Handwerk und die clusterbezogenen Qualifizierungsinitiativen dafür nutzen, um gleichstellungspolitische Themen und Aspekte zu transportieren und zu verankern (→ Maßnahme 87). 146

Der Senat wird prüfen, inwieweit im Rahmen der unterschiedlichen Programme der Wirtschaftsförderung gleichstellungspolitische Anreize für die Unternehmen gesetzt werden können. So wurde bei der derzeit laufenden Überprüfung der Kriterien für die Direktvergabe von Wirtschaftsförderungsflächen Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt, ihre stadtwirtschaftliche Bewertung durch Nachweis u.a. von geeigneten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Inklusion oder auch der Integration zu verbessern. Hierbei handelt es sich neben den prioritären Zielen der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in Hamburg sowie der Stärkung der Wirtschaftskraft des Standortes Hamburg ebenso wie bei den Zielen der Förderung der Inklusion, der Integration und der Belange des Umweltschutzes um ein ergänzendes Kriterium. Bei der Neuauflage oder Überprüfung von Programmen der finanziellen Wirtschaftsförderung wird künftig geprüft werden, inwieweit gleichstellungspolitische Anreize gesetzt werden können (→ Maßnahme 88). 147

b. Insbesondere: Innovations- und Technologieförderung („InnovationsAllianz“)

Die weitere Entwicklung von Maßnahmen im Bereich Innovation hängt wesentlich mit der Errichtung und Ausgestaltung der Hamburgischen Investitions- und Förderbank (IFB) zusammen.⁸⁹ Es wird geprüft werden, wie gleichstellungsspezifische Aspekte in den strategischen Leitlinien der InnovationsAllianz als Querschnittsziel verankert und in die Förderprogramme einbezogen werden können (→ Maßnahme 89). Bei der Besetzung der aus vier Beratungsstellen bestehenden Innovations-Kontakt-Stelle, die als Anlauf- und Schaltstelle für alle Kooperationsinteressierten aus der Hamburger Wirtschaft und Wissenschaft fungiert, wird auf eine ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter geachtet (→ Maßnahme 90). Ein in Vorbereitung befindliches neues Förderprogramm für innovative Unternehmensgründungen soll in einem breiten Ansatz neben technologischen auch nichttechnologische Innovationen fördern. Bei der Formulierung der Förderrichtlinie zu diesem Programm wurde auf gleichstellungspolitische Aspekte geachtet. Durch den hohen Grad an Flexibilität der Förderrichtlinie ermöglicht das auch die Berücksichtigung eines unterschiedlichen Gründungsverhaltens von Männern und Frauen bei der Vergabe von Fördermitteln. (→ Maßnahme 91). 148

c. Qualifizierungsinitiativen

Die Qualifizierungsinitiativen des Senats initiieren und koordinieren bedarfsorientiert Projekte, um clusterbezogen und übergreifend Fachkräftepotenziale so umfassend 149

⁸⁹ Dazu Senats-Drs. 2012/2669, beschlossen am 18.12.2012.

wie möglich auszubauen und zu nutzen. Dabei erfolgt eine enge Vernetzung und Kooperation mit verschiedenen Akteuren aus dem Bereich Bildung, Wissenschaft, Verbände und Unternehmen sowie aus den Clustermanagements. Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und des Standortes Hamburg ist dafür u.a. auch das bisher in weiten Bereichen nur unzureichend genutzte Potenzial hochqualifizierter Frauen als Nachwuchs- sowie Fach- und Führungskräfte zu erschließen. Damit wird mittelbar auch die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben verbessert. Der Fokus der Aktivitäten liegt dabei im mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Bereich (zu den sogenannten MINT-Bereichen auch Rn. 84). So sind insbesondere Ingenieurinnen und Ingenieure maßgeblich an Innovationen beteiligt und damit wesentlich für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Die Nachfrage nach Fachkräften in diesem Bereich kann schon jetzt nicht gedeckt werden und wird in Zukunft noch ansteigen. Als weiblich geltende Eigenschaften wie Problemlösungskompetenz, Einfühlungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit werden in Zukunft für die Generierung und Umsetzung von Innovationen an Bedeutung zunehmen. Zugleich handelt es sich um in der Regel höher entlohnte Positionen, die häufig Ausgangspunkt für Führungsaufgaben etwa in Vorständen und Aufsichtsräten sind.

- 150 Der Senat unterstützt jedes Engagement, das das Interesse und die Sensibilisierung von jungen Frauen und Mädchen für technische Berufe fördert. Mit der Gründung von clusterbezogenen Frauennetzwerken -insbesondere in Branchen mit geringem Frauenanteil und bisher geringer Frauennetzwerk- können die Kompetenzen der Frauen sichtbarer, positive Vorbilder geschaffen und der fachbezogene Informationsaustausch gefördert werden (→ Maßnahme 92). Ein Beispiel dafür ist die vom Bundesvereinigung Logistik e.V. (BVL), der Handelskammer Hamburg, der Logistik-Initiative Hamburg und der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation initiierte „Ladies Logistics Lounge (LLL)“.

d. Unternehmerische Existenzgründungen

- 151 Rund 19 Prozent der männlichen und 11 Prozent der weiblichen in Hamburg wohnenden Erwerbstätigen sind selbstständig.⁹⁰ Gründerinnen und Gründer geben wichtige Impulse für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Hamburg unterstützt den Schritt in die Selbstständigkeit durch Angebote, die den speziellen Bedarf von Gründungsinteressierten decken. Auch nach der Gründung begleitet Hamburg kleine und mittlere Unternehmen gezielt mit ausgewählten Programmen. Die Hamburger ExistenzgründungsInitiative H.E.I.⁹¹ bietet bereits jetzt fortlaufend spezifische Angebote für weibliche Interessierte an: So werden in dem Coaching-Programm „Selbstständigkeit kann man lernen“ Seminare für Frauen angeboten. Sowohl in der Einstiegsbroschüre „Informieren kommt vor Probieren“ als auch in der Broschüre „Who is Who im Gründungsnetzwerk“ wird die Thematik „Als Frau ein Unternehmen

⁹⁰ Mikrozensus 2010, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein. Der Anteil der Männer ist traditionell höher und in den letzten Jahren deutlich gewachsen.

⁹¹ Dazu www.hei-hamburg.de.

gründen“ unter Nennung von spezifischen Anlaufstellen und Angeboten aufgegriffen. Mit regelmäßigen Veranstaltungen wie „etrifftu – Existenzgründerin trifft Unternehmerin“ oder Veranstaltungen von „Frau und Arbeit e.V.“ fördert das Hamburger Gründungsnetzwerk den Dialog zwischen Gründerinnen und Unternehmerinnen. In der Handelskammer Hamburg steht eine Gründerinnenbeauftragte als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Um den Anteil der weiblichen Gründerinnen weiter zu erhöhen, beabsichtigt der Senat die Bedingungen der Gründungsförderprogramme verstärkt auf das Gründungsverhalten von Frauen auszurichten.⁹² Daher hat er veranlasst zu prüfen, welche speziellen Anforderungen des Gründungsverhaltens von Frauen zu beachten sind. Hierzu wurde bereits eine Umfrage unter Expertinnen und Experten der Gründungsförderung in Hamburg und ein Vergleich der Hamburger Förderlandschaft mit anderen Bundesländern durchgeführt. Desweiteren erfolgt noch eine umfassende Umfrage unter gründungswilligen Frauen und Gründerinnen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden unter Berücksichtigung der bereits vorhandenen Beratungs- und Netzwerkstruktur angemessen umgesetzt (→ Maßnahme 93). Für die Gewährung von Gründungsdarlehen im Handwerk wird im Rahmen der Evaluation des Gründungsprogramms für Meisterinnen und Meister des Handwerks⁹³ geprüft werden, ob sich in Hinblick auf das Gründungsverhalten von Handwerksmeisterinnen einerseits und Handwerksmeistern andererseits Anpassungsbedarfe ergeben (→ Maßnahme 94). Der Senat unterstützt weiterhin das Projekt Interkulturelles Frauenwirtschaftszentrum „Ierche 28“⁹⁴, das Gründerinnen preiswerten Mietraum ohne langfristige Bindung, Infrastruktur und implizite Vernetzungsmöglichkeiten bietet (→ Maßnahme 95). Der Senat wird seine Mitarbeit an verschiedenen Veranstaltungen wie dem „Hamburger Gründertag“, dem „Tag des Mittelstands“, an Netzwerktreffen und den Aktivitäten im Rahmen von „Nachfolge ist weiblich“ nutzen, um für eine gleichstellungsgerechte Gründungspolitik zu werben.

e. Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf

Der Senat wird seine Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft und Unternehmen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf (dazu Rn. 122 ff.) fortführen (→ Maßnahme 96). Er setzt sich zusammen mit der Handelskammer und Handwerkskammer im Rahmen der „Hamburger Allianz für Familien“ – mit dem Schwerpunkt einer familienfreundlichen Personalpolitik in den Unternehmen – für ein familienfreundliches Hamburg ein.⁹⁵ Bundesweit einzigartig ist das Hamburger Familiensiegel (dazu Rn. 117), das bereits 160 kleinen und mittleren Unternehmen nach Prüfung ihrer Familienfreundlichkeit verlie-

⁹² Arbeitsprogramm des Senats vom 10.5.2011, Seite 19.

⁹³ Bü-Drs. 20/5603, siehe Erläuterungen des Senats zu Ziffer 6.

⁹⁴ Weitere Informationen unter uog-ev.de.

⁹⁵ Siehe in diesem Zusammenhang auch die jüngst von der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegebene Broschüre „Kinderbetreuung in Hamburg. Ein Ratgeber für Unternehmen. Anregungen und Praxisbeispiele zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung“, Februar 2012, abrufbar unter www.hamburg.de. Die Broschüre informiert die Hamburger Unternehmen zu Möglichkeiten der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung.

hen wurde.⁹⁶ Auf dem jüngst online gestellten Internetportal „Familienfreundliche Arbeitswelt“ können sich Beschäftigte und Unternehmen über Maßnahmen einer familienfreundlichen Arbeitswelt, insbesondere zu den Themen Kindertagesbetreuung, betrieblich unterstützten Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und familienfreundlichen Arbeitszeiten informieren.⁹⁷

6. Medienwirtschaft und öffentlich-rechtlicher Rundfunk

154 Auch im Medienbereich gilt es gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe zu erkennen und unter Berücksichtigung der besonderen Bedarfslagen aufzugreifen. So weisen Teilbereiche der Medienbranche, wie insbesondere Unternehmen der IT-Branche bzw. der Neuen Medien einen verhältnismäßig kleinen Anteil von Frauen auf. Frauen sind zudem auch in diesen Bereichen in besonderem Umfang von der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse betroffen und die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist aufgrund des teilweise hohen Anspruchs an die Flexibilität von Arbeitszeiten nur begrenzt erkennbar.

155 Der Senat begrüßt, dass der öffentlich-rechtliche Rundfunk, insbesondere der Norddeutsche Rundfunk, das Zweite Deutsche Fernsehen und das Deutschlandradio seit längerem eine aktive Gleichstellungspolitik betreiben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Der Senat wird neben den bereits beschriebenen Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Bereichen (dazu Rn. 80 ff., 108 ff. und 149 f.) im Rahmen seiner Kontakte zu Verbänden und Unternehmen versuchen, gleichstellungspolitische Themen und Aspekte zu transportieren und zu verankern.

7. Allgemeine Weiterbildung (insbesondere Volkshochschule)

156 Der Hamburger Volkshochschule und anderen Einrichtungen des Staates zur Erwachsenen- und Weiterbildung kommen nicht zuletzt unter dem Aspekt des lebenslangen Lernens höchste gesellschaftliche Bedeutung zu. Ein fortlaufendes Fort- und Weiterbildungsangebot erweitert die Bildungschancen für Frauen und Männer und mindert nicht zuletzt die Auswirkungen des Fachkräftemangels. Statistiken zur Teilnahme an Weiterbildung von Frauen und Männern zeigen, dass sich die Zahlen zwar absolut nicht sehr unterscheiden, sehr wohl aber hinsichtlich der besuchten Bereiche. Während Männer ihren Schwerpunkt ganz deutlich auf der berufsbezogenen Weiterbildung haben und hier auch häufig über den Arbeitgeber Angebote erhalten, sind Frauen eher in der Allgemeinen Weiterbildung zu finden. Die Ursachen hierfür sind vielfältig: unterschiedliche Ausmaße und Bereiche der Erwerbstätigkeit, tradierte Rollenbilder und Zuschreibungen, Karriere als Aufgabe des Mannes, Familien- und Alltagsbewältigung als Aufgabe der Frauen. Mütter mit Migrationshintergrund, deren Kinder in die Vorschule oder Grundschule kommen, benötigen teilweise wegen sprachlicher Schwierigkeiten oder fehlender Kenntnisse des deutschen Schulsys-

⁹⁶ Stand: August 2012

⁹⁷ www.hamburg.de/familie-beruf.

tems besondere Unterstützung, um ihre Kinder in der Schullaufbahn unterstützen zu können.

Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH (W.H.S.B.) berät und unterstützt geschlechts- und kultursensibel Weiterbildungsinteressierte bei Fragen der Auswahl einer geeigneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahme. Interessen, Fähigkeiten, Zugangsvoraussetzungen, mögliche Anbieter und auch Finanzierungsmöglichkeiten können in der Beratung erörtert werden. Die Beratung hat insbesondere für den beruflichen Wiedereinstieg und die Karriereplanung von Frauen große Bedeutung was daran deutlich wird, dass deutlich über 60% der Ratsuchenden Frauen sind. 157

Bei der Erstellung des Programmangebots der Hamburger Volkshochschule wird fortlaufend geprüft, inwieweit durch eine spezifische Ansprache eines Geschlechts die oben aufgezeigte thematische Segregation überwunden werden kann. So werden für Frauen Kurse zur EDV, Kommunikation und Führung angeboten, für Männer Kurse zur gesundheitlichen Prävention sowie zur Alltagsbewältigung. Zudem wird auch künftig versucht werden, in vielen Kursen des offenen Angebots Rollenbilder zu thematisieren, zu reflektieren und hierdurch letztlich eine Veränderung zu ermöglichen (→ Maßnahme 97). Die in über vierzig Hamburger Schulen bestehenden Sprachkurse für Mütter mit Migrationshintergrund und Kindern aus den Vorschul- oder Grundschulklassen werden fortgeführt (→ Maßnahme 98). Sie bieten einen wichtigen Einstieg in ein fortlaufendes Lernen und eröffnen weitere Bildungschancen. 158

IV. Alter

Der Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase bedeutet für den einzelnen Menschen eine große Veränderung. Dank der gestiegenen Lebenserwartung verknüpfen viele Frauen und Männer besondere Erwartungen und persönliche Wünsche mit diesem Lebensabschnitt, in welchem sie sich weiterhin oder aufgrund freierwerdender Kapazitäten aktiv in das gesellschaftliche Leben einbringen möchten. Zugleich birgt der Lebensabschnitt in Hinblick auf die wirtschaftliche Absicherung und den Erhalt der Gesundheit neue Herausforderungen. Der verfassungsrechtliche Auftrag des Staates zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedeutet hier vor allem auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken und auf etwaige geschlechtsspezifische Bedürfnisse von Frauen und Männern Rücksicht zu nehmen, wie sie sich etwa aus den spezifischen Lebensformen und -situationen im Alter oder aus den institutionellen Strukturen der Altersversorgung und Alterssicherung ergeben können. Der Staat muss zusammen mit den gesellschaftlichen Kräften (dazu Rn. 16 f.) die Rahmenbedingungen gewährleisten, die Frauen und Männer gleichermaßen ein selbstbestimmtes und teilhabegerechtes Leben im Alter ermöglichen. 159

1. Alterssicherung und Altersarmut

Renten und Pensionen bilden die Haupteinkommensquelle älterer Hamburgerinnen und Hamburger. Acht Prozent aller Haushalte, in denen der Haupteinkommensbe- 160

zieher 65 Jahre oder älter war, stand im Jahr 2010 ein Einkommen von bis zu rund 900 Euro⁹⁸ zur Verfügung, womit sie einer Armutgefährdung⁹⁹ ausgesetzt waren. Die Zahlen der Personen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Renten, Pensionen, Vermögen oder ehelichen bzw. partnerschaftlichen Unterhaltsansprüchen bestreiten können, stieg in den Jahren von 2005 bis 2011 um rund 50 Prozent, und zwar auf 8.343 Männer und 11.387 Frauen im Jahr 2011¹⁰⁰. Der Frauenanteil bewegte sich in dem Zeitraum zwischen 57 bis 61 Prozent.

- 161 Die Gründe für die höhere Betroffenheit von Frauen sind vielfältig und meist sorgt die Kombination mehrerer, sich teilweise bedingender und verstärkender Faktoren für ein Entstehen von Altersarmut. Im Einzelnen dürften besonders folgende Faktoren eine Auswirkung auf die Entwicklung haben: Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in Deutschland unterscheiden sich deutlich. Frauen unterbrechen ihre Erwerbsarbeit aus familiären Gründen (Kindererziehung, Pflege älterer Familienangehöriger) häufiger und länger bzw. sie nehmen in der Folge eine Teilzeittätigkeit auf. Sie erreichen insgesamt ein geringeres Lohnniveau und sind häufiger in nicht sozialversicherungspflichtigen (Mini-)Jobs beschäftigt. Aufgrund der Ausrichtung des Alterssicherungssystems auf (abhängige) Erwerbstätigkeit münden weibliche Erwerbsbiografien damit häufig in relativ niedrigen eigenständigen Alterssicherungseinkommen. Die Differenzen im Erwerbseinkommen summieren sich in Deutschland auf eine geschlechterbezogene Pensions-Lücke von 59,6 Prozent, das heißt, dass Frauen ein um 59,6 Prozent geringeres, eigenes Alterssicherungseinkommen als Männer beziehen¹⁰¹.
- 162 Künftiger Altersarmut muss bereits in früheren Lebensphasen entgegengewirkt werden,¹⁰² nämlich insbesondere in den Phasen Kindheit und Jugend, Ausbildung und Studium, Erwerb und berufliche Entwicklung. Maßnahmen etwa zur Verbesserung von Bildungsabschlüssen (dazu 75 ff. und 91 ff.), für einen schnelleren Übergang von der Schule in den Beruf bzw. zu anderweitigen Qualifizierungen (dazu 80 ff.), zur Erhöhung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungszeiten (dazu 105 ff. und 112 ff.), zur Gewährleistung von Entgeltgleichheit (dazu Rn. 118) oder zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (dazu Rn. 122 ff.) sind daher stets auch unter ihrer Bedeutung für die Alterssicherung mitzubedenken.

⁹⁸ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistik informiert, Nr. 58/2012 – 10. Deutscher Seniorentag 3. bis 5. Mai 2012.

⁹⁹ Die EU geht davon aus, dass eine Person von Armut gefährdet ist, wenn ihr weniger als 60 Prozent des durchschnittlichen Einkommens zur Verfügung steht, siehe Lebenslagen in Deutschland – Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung –, Stand Juli 2008, abrufbar unter www.bmas.de, Seite 20.

¹⁰⁰ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistische Berichte, Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung in Hamburg und Schleswig-Holstein 2011 vom 13. Dezember 2012, Seite 4.

¹⁰¹ Dazu Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, Dezember 2011, abrufbar unter www.bmfsfj.de, Seite 12.

¹⁰² Zur Bedeutung der Lebensverlaufsperspektive siehe Rn. 15 und 63.

2. Mitwirkung und Mitbestimmung von Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben

In Hamburg leben rund 430.800 Bürgerinnen und Bürger, die älter als 60 Jahre sind. Etwa 57 Prozent von ihnen sind Frauen.¹⁰³ Bei den über 80-jährigen Menschen beträgt deren Anteil 67 Prozent. Modellrechnungen prognostizieren für das Jahr 2025 einen Frauenanteil von rund 56 Prozent in der Altersgruppe „65 Jahre und älter“.¹⁰⁴ Diese Seniorinnen und Senioren bringen wertvolle Fähigkeiten, Erfahrungen und Engagement in das Zusammenleben und die Weiterentwicklung der Freien und Hansestadt Hamburg ein. Sie sind nicht zuletzt Experten in eigener Sache. „Nicht über Senioren ohne Senioren“ ist ein wichtiger Grundsatz bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen für die Stadt. Klare und verlässliche Mitwirkungsregelungen sollen deshalb sicherstellen, dass die Belange von Seniorinnen und Senioren unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Aspekte bei für sie oder das Zusammenleben der Generationen relevanten Entscheidungen in allen Bereichen gehört und berücksichtigt werden. 163

Im Handlungsfeld Seniorenpolitik gewinnt die Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Aspekte an Bedeutung. Die Akteurinnen und Akteure der Seniorenarbeit achten darauf, unterschiedliche Bedarfe von älteren Frauen und Männern zu berücksichtigen; beispielsweise durch geschlechtsspezifische Angebote an Seniorinnen und Senioren. Künftig wird insbesondere die Zunahme des Anteils älterer Männer stärker in den Fokus zu nehmen sein, ohne zugleich die Belange der älteren Frauen zu vernachlässigen. 164

Um diese Ziele zu fördern, hat der Senat das Hamburgische Seniorenmitwirkungs-gesetz (HmbSenMitwG)¹⁰⁵ erarbeitet, das die Bürgerschaft am 24. Oktober 2012 beschlossen hat und das in seinen wesentlichen Teilen am 1. April 2013 in Kraft tritt (→ Maßnahme 99). Nach ihm sollen die Bezirks-Seniorenbeiräte und der Landes-Seniorenbeirat in ihrer Zusammensetzung die unterschiedlichen Lebenslagen von Seniorinnen und Senioren widerspiegeln. Mit einer verbindlichen Quote von 40 Prozent jeden Geschlechts wird eine ausgewogene Besetzung der Beiräte mit Frauen und Männern gewährleistet. 165

3. Steigerung der Lebensqualität älterer Menschen und ihrer Angehörigen

68 Prozent der 46.000 pflegebedürftigen Menschen sind Frauen. Zudem stellen Frauen 80 Prozent der in der Langzeitpflege Berufstätigen.¹⁰⁶ Dabei sprechen Anhaltspunkte dafür, dass insbesondere die Pflege von Angehörigen ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen wird.¹⁰⁷ Defizite im Bereich der Pflege betreffen somit 166

¹⁰³ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistische Berichte, Die Bevölkerung in Hamburg und Schleswig-Holstein 2011 nach Alter und Geschlecht, 2.8.2012, Seite 10.

¹⁰⁴ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistisches Jahrbuch 2011/2012, Seite 15.

¹⁰⁵ Artikel 1 des Gesetzes zur Stärkung der Mitwirkung von Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben in der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Teil I Nummer 42, Seite 449 ff.

¹⁰⁶ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistische Berichte, Pflegestatistik in Hamburg und Schleswig-Holstein 2009, 27.1. 2011, Seiten 5 und 9.

überwiegend Frauen. Insoweit ist die pflegepolitische Zielsetzung des Senats, die Lebensqualität von Pflegedürftigen und ihren Angehörigen zu steigern, auch gleichstellungspolitisch fundiert (dazu auch Rn. 19 am Ende). Diese Zielsetzung umfasst insbesondere die Entlastung pflegender Angehöriger, die Verringerung von Gewalttatsachen – vor allem in der ambulanten Pflege – und die Steigerung der Pflegequalität.

- 167 Aktuelle Schwerpunkte der Umsetzung sind die Landesinitiative „Leben mit Demenz“, die bis Mitte 2013 entsprechende Maßnahmen erarbeiten soll (→ Maßnahme 100), ein Ausbau ehrenamtlich getragener Angebote für Demenzkranke und ihre Angehörigen (→ Maßnahme 101), die Verbesserung des Beratungsangebots für Hilfe- und Pflegebedürftige (→ Maßnahme 102) und der Erlass der noch ausstehenden Regelungen zum Hamburgischen Wohn- und Betreuungsqualitätsgesetzes (→ Maßnahme 103). Außerdem wird der Senat Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Studium bzw. Beruf (dazu Rn. 98) und zur Erhöhung des Männeranteils in den Pflegeberufen (dazu Rn. 87) ergreifen.

V. Gesundheit und Umwelt

- 168 Frauen und Männer haben in Hinblick auf ihre Gesundheit unterschiedliche Bedürfnisse und stellen damit unterschiedliche Anforderungen an das Gesundheitswesen. Der verfassungsrechtliche Auftrag des Staates zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedeutet hier, diese unterschiedlichen Bedürfnisse anzuerkennen und in den Strukturen des Gesundheitswesens abzubilden.

1. Geschlechtersensible Gesundheitspolitik

- 169 Frauen werden anders krank als Männer, oder: Männer werden anders krank als Frauen.¹⁰⁸ So gibt es signifikante Unterschiede insbesondere in der Art und Weise des Umgangs mit dem eigenen Körper und Krankheiten, in der Inanspruchnahme medizinischer Versorgung, im Informations- und Kommunikationsverhalten und in der Einflussnahme auf die Gesundheit der Familienangehörigen. Zudem haben unterschiedliche Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern jeweils differenzierte Auswirkungen auf Krankheitsverläufe, führen gegebenenfalls zu spezifischen Krankheiten bzw. die Krankheiten weisen geschlechtsspezifische Symptome auf, was die Gefahr einer Unterdiagnostik in sich birgt.
- 170 Hierbei müssen überdies die Besonderheiten der Lebenssituation der Zielgruppen beachtet werden, die sich nicht allein über die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, sondern auch über das Alter, das soziale Umfeld, die Lebens- und Familiensituation, die sexuelle Orientierung und über den kulturellen Hintergrund eines Menschen definieren. So werden etwa sozial benachteiligte Menschen häufig nicht von gesund-

¹⁰⁷ Siehe die Nachweise in Fußnote 60.

¹⁰⁸ Siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland, 2001; auch Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), Gesundheit von Jungen und Männern, 2011.

heitsfördernden Angeboten erreicht, obwohl diese regelhaft einen besonders hohen Bedarf aufweisen.

Der Senat beabsichtigt, geschlechterspezifische Belange stärker in das Gesundheitswesen zu implementieren und wird dazu insbesondere den Dialog mit den Anbietern von Gesundheitsdienstleistern intensivieren (→ Maßnahme 104). Dies betrifft insbesondere den Zugang zu bzw. die Durchführung von Gesundheitsangeboten, die Einbeziehung psychologischer, sozialer und kultureller Dimensionen von Geschlechterzugehörigkeit in die Gesundheitsförderung und Versorgungsplanung, die Verankerung geschlechtersensibler Belange als Qualitätsmerkmal im Rahmen der Gesundheitsförderung bzw. der Zuwendungsbearbeitung und die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Bestehende, geschlechterspezifische Angebote, wie etwa der Universitätsklinik Eppendorf zur Männergesundheit, sollen in der Vermittlung und Bekanntmachung unterstützt und stärker einbezogen werden. Eine Überarbeitung des § 8 Absatz 1 Hamburgisches Gesundheitsdienstgesetz in Hinblick auf die Einbeziehung beider Geschlechter wird geprüft werden (→ Maßnahme 105). 171

Zudem wird der Senat untersuchen, inwieweit geschlechtsspezifische Belange im Rahmen der (Versorgungs-) Forschung, der Lehre, klinischer Studien, der Fort- und Weiterbildung, der Leitlinien und Versorgungsstrategien bei der Erforschung von Gesundheitsrisiken, des Gesundheitsverhaltens, der Erkrankungen und ihrer Behandlung Berücksichtigung finden und diese Erkenntnisse in die Versorgungspraxis eingehen (→ Maßnahme 106). Der Senat wird in diesem Zusammenhang entsprechende Initiativen gegenüber Wissenschaft, Heilberufekammern und Selbstverwaltung im Gesundheitswesen prüfen. 172

Von der Fachabteilung Gesundheitsdaten und Gesundheitsförderung werden im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung fortlaufend geschlechtsspezifische und geschlechtersensible Daten erhoben und entsprechend den Vorgaben des § 4 Hamburgisches Gesundheitsdienstgesetz spezifische Bedarfe der Frauengesundheit aufgezeigt. Insoweit wird geprüft werden, inwieweit – angesichts der spezifischen Bedarfe beider Geschlechter – § 4 Hamburgisches Gesundheitsdienstgesetz entsprechend angepasst wird (→ Maßnahme 107; dazu auch Rn. 34 mit Maßnahme 10). 173

Im Rahmen der Präventionsarbeit zu HIV und sexuell übertragbaren Infektionen (STI) bzw. der Sexualaufklärung von Jugendlichen wird ein genderumfassender Diversitätsansatz zielgruppenorientiert berücksichtigt (→ Maßnahme 108), etwa im Rahmen der Jugendfilmtage oder bei geschlechtsspezifischen Gruppenangeboten der Sexualaufklärung (dazu auch Rn. 78). Der Senat wird sich an der Teilarbeitsgruppe Soziale Sicherung im Krankheits- und Pflegefall der GFMK-Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“ beteiligen (→ Maßnahme 109). 174

2. Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie betriebliche Gesundheitsförderung

Für die zielgruppenspezifische Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung ist die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Faktoren von entscheidender 175

der Bedeutung, um die Passgenauigkeit und Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen.

- 176 Verschiedene Studien¹⁰⁹ weisen übereinstimmend auf geschlechterspezifische Unterschiede in den Belastungen, deren gesundheitlicher Wirkungen und im allgemeinen Gesundheits-, Krankheits- und Risikoverhalten hin. So bewirkt etwa die (horizontale und vertikale) Arbeitsmarktsegregation, dass Frauen und Männer in bestimmten Berufsfeldern besonders stark vertreten und damit berufstypischen Gefährdungen in unterschiedlichem Ausmaß ausgesetzt sind. Tradierte Bewertungen der Männerarbeit als „schwerer“ und der Frauenarbeit als „leichter Arbeit“ können Ansätze des Arbeitsschutzes beeinflussen, als dass etwa Lärmbelastungen auf Baustellen und in Kindertagesstätten unterschiedlich eingeschätzt werden und entsprechend unterschiedliche Aufmerksamkeit und Ressourcen erfahren. Geschlechterstereotype Rollenerwartungen in der Arbeitswelt („Männliche Polizisten haben keine Angst“) können Einfluss auf die Belastungssituation von Männern und Frauen haben. Ebenso ist die zunehmende Doppelbelastung der arbeitenden Mütter und Väter einzubeziehen.
- 177 Gesundheitspolitisches Ziel des Senats ist es, geschlechterspezifische Faktoren von Anfang an, etwa in der Gefährdungsbeurteilung oder bei der Entwicklung und Wirkung von Programmen und Maßnahmen, einzubeziehen und die Angebote und Vorgaben des Arbeitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung entsprechend zu gestalten.
- 178 Der Senat wird die Rahmenbedingungen, Konzepte und Umsetzungspraxis für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sowie die Bereiche der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung untersuchen, inwieweit geschlechtsspezifische Aspekte verstärkt einbezogen und verankert werden können (→ Maßnahme 110). So ergab beispielsweise eine Umfrage unter den Beschäftigten, dass Führungskräfte und männliche Beschäftigte in den Angeboten der Gesundheitsförderung regelmäßig unterrepräsentiert sind. Der Senat wird Maßnahmen ergreifen, um Führungskräfte verstärkt zu sensibilisieren und die männliche Belegschaft gezielt auf die Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung hinzuweisen (→ Maßnahme 111). Die Umsetzungsmaßnahmen des gemeinsamen Jahresthemas „Psychische Gesundheit“ der Behörden und Ämter werden auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Geschlechter evaluiert werden (→ Maßnahme 112).
- 179 Im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes muss die betriebliche Gefährdungsbeurteilung ganzheitlich angelegt und Geschlechteraspekte verstärkt einbezogen werden. Um dies zu erreichen, werden Handlungsanleitungen für die Betriebe zur Gefährdungsbeurteilung sowie Aufsichtskonzepte für die behördliche Überwachung und Beratung

¹⁰⁹ Siehe zusammenfassend „Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung“, Bericht der Arbeitsgruppe Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß Auftrag der 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK).

der Betriebe dahingehend überprüft werden, inwieweit geschlechterrelevante Aspekte einbezogen werden können (→ Maßnahme 113).

Immer mehr Menschen werden aufgrund psychischer Probleme ärztlich behandelt und in einer Mehrheit von Unternehmen wird arbeitsbedingter Stress längst als ein wesentliches gesundheitliches Problem angesehen. Die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern können zu unterschiedlichen psychischen Belastungen mit entsprechenden physischen und psychischen Beanspruchungen führen. Dennoch ist der Umgang mit arbeitsbedingten psychischen Belastungen von Seiten des Arbeitsschutzes bislang nicht geregelt. Der Senat wird prüfen, inwieweit eine Bundesratsinitiative für eine „Verordnung zum Schutz von Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit“ ergriffen werden soll und inwieweit dabei geschlechtsspezifische Belange zu berücksichtigen sind (→ Maßnahme 114). 180

Der Senat war an der Arbeitsgemeinschaft „Geschlechterperspektive für wirksamere Arbeits- und Gesundheitsschutz“ der GFMK und des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) beteiligt. Er wird seine bisher ergriffenen Maßnahmen fortführen, um auf die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive hinzuwirken, insbesondere durch die Vermittlung und Verbreitung der Ergebnisse der genannten Arbeitsgruppen¹¹⁰ (→ Maßnahme 115; dazu auch Rn. 45 f. mit Maßnahme 22). 181

Er wird ferner auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Gremien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hinwirken. Dazu wird sich die zu erarbeitende rechtliche Regelung zur geschlechterausgewogenen Gremienbesetzung und die sie begleitenden Maßnahmen (dazu Rn. 193) auch auf Gremien und kollegiale Einrichtungen des Gesundheitsbereichs erstrecken (→ Maßnahme 121). 182

3. Umwelt

Ziele wie der Klima- und Ressourcenschutz sowie ein gesundes Wohn- und Arbeitsumfeld (dazu Rn. 223 ff. und 175 ff.) sind wichtige Bausteine der Umweltpolitik Hamburgs. Für die zielgruppenspezifische Entwicklung entsprechender Konzepte und Maßnahmen ist die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Faktoren von entscheidender Bedeutung, um die Passgenauigkeit und Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen. So weisen Studien auf geschlechterspezifische Unterschiede etwa bei der Berücksichtigung umweltpolitischer Belange im Konsumverhalten¹¹¹ oder in Bezug auf Energienutzung und Risikowahrnehmung hin: Frauen wird ein größeres Energiesparbewusstsein im Alltag zugeschrieben, während Männer eher auf technologische Lösungen für die ökologischen Folgen überhöhten Energiebedarfs setzen.¹¹² Der Anteil von Frauen an Klimaschutzentscheidungen liegt in den nationalen 183

¹¹⁰ Siehe auch Punkt 7.26 „Zielgruppen- und Geschlechteraspekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ der 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz, sowie Punkt 7.4 der 21. GFMK und Punkt 6.2 der 22. GFMK und Punkt 2.3 der 60. LASI-Sitzung (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik).

¹¹¹ Informationen dazu bei Genanet, Green economy, Gender und Konsum, www.genanet.de.

¹¹² Informationen dazu bei Genanet, Genderperspektive in den einzelnen Umweltbereichen, www.genanet.de.

staatlichen Institutionen europaweit bei etwa 25 Prozent¹¹³. Auf einer seitens des Senats geförderten Veranstaltung des Landesfrauenrates zu dem Thema „Gender und Nachhaltigkeit“ im Jahr 2011¹¹⁴ wurden insbesondere die Themen „Gender, Urbanität und nachhaltige Entwicklung (Energie, Verkehr, Stadtentwicklung, Wasser)“ und „Gender und nachhaltige Lebenswelten (Wohnen, Konsum, Lebenswelt Stadt, Klimawandel)“ näher betrachtet.

- 184 Der Senat wird prüfen, inwieweit im Rahmen des Ziels einer nachhaltigen Umweltpolitik geschlechterspezifische Belange – etwa in den Bereichen Energienutzung/ -einsparung, umweltfreundliches Konsum- und Verkehrsnutzungsverhalten und Beteiligung an Klimaschutzentscheidungen (dazu Rn. 185) – stärker als bisher implementiert werden können (→ Maßnahme 116).

VI. Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat

- 185 Gesellschaftliche und staatliche Entscheidungen prägen alle Lebensbereiche und damit auch die Lebenswege jedes Einzelnen. In vielen Unternehmen, Behörden, politischen Institutionen, Verbänden, Vereinen und anderen staatlichen und gesellschaftlichen Einrichtungen besteht indes keine ausgewogene Mitwirkung beider Geschlechter an den Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen, obgleich die getroffenen Entscheidungen regelmäßig Geltung für beide Geschlechter beanspruchen. Die Unausgewogenheit resultiert in vielen Bereichen aus tradierten Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern, an sie gerichteten Rollenerwartungen oder anderen strukturellen Bedingungen. Zu beobachten ist auch, dass sich die eingeübten Wege und Abläufe zur Besetzung von Führungspositionen und von Gremien gegenseitig verfestigen können: die Mitwirkung an einem Gremium ist häufig rechtlich oder jedenfalls faktisch an die Wahrnehmung einer Führungs- oder Spitzenfunktion gekoppelt und umgekehrt entscheiden Gremien über die Besetzung solcher Funktion (mit).
- 186 Die verfassungsrechtliche Aufgabe des Staates, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, mündet hier in der Gestaltung von Rahmenbedingungen, die eine ausgewogene Repräsentation und Teilhabe beider Geschlechter an Entscheidungsgremien und Führungspositionen gewährleisten und damit beiden Geschlechtern gleiche Chancen auf eine wirkungsvolle Mit- und Selbstbestimmung in politischen Institutionen, Verwaltung, Justiz, Wissenschaft, Unternehmen und anderen gesellschaftlichen und staatlichen Entscheidungsstrukturen sichern. Gute Rahmenbedingungen unterstützen im gesamtgesellschaftlichen Interesse das individuelle Engagement beider Geschlechter.
- 187 Gleiche Chancen der Geschlechter auf Einflussnahme, Mitentscheidung und Gestaltungsmacht sind in erster Linie selbstverständlicher Ausdruck demokratischer,

¹¹³ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (Hrsg.), Gleichstellung und Klimawandel, 2012, abrufbar unter www.eige.europa.eu, Seite 18.

¹¹⁴ Siehe Landesfrauenrat Hamburg e.V. (Hrsg.), Gender und Nachhaltigkeit. In Hamburg – Umwelthauptstadt Europa 2011, abrufbar unter www.landesfrauenrathamburg.de.

unternehmerischer und partizipativer Teilhabe. Sie hängen aber auch eng mit der individuellen beruflichen Entwicklung und Karriere, insbesondere dem Verdienst zusammen (dazu Rn. 118 ff.). Schließlich bildet die Übernahme von Entscheidungs- und Führungsverantwortung einen wichtigen Ausgangspunkt, aus dem besondere gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung (dazu Rn. 254 ff.) für den einzelnen Menschen erwachsen kann. Der gerechten Teilhabe an gesellschaftlichen und staatlichen Entscheidungsprozessen und Führungspositionen kommt so eine gleichstellungspolitische Schlüsselfunktion zu – nicht zuletzt soweit gleichstellungspolitische Fragen selbst Gegenstand von Machtausübung und Entscheidung sind.

1. Politik sowie politisch zu besetzende Institutionen des Staates

Für alle Menschen wichtige Entscheidungen werden in den Einrichtungen des Staates und hier insbesondere in den politisch zu besetzenden Institutionen getroffen. Die staatliche Willensbildung hängt mit der politischen Willensbildung eng zusammen, die nicht nur in Wahlen und Abstimmungen und im gesamten Prozess öffentlicher Auseinandersetzung, sondern auch im Bereich der staatlichen Institutionen wie etwa der Bürgerschaft und deren Ausschüsse, des Senats, des Staatsrätekollegiums oder der Deputationen stattfindet und an der die politischen Parteien mitwirken. In Hamburg sind – auch im bundesweiten Vergleich – Frauen und Männer in vielen staatlichen und politischen Institutionen in einem weitgehend ausgewogenen Verhältnis vertreten. So sind etwa rund 40 Prozent der Abgeordneten der Hamburgischen Bürgerschaft weiblich. In den einzelnen Fraktionen reicht der Frauenanteil von rund 14 bis über 60 Prozent. Der Senat ist hälftig mit Frauen und Männern besetzt. Bei der Wahl zur Hamburgischen Bürgerschaft im Jahr 2011 waren auf den Landeslisten der Parteien, die in die Bürgerschaft eingezogen sind, im Durchschnitt knapp 39 Prozent Frauen nominiert. Der Senat wird auf die Bürgerschaft und die dort vertretenen Fraktionen zugehen und eine Diskussion anregen, um gemeinsam mögliche Handlungsbedarfe auszuloten, die die Gleichstellung in der Politik und in den politischen Institutionen weiter fördern könnten (→ Maßnahme 117).

188

2. Verwaltung, einschließlich der Personalvertretung

Die Hamburger Verwaltung hat in den vergangenen Jahren verschiedene Initiativen und Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen in der Verwaltung zu steigern. Nur beispielhaft zu nennen sind der verstärkte Einsatz von Frauen in Vorgesetzten-Stellvertretungen und Projektleitungen, die entsprechende Ausrichtung von Personalentwicklungsgesprächen, die Ausschreibung von Führungspositionen in Teilzeit,¹¹⁵ die Einrichtung einer Teilzeitbörse, die Einrichtung ei-

189

¹¹⁵ Ende 2011 arbeiteten 786 der insgesamt 7108 Führungskräfte in Teilzeit, darunter 616 Frauen (rund 78 Prozent).

nes Mentoringssystem und eines Netzwerks für den weiblichen Führungsnachwuchs an Hamburger Schulen.¹¹⁶

- 190 Ende des Jahres 2011 betrug der Anteil von Frauen an den Führungskräften der hamburgischen Verwaltung durchschnittlich und über alle Behörden und Funktionsebenen hinweg 38 Prozent. Diese Zahl bestätigt die Richtigkeit des eingeschlagenen Wegs. In der Differenzierung nach Behörden und Funktions- und Hierarchieebenen zeigen sich allerdings zum Teil deutliche Unausgewogenheiten der Geschlechter. Es sind insoweit weitere Anstrengungen notwendig, um eine ausgewogene Teilhabe der Geschlechter insbesondere in den Spitzenfunktionen weiter zu fördern. Bei der Konkretisierung dieser Zielsetzung sind zwischen den Behörden, den Funktions- und Hierarchieebenen oder auch den Berufsgruppen (z.B. allgemeine Verwaltung, Schulen, Feuerwehr, Polizei) bestehende Unterschiede in der Ausgangslage und den Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.
- 191 Die unausgewogene Repräsentanz der Geschlechter in den Führungs- und Spitzenfunktionen der Verwaltung spiegelt sich in einer unausgewogenen Mitwirkung der Geschlechter an Ausschüssen, Arbeitsgemeinschaften, Kommissionen, Beiräten oder anderen Gremien und kollegialen Einrichtungen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung (insbes. Körperschaften, Anstalten, Stiftungen) wieder, da diese Kollegiale häufig mit Führungs- und Leitungskräften zu besetzen sind.
- 192 Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung¹¹⁷ soll im Hamburger Gleichstellungsgesetz¹¹⁸ die Aufnahme konkreter und spezifischer Zielwerte u.a. hinsichtlich der Teilhabe an Führungsfunktionen in behördlichen Gleichstellungsplänen festgeschrieben werden (→ Maßnahme 118). Um begleitend die Vernetzung der weiblichen Führungskräfte zu fördern, sie in ihrer Karrierebereitschaft zu unterstützen und Promotorinnen für nachfolgende weibliche Führungsgenerationen zu schaffen, ist 2012 eine Veranstaltungsreihe „Frauen in Spitzenfunktionen“ für Frauen in hochrangigen Leitungspositionen (insbesondere Abteilungsleitungen) gestartet worden (→ Maßnahme 119). Sie soll zu einem späteren Zeitpunkt auch auf Referatsleiterinnen ausgedehnt werden. Daneben wird die erwähnte „Teilzeitbörse“ weitergeführt (→ Maßnahme 120).
- 193 Der Senat wird eine rechtliche Regelung zur geschlechterausgewogenen Gremienbesetzung erarbeiten und vorschlagen (→ Maßnahme 121). Die Regelung wird sich neben den öffentlichen Unternehmen (dazu Rn. 208) an die Landesverwaltung richten und darauf abzielen, die Einwirkungsmöglichkeiten Hamburgs (z.B. in Form von Vorschlags-, Berufungs- oder Entsenderechten) bei der Besetzung von Gremien und kollegialen Einrichtungen auf das Zielbild einer ausgewogenen Mitwirkung der Geschlechter auszurichten. Die rechtlichen Regelungen sollen durch geeignete perso-

¹¹⁶ Ausführlich zu diesen und zu weiteren Maßnahmen der Personalmanagementbericht 2010 (Erfahrungsbericht), sowie zudem die Ausgaben 4/2009 „Frauen in Führung“ und 1/2011 „Balance von Arbeit und Leben“ der Schriftenreihe „blickpunkt personal“; abrufbar unter www.hamburg.de.

¹¹⁷ Die Zielsetzung entspricht auch dem Auftrag „Mehr Frauen in Spitzenfunktionen“ des Arbeitsprogramms des Senats, siehe dort Seite 19.

¹¹⁸ Siehe Fußnote 5.

nalorganisatorische oder auch informationstechnische Maßnahmen flankiert werden, um auch den erkannten organisatorischen und personellen Herausforderungen Rechnung zu tragen.

Damit Hamburg auch zukünftig über einen leistungsfähigen, von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragenen öffentlichen Dienst verfügt, ist es für den Senat von besonderer Bedeutung, dass die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit auch durch die wirksame Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestärkt wird. Nur Beschäftigte, die in die sie betreffenden Entscheidungsprozesse einbezogen werden, können die Ziele ihrer Organisation mittragen. Den Personalvertretungen kommt hierbei als Vertretung der kollektiven Interessen eine besondere Bedeutung zu. Auch bei der Zusammensetzung der Personalräte soll künftig eine auch in Hinblick auf Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG angemessene Beteiligung von Frauen und Männern gewährleistet werden. 194

Der Senat wird dazu im Zuge der Novellierung des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG)¹¹⁹ die Gleichstellung von Frauen und Männern im Personalvertretungsrecht programmatisch verankern (→ Maßnahme 122),¹²⁰ was insbesondere die Anpassung des Wahlrechts und die Repräsentanz der Geschlechter in den Vorständen der Personalräte betrifft. Zudem sollen die Befugnisse der Personalräte und Personalversammlungen um die Befassung mit Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen ihrer Zuständigkeiten erweitert werden. 195

3. Justiz

Während Frauen und Männer ausgewogen in den Richterdienst und in die Staatsanwaltschaft eintreten, ist der Anteil der Frauen in den Aufstiegs- und Führungspositionen geringer. So beträgt der Anteil der Richterinnen und Staatsanwältinnen über alle Hamburger Gerichte und Staatsanwaltschaften im Einstiegsamt R1 55,62 Prozent, um dann in der Besoldungsgruppe R2 auf 39,33 Prozent, in der Besoldungsgruppe R3 auf 27,91 Prozent und in den Besoldungsgruppen R 4 bis R8 (durchschnittlich) auf 18,18 Prozent abzufallen.¹²¹ Betrachtet man nur die Staatsanwaltschaft, stellt sich die Tendenz noch ausgeprägter dar. Sie resultiert allgemein aus dem Umstand, dass in der Vergangenheit der Frauenanteil in der Richterschaft bzw. Staatsanwaltschaft insgesamt geringer war und demzufolge auch weniger Frauen in Beförderungssämter gelangten. Speziell bei den Staatsanwaltschaften lässt sich in jüngster Zeit beobachten, dass insbesondere Frauen häufig von der einer Beförderung zur Abteilungsleitung vorausgehenden Erprobung auf der Position der Stellvertreterin zurücktreten. 196

¹¹⁹ In der Fassung vom 16. Januar 1979, zuletzt geändert mit Gesetz vom 19.4.2011.

¹²⁰ Dazu „Stärkung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst – Eckpunkte für eine Novellierung des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes“, Pressemitteilung des Sentas vom 25.9.2012.

¹²¹ Auswertung interner Statistiken auf Grundlage der im Personalbericht 2012, Bd. 1 Personalstrukturbericht, Seite 50, genannten Anzahl der Beschäftigten.

197 Der Senat setzt sich für eine ausgewogene Teilhabe der Geschlechter an allen Aufstiegs- und Führungspositionen der Justiz ein. Diese Zielsetzung soll in künftigen Auswahlverfahren für Beförderungsämter im höheren Justizdienst im Rahmen der Vorgaben verstärkt berücksichtigt werden. Die Ausübung von Beförderungsstellen in Teilzeit soll gefördert werden, indem frei werdende Stellen grundsätzlich teilbar ausgeschrieben werden (→ Maßnahme 123). Zudem wird der Senat die bestehenden Bedingungen für die Vereinbarkeit und von Familie und Beruf im Richterdienst und in der Staatsanwaltschaft prüfen und Veränderungsvorschläge erarbeiten (→ Maßnahme 124).

4. Wissenschaft

198 Auch wenn in Hinblick auf die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern in Führungs- und Spitzenfunktionen der Wissenschaft Fortschritte erzielt worden sind und alle Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen etabliert haben, nimmt an Hamburger Hochschulen sowie an Hochschulen bundesweit der Anteil der Wissenschaftlerinnen mit steigenden Qualifikationsstufen ab. So liegt der Frauenanteil beim gesamten hauptberuflichen wissenschaftlich/ künstlerischen Personal bei 38%, bei den Professuren nur bei 24%. Und der Anteil bei den W1-Professuren sinkt von 48% (W1) auf 23% (W3).¹²² Da sich die Geschlechter in ihrer fachlichen Kompetenz in keiner Hinsicht nachsehen, dürfte die geringere Repräsentanz von Frauen in Führungs- und Spitzenfunktionen auf verschiedene, kumulativ wirkende, soziostrukturelle und -kulturelle Rahmenbedingungen zurückzuführen sein, die insbesondere in den Beschäftigungsverhältnissen zum Ausdruck kommen.

199 Um diesen strukturellen Hindernissen entgegenzuwirken, hat Hamburg zum Beispiel am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder zur Förderung von Frauen teilgenommen und dabei eine hälftige Kofinanzierung für die Laufzeit von 2009 bis 2015 eingebracht. Da in Hamburg im Zeitraum von 2010 bis 2019 voraussichtlich etwa 20 Prozent der professoralen Stellen altersbedingt frei werden, besteht die nötige Stellendynamik bzw. Chance, um den Professorenanteil weiter zu erhöhen.

200 Mit der gerechten Teilhabe an den Führungs- und Spitzenfunktionen hängt die ausgewogene Mitwirkung der Geschlechter an den Gremien, Kuratorien und sonstigen Kollegial- und Entscheidungsorganen der Hochschulen eng zusammen. Zurzeit sind beispielsweise in den Hochschulräten der staatlichen Hochschulen Frauen mit einem Anteil von durchschnittlich etwa 40 Prozent vertreten. Auch die Kuratorien der außer-universitären Forschungseinrichtungen sind zunehmend geschlechterausgewogen besetzt. Die Allianz der deutschen Wissenschaftsorganisationen DFG, MPG, HGF u.a.) hat hierfür Gleichstellungsstandards gesetzt oder dezidierte Vorschriften erlassen (z.B. organisationsspezifische Versionen des Kaskaden-Modells, die bis 2017 implementiert sein sollen).

¹²² Durchschnitt aller staatlichen Hamburger Hochschulen 2011, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, LIS-Datenbank, 2011.

Um weiter auf eine ausgewogene Mitwirkung der Geschlechter an den Führungs- und Spitzenfunktionen sowie in den Gremien und Kuratorien in der Wissenschaft hinzuwirken, werden die konsequente Verfolgung der Gleichstellung in allen Handlungsfeldern der strategischen Hochschulentwicklung sowie die Weiterentwicklung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie¹²³ (dazu auch Rn. 143 f.) als Grundsätze in den Hochschulverträgen aller staatlichen Hochschulen verankert (→ Maßnahme 125). Diese Grundsätze sollen im Zuge der Ziel- und Leistungsvereinbarungen ausgestaltet und konkretisiert werden. Zudem wird sich die zu erarbeitende rechtliche Regelung zur geschlechterausgewogenen Gremienbesetzung und die sie begleitenden Maßnahmen (dazu bereits Rn. 193) auch auf Gremien und kollegiale Einrichtungen des Wissenschaftsbereichs erstrecken (→ Maßnahme 121). Es soll geprüft werden, ob und unter welchen Voraussetzungen das Hamburger hochschulübergreifende Qualifizierungsprogramm „Pro Exzellenzia“ über das Jahr 2013 hinaus fortgeführt werden kann (→ Maßnahme 62). Was die gerechte Mitwirkung in Gremien und Kollegialorganen betrifft, wird der Senat seine Möglichkeiten – etwa als Vorsitz in Kuratorien – nutzen, um weiter auf eine ausgewogene Teilhabe der Geschlechter hinzuwirken.

5. Wirtschaft, einschließlich öffentlicher Unternehmen

a. Private Unternehmen

Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Entscheidungsgremien und Führungspositionen ist in vielen Bereichen der hamburgischen Wirtschaft – nicht anders als in der deutschen Wirtschaft insgesamt – gering. Der Einfluss von Männern und Frauen auf unternehmerische Entscheidungen ist häufig nicht ausgewogen, was nicht nur dem Gebot der Geschlechtergerechtigkeit widerspricht. Es spricht viel dafür, dass Geschlechterdiversität auch ein wesentlicher Faktor für unternehmerischen Erfolg ist (dazu Rn. 145). Nur wenige private Unternehmen verfolgen konkrete Strategien und Pläne, um beide Geschlechter ausgewogen an Führungspositionen, Gremien und sonstigen Entscheidungsstrukturen zu beteiligen. Insbesondere Mittel der unternehmerischen Selbstverpflichtung konnten keinen Trend zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis begründen. Um in Hamburg den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, führt der Senat das Projekt „Hamburger Karriereschmiede“ durch, das berufserfahrene Frauen mit Personalentwicklungs- und Netzwerkangeboten unterstützt (→ Maßnahme 126).¹²⁴

Gemeinsam mit den Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft setzt sich der Senat für ausgewogene Verhältnisse von Frauen und Männern in Führungspositionen, Aufsichtsräten und anderen Entscheidungsgremien der hamburgischen Wirtschaft ein. Hamburg hat dazu auf der Bundesebene einen Gesetzesentwurf zur Einführung einer Geschlechterquote von mindestens 40 Prozent in den Aufsichtsräten börsenno-

¹²³ Grundlage ist auch das unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführte Audit „Familiengerechte Hochschule“. Siehe auch www.beruf-und-familie.de.

¹²⁴ Weitere Informationen siehe www.hamburger-karriereschmiede.de.

tiertes und mitbestimmtes Unternehmen eingebracht und wird für die Unterstützung der Gesetzesinitiative werben (→ Maßnahme 127).¹²⁵ Der Gesetzesentwurf sieht eine Einführung in zwei Stufen mit großzügigen Übergangsfristen vor, um den Unternehmen Raum für gleichstellungspolitische Eigeninitiativen zu lassen. Zudem beinhaltet er eine getrennte Quote für die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in Aufsichtsräten. Berichts- und Veröffentlichungspflichten sowie die steuerlichen Nichtabsetzbarkeit der Aufsichtsratsvergütungen bei Missachtung der gesetzlichen Vorgaben sorgen für ein notwendiges Maß sanktionsrechtlicher Flankierung, ohne die Unternehmen in ihrer Handlungsfähigkeit zu beeinträchtigen oder Rechtsunsicherheiten zu erzeugen. Der Senat unterstützt zudem nachdrücklich die Initiative der EU-Kommission zur Einführung einer europaweiten Frauenquote.¹²⁶

- 204 Um den Anteil von Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen, hat der Senat das Projekt „Mit Frauen an die Spitze“ gestartet (→ Maßnahme 128). Im Rahmen dieses Projektes sollen Unternehmen gewonnen werden, die gemeinsam mit dem Träger verbindliche Förderpläne oder Richtlinien erarbeiten, mit denen der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden kann. Eine Task Force, bestehend aus Vertretern von Wirtschaft, Politik und Kultur, wird das Vorhaben begleiten und bei Unternehmen sowie in der Öffentlichkeit für das Thema werben. Aus dem Projekt heraus sollen erprobte Modellverfahren zur geschlechterausgewogenen Führungsförderung entwickelt und anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.
- 205 Speziell im Bereich der Medienwirtschaft hat sich im Hinblick auf die mangelnde Repräsentanz in redaktionellen Führungsebenen in Hamburg eine Initiative von Journalistinnen gegründet, die eine Frauenquote von 30 Prozent in Führungspositionen der Medienwirtschaft fordert. Der Senat begrüßt die Initiative ausdrücklich.

b. Öffentliche Unternehmen

- 206 Ähnlich wie in privaten sind auch in öffentlichen Unternehmen die Geschlechter in Führungspositionen, Aufsichtsgremien oder vergleichbaren Kollegialen nur unausgewogen vertreten. So beträgt der Anteil von Frauen in Geschäftsleitungen heute etwa 15 Prozent. Maßnahmen wie etwa das bereits erwähnte Projekt „Hamburger Karriereschmiede“ (dazu Rn. 202) sind von dem Bemühen getragen, einen signifikanten Trend hin zu einer ausgewogeneren Geschlechterbeteiligung zu setzen. Dennoch ist der Anteil von Frauen in Geschäftsleitungen in den letzten beiden Jahren nur geringfügig angestiegen. Ein Grund kann darin liegen, dass Wechsel in diesen Führungspositionen in der Regel in größeren zeitlichen Abständen erfolgen.
- 207 Um die Ausgewogenheit der Geschlechter in der Gremienbesetzung zu fördern, hatte der Senat in den Hinweisen für die Verwaltung von Beteiligungen sowie seit dessen Einführung im Jahr 2009 auch im Hamburger Corporate Governance Kodex¹²⁷ be-

¹²⁵ Dazu BRat-Drs. 330/12. Siehe auch Arbeitsprogramm des Senats vom 10.5.2011, Seite 18 f.

¹²⁶ Dazu BRat-Drs. 722/12.

¹²⁷ Beim Hamburger Corporate Governance Kodex handelt es sich um eine Zusammenstellung von vereinbarten Selbstverpflichtungen und Wohlverhaltensempfehlungen. Der Kodex ist unter www.beteiligungsbericht.fb.hamburg.de einsehbar.

stimmt, dass bei der Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern hingewirkt werden soll.¹²⁸ Der Senatskommission für öffentliche Unternehmen wird jährlich berichtet, bei welchen Aufsichtsräten die Amtszeit ausläuft, um der Zielsetzung bei der Neubesetzung zur Wirkung zu verhelfen. Diese Maßnahmen führten nur zu einem unwesentlichen Anstieg des Anteils weiblicher Aufsichtsratsmitglieder, der in den Jahren 2005 bis 2011 zwischen 14 und 16 Prozent pendelte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Mandate funktionsgebunden zu besetzen sind, d.h. an bestimmte berufliche Positionen geknüpft oder von externen Verbänden und Institutionen besetzt werden, auf deren Vorschläge der Senat nur begrenzt Einfluss hat. Zudem erschwert der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen die Förderung einer geschlechterausgewogenen Besetzung von Aufsichtsräten und Gremien, da sich die in Frage kommenden Personen in der Regel wiederum aus der Gruppe Führungskräfte rekrutieren.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmen- und Ausgangsbedingungen setzt sich der Senat für ausgewogene Verhältnisse von Frauen und Männern in Führungspositionen, Aufsichtsräten und anderen Entscheidungsgremien der öffentlichen Unternehmen ein. Entsprechend seiner Zielsetzung im Arbeitsprogramm¹²⁹ hat er gleich zu Beginn seiner Amtszeit die Ergänzung des Hamburger Corporate Governance Kodex um die Zielgröße von 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten eingeleitet.¹³⁰ Die Senatskommission für öffentliche Unternehmen überprüft nun halbjährlich die Entwicklung der Frauenquote in den Gremien der Beteiligungen (→ Maßnahme 129) und sieht sich bei jeder Neubesetzung verpflichtet, sich um eine Besetzung mit einer Frau intensiv zu bemühen. Der Anteil von Frauen konnte so während der laufenden Legislatur bereits von 16,3 auf 28,5 Prozent (Stand: Januar 2013) gesteigert werden.¹³¹ Um diese Entwicklung weiter zu festigen, wird sich die zu erarbeitende rechtliche Regelung zur geschlechterausgewogenen Gremienbesetzung und die sie begleitenden Maßnahmen (dazu Rn. 193) auch auf Aufsichtsräte, Vorstände und andere Gremien und kollegiale Einrichtungen der öffentlichen Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg erstrecken (→ Maßnahme 121).

6. Kultur und öffentlich-rechtlicher Rundfunk

a. Kultur, insbesondere Gremien- und Jurybesetzung

Was die Repräsentanz der Geschlechter in Leistungs- und Führungspositionen sowie in Gremien betrifft, existiert keine aussagekräftige Datenlage. Dies dürfte auch mit der kleinteiligen Struktur zusammenhängen, die viele Teilbereiche des Kultur- und Kreativbereichs prägen. Es bestehen jedoch Anhaltspunkte, dass vor allem Frauen im Kulturbereich, besonders im Bereich Musik, auch heute noch zu einem geringen

¹²⁸ Ziffer 5.4.1 Absatz 1 a.E.

¹²⁹ Arbeitsprogramm des Senats vom 10. Mai 2011, Seite 19.

¹³⁰ Ziffer 5.4.1 a.E. der ab 1.1.2012 gültigen Fassung.

¹³¹ Eigene Erhebung mit Stand 4.5.2012 auf Basis aller Unternehmen mit einem Aufsichtsrat, in dem mindestens ein Senatsvertreter vertreten ist.

Anteil in den mittleren und oberen Führungspositionen vertreten sind,¹³² obwohl etwa in den Studiengängen für Kunst und Kultur regelhaft mehr Studentinnen als Studenten eingeschrieben sind. Für eine beide Geschlechter gleichermaßen repräsentierende Kulturpolitik ist die geschlechterausgewogene Besetzung kulturpolitisch relevanter Gremien ein wichtiger Faktor. Dies wird insbesondere bei der Besetzung von Jurys erkennbar, deren Aufgabe die Nominierung von Preisträgerinnen und Preisträgern oder die Verteilung von Stipendien ist (dazu Rn. 264).

210 Der Senat wird die Datenlage zur Teilhabe der Geschlechter an Führungspositionen und Gremien im Kulturbereich überprüfen (→ Maßnahme 130; dazu auch Rn. 34 mit Maßnahme 10). Dabei sind die bestehenden Instrumente wie etwa der Kreativwirtschaftsbericht einzubeziehen und gegebenenfalls geschlechtsspezifisch auszurichten. Auf dieser Grundlage und soweit angezeigt, wird der Senat erste Vorschläge erarbeiten und zur Diskussion stellen, wie die festgestellten Unausgewogenheiten in der Geschlechterteilhabe begegnet werden könnte, etwa im Zuge laufender oder neuer Projekte (→ Maßnahme 131).

211 Soweit der Senat Einfluss nehmen kann, wird auf eine geschlechterausgewogene Besetzung von Gremien und Aufsichtsorganen des Kulturbereichs Wert gelegt. Um diese Entwicklung weiter zu unterstützen, wird sich die zu erarbeitende rechtliche Regelung zur geschlechterausgewogenen Gremienbesetzung und die sie begleitenden Maßnahmen (dazu Rn. 193) auch auf Gremien und Aufsichtsorgane des Kulturbereichs erstrecken (→ Maßnahme 121). Zu prüfen ist insbesondere, ob Mentorinnenprogramme einen wichtigen Beitrag zur Ermutigung junger Frauen leisten können.

b. Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

212 Hamburg gehört zusammen mit anderen Ländern zu den Trägern des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, insbesondere des Norddeutschen Rundfunk, des Zweiten Deutschen Fernsehen und des Deutschlandradio. Die Rundfunkanstalten bzw. -körperschaften betreiben eine aktive Gleichstellungspolitik (dazu Rn. 126), die insbesondere auch auf eine ausgewogene Teilhabe der Geschlechter an Führungspositionen und an Gremien gerichtet ist.¹³³ Dies hat dazu geführt, dass in den zentralen Gremien der Einrichtungen (Rundfunk- bzw. Fernseh- oder Hörfunkrat, Verwaltungs- und Landesrundfunkrat) ausgewogene Geschlechterverhältnisse weitgehend erreicht wurden. Der Senat begrüßt diese Entwicklung und greift sie für den Bereich seiner Einflussmöglichkeiten auf die Gremienbesetzung auf. Dem dient insbesondere die zu erarbeitende rechtliche Regelung zur geschlechterausgewogenen Gremienbesetzung und die sie begleitenden Maßnahmen (dazu Rn. 193; → Maßnahme 121).

¹³² Siehe zuletzt bereits Deutscher Kulturrat e.V. (Hrsg.), Frauen in Kunst und Kultur II, 1995-2000 – Partizipation von Frauen an den Kulturinstitutionen und an der Künstlerinnen- und Künstlerförderung der Bundesländer, abrufbar unter www.kulturrat.de.

¹³³ Vergleiche etwa §§ 17 Absatz 2, 24 NDR-Staatsvertrag, § 21 Absatz 5 ZDF-Staatsvertrag §§ 21 Absatz 4, 24 Absatz 2 Staatsvertrag über die Körperschaft des öffentlichen Rechts „Deutschlandradio“.

7. Bürgerschaftliches Engagement

Bürgerschaftliches oder freiwilliges Engagement ist in seiner Bedeutung für die Gesellschaft und das Gemeinwesen kaum zu unterschätzen.¹³⁴ In einer quantitativen Sicht ist das Verhältnis der Geschlechter im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements ausgewogen.¹³⁵ Betrachtet man hingegen bestimmte Engagementbereiche (z.B. Sport, Feuerwehr) und bestimmte Engagementfunktionen (z.B. Vereinsvorstand) zeigen sich zum Teil deutliche Unausgewogenheiten.¹³⁶ So engagieren sich Frauen stärker in kinder- und jugendbezogenen, sozialen und kirchlichen Tätigkeiten. Männer sind dagegen vor allem in den Bereichen Freizeit, berufliche und politische Interessenvertretung, Natur- und Tierschutz, Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste sowie Sport vertreten. Was die Engagementfunktionen betrifft sind Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen unterrepräsentiert,¹³⁷ obwohl ihr Anteil unter den Beschäftigten der Vereine fast 63 Prozent¹³⁸ beträgt. Die Geschlechterverhältnisse in Vereinen sind je nach Tätigkeitsbereich in unterschiedlichem Maße von Ungleichheit geprägt: Mitarbeit und Beschäftigung sind eher weiblich, Leitungs- und Führungspositionen sind eher männlich dominiert.¹³⁹ Dabei bestehen Anhaltspunkte, dass jedenfalls die funktionsbezogene Unterrepräsentanz von Frauen vor allem auch eine Folge traditioneller Erwartungen an die familiäre, soziale und berufliche Rolle der Frau ist. Diese Erwartungen richten sich zwar grundsätzlich auch auf ein bürgerschaftliches Engagement, lassen hier aber aus Sicht der Einzelnen eine Tätigkeit in einem regelhaft zeitintensiven Funktionsamt nicht mehr möglich erscheinen. Insgesamt sind aber die Gründe und Faktoren, die die unausgewogene Repräsentanz der Geschlechter in bestimmten Funktionen und Sachbereichen bürgerschaftlichen Engagement bedingen, noch nicht hinreichend erkannt.

213

Hamburg strebt ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen und Funktionen des bürgerschaftlichen Engagements an. Die Motivierung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts ist ein Gewinn für das bürgerschaftliche Engagement insgesamt. So haben zum Beispiel rund 40 Prozent der Sportvereine

214

¹³⁴ Arbeitsprogramm des Senats vom 10.5.2011, Seite 30 f.

¹³⁵ In Hamburg engagieren sich 30 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer bürgerschaftlich. Bundesweit beträgt das Verhältnis 33 zu 40 Prozent, hierzu Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 – Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement“, sowie „Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Hansestadt Hamburg 1999-2004-2009“, beide vorgelegt von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bzw. der Freien und Hansestadt Hamburg, abrufbar unter www.bmfsfj.de bzw. www.hamburg.de/engagement, Seite 19.

¹³⁶ Zum Folgenden vor allem „Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 – Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement“, sowie „Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Hansestadt Hamburg 1999-2004-2009“, beide vorgelegt von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bzw. der Freien und Hansestadt Hamburg, abrufbar unter www.bmfsfj.de bzw. www.hamburg.de/engagement.

¹³⁷ Der Anteil der Frauen in Vorständen divergiert zwischen 46 Prozent im Sozial- und Gesundheitswesen und 26 Prozent im Sport. Ist eine Geschäftsführung vorhanden, ist in dieser zu 70 Prozent mindestens ein Mann tätig, hingegen in nur 54 Prozent der Fälle mindestens eine Frau.

¹³⁸ Darin eingeschlossen ist ein Frauenanteil von 77 Prozent im stark professionalisierte Sozial- und Gesundheitswesen.

¹³⁹ Vergleiche Verbands-Management, Heft 3/2010, Seite 31. Ebenso Erster Gleichstellungsbericht (Fußnote 7), Seite 186.

bereits im Jahr 2007 darauf hingewiesen, dass ihnen allgemein der Nachwuchs zur Besetzung von Führungsfunktionen im Ehrenamt (z.B. Vorstand) fehle.¹⁴⁰

215 Um diese Zielsetzung zu erreichen, wird der Senat die Gründe und Ursachen für die in einzelnen Bereichen und bestimmten Funktionen bestehenden Unausgewogenheiten in der Geschlechterverteilung analysieren (→ Maßnahme 132). Auf dieser Grundlage wird er in einer geeigneten medialen Form¹⁴¹ (Broschüre, Internet etc.) öffentlich über die Ergebnisse der Analyse informieren, Empfehlungen für die Gewinnung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts ausgeben und Erwägungen zu weitergehenden Maßnahmen anstellen (→ Maßnahme 133).

a. Insbesondere: Freiwillige Feuerwehr Hamburg

216 Die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr steht in Hamburg jedem offen. Die Freiwillige Feuerwehr ist bemüht, einen Querschnitt der Bevölkerung in den eigenen Reihen abzubilden, insbesondere was den Anteil von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund betrifft. Der Frauenanteil der in der Freiwilligen Feuerwehr Hamburg engagierten Menschen beträgt derzeit knapp sieben Prozent und stagniert seit Jahren. Hingegen liegt der Anteil der Mädchen bei der Jugendfeuerwehr bei rund 17 Prozent. Gründe für den geringen Frauenanteil bzw. für den Austritt jugendlicher Mädchen aus den Feuerwehren sind u.a. in der männlich geprägten Kultur innerhalb der Feuerwehren, bzw. einer entsprechenden Außendarstellung der Feuerwehr sowie der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Amt, insbesondere bei der Teilnahme an (Führungs-)Fortbildungen, zu suchen.¹⁴² Auf Grundlage dieser Erkenntnisse wurden Leitlinien und Maßnahmen entwickelt, um Frauen – bei Erfüllung der körperlichen Voraussetzungen, die für Frauen und Männer gleichermaßen gelten – für ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen.¹⁴³ Zu diesen Leitlinien gehört etwa die Sichtbarmachung von Frauen im Erscheinungsbild der Feuerwehr, die öffentliche Anerkennung und Auszeichnung vorbildlicher Leistungen und Modelle zur Frauenbeteiligung, kontinuierliches Berichten in den Medien der Feuerwehr, des Katastrophenschutzes und anderer Hilfsdienste über Fortschritte bei der Integration von Frauen. Bei der Ausbildung von Führungskräften ist insbesondere die Vermittlung sozialer Kompetenz und Genderkompetenz zu berücksichtigen. Der Umstand, dass trotz dieser Leitlinien der Frauenanteil sehr gering ist, deutet auf Herausforderungen in der Umsetzung hin, die wegen der Eigenständigkeit der Wehren insbesondere in den Organisationen selbst erfolgen muss. Die bauliche Beschaffenheit der Feuerwehrhäuser hat ebenfalls einen Einfluss die Motivation und Mitwirkungsbereitschaft der männlichen und weiblichen Wehrangehörigen. Nicht in allen

¹⁴⁰ Vergleiche Verbands-Management, Heft 3/2010, Seite 29.

¹⁴¹ Beispielhaft hier die vom Deutschen Feuerwehrverband herausgegebene Broschüre „Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr – Handreichungen für die Praxis“, die sich in gleicher Weise an die Wehren als auch an die Frauen richtet und zu Problemen wie Schwangerschaft und Feuerwehr berät.

¹⁴² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr, Empirische Ergebnisse- praktische Maßnahmen, 2007, abrufbar unter www.bmfsfj.de.

¹⁴³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr, Empirische Ergebnisse- praktische Maßnahmen, 2007, abrufbar unter www.bmfsfj.de , www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org.

Wehren sind die baulichen Gegebenheiten im Sanitärbereich in erstrebenswertem Umfang auch auf die Nutzung durch Frauen ausgerichtet.

Der Senat setzt sich für ausgewogene Verhältnisse von Frauen und Männern in der Freiwilligen Feuerwehr ein. Die Anzahl der Frauen soll mittelfristig wesentlich erhöht werden. Dazu schafft der Senat in Absprache mit der Landesbereichsführung der Freiwilligen Feuerwehr über die Feuerwehrakademie Schulungsmaßnahmen für die Führungs- und Einsatzkräfte dieser Organisationen, um die Umsetzung der beschriebenen Leitlinien zu fördern (→ Maßnahme 134). Der Senat wird ferner prüfen, wie sukzessive die baulichen Gegebenheiten im Sanitärbereich der Wehren auch für die Nutzung durch weibliche Mitglieder ausgerichtet werden können. (→ Maßnahme 135). Zudem lobt er einen Preis aus, der regelmäßig an Wehren vergeben werden soll, die sich besonders um die Geschlechterförderung verdient gemacht haben. Erstmals soll dieser Preis Ende 2014 vergeben werden. (→ Maßnahme 136). Die Freiwillige Feuerwehr Hamburg wird zudem weiterhin das vom Deutschen Feuerwehr Verband zur Verfügung gestellte Öffentlichkeits- und Werbematerial intensiv einsetzen (→ Maßnahme 137).

b. Insbesondere: Hamburger Sportverbände und -vereine

Dem Sport kommt für die Entwicklung der Persönlichkeit, für die Gesundheit und für das gesellschaftliche und soziale Zusammenleben eine besondere Bedeutung zu. Alle Menschen und Bevölkerungsgruppen sollen die Möglichkeit haben, gleichermaßen am Sport und seinen Strukturen und Einrichtungen teilzuhaben. Diese können wiederum einen wichtigen Beitrag leisten, tradierte gesellschaftliche Erwartungen an die Geschlechter zu relativieren, aber auch umgekehrt selbst Ursache für deren Verfestigung und Reproduktion sein. Dabei ist mit knapp 40 zu 60 Prozent das Verhältnis der Geschlechter der Mitglieder des Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) heute annähernd ausgewogen,¹⁴⁴ wozu auch verschiedene Programme des DOSB und des Hamburger Sportbundes (HSB) zur Gleichstellung von Frauen und Männern beigetragen haben. Gleichberechtigung und Gender Mainstreaming sind feste Bestandteile des Leitbildes des HSB.¹⁴⁵

Neben dem geschlechteroffenen Zugang zu allen Sportarten und -ressourcen (dazu Rn. 237) und der öffentlichen Wahrnehmung von insbesondere weiblichem Sport (dazu Rn. 256) liegen die Herausforderungen dabei vor allem im Engagement im ehrenamtlichen Bereich einschließlich der Teilhabe an Führungs- und Funktionspositionen. Trotz der in manchen Bereichen ausgewogenen Geschlechterverhältnisse sind vor allem im ehrenamtlichen Bereich Frauen in vielen Hinsichten unterrepräsentiert, insbesondere in ehrenamtlichen Führungsfunktionen und -gremien. Insoweit besteht auch in der Regel kein ausgewogener Einfluss auf die geschlechterbewusste und -gerechte Entwicklung des Sports und seiner Strukturen.

¹⁴⁴ DOSB Bestandserhebung 2011 vom 28.2.2012. Insbesondere der Anteil der Frauen ist seit 1980 um 5,8 Prozent gestiegen, vergleiche DOSB „Frauen im Sport – Mitgliederentwicklung“, abrufbar unter www.dosb.de.

¹⁴⁵ Siehe Leitbild des Hamburger Sportbundes – sportwelt hamburg, 2. Kapitel, abrufbar unter www.hamburger-sportbund.de

- 220 Der Sport und seine Institutionen sind darin zu unterstützen und zu fördern, seine Mitwirkungs- und Steuerungsstrukturen geschlechterbewusst und -gerecht auszugestalten, nicht zuletzt um die darin liegenden Chancen und Potenziale des Sports für die Persönlichkeitsentwicklung, die Gesundheit und des gesellschaftlichen Zusammenhalts zu nutzen. Ein wichtiges Ziel ist dabei, das in den einzelnen Bereichen des Sports jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu fördern. In vielen Fällen bedeutet dies vor allem die Teilhabe von Frauen in ehren- und hauptamtlichen Führungs- und Gestaltungspositionen in Vereinen und Verbänden zu stärken und Frauen zu motivieren und zu ermutigen, Führungs- und Gestaltungsaufgaben zu übernehmen.
- 221 Der Senat wird bestehende und neue Programme und Projekte auch im Sinne dieser Ziele ausrichten (→ Maßnahme 138). Er wird insbesondere prüfen, inwieweit eine geschlechterausgewogene Teilhabe an Führungs- und Gestaltungsfunktionen durch konkrete Regelungen, Anreizstrukturen oder andere Maßnahmen gefördert werden können (→ Maßnahme 139). Dies umfasst auch die Möglichkeiten von Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Rahmen der Sportförderung, des Zuwendungswesens (dazu Rn. 55 ff.) sowie von Informations- und Veranstaltungsangeboten zur Vorbereitung auf Führungspositionen.

VII. Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur

- 222 Frauen und Männer haben in bestimmten Lebenssituationen unterschiedliche Bedürfnisse und stellen damit unterschiedliche Anforderungen an die Lebensumwelt und den öffentlichen Raum, an das Wohnen und das Wohnumfeld oder an die Einrichtungen von Kultur, Sport und Verkehr und anderer städtischer und sozialer Infrastruktur. Der verfassungsrechtliche Auftrag des Staates zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedeutet hier, diese unterschiedlichen Bedürfnisse anzuerkennen und bei der Planung, Gestaltung und Einrichtung zu berücksichtigen.

1. Bau-, wohn- und verkehrliche Stadtentwicklung

- 223 Die Gestaltung von Städten und Bauten, von Wohnungen und des Wohnumfelds, der Verkehrsinfrastruktur und des öffentlichen Raumes betrifft alle Menschen und ist von erheblicher sozialer Bedeutung für die Verwirklichung von Lebensentwürfen. Die Vielfalt der Alltagswelten, in denen Menschen leben, führt zu ebenso vielfältigen Anforderungen an den Raum. Diese Vielfalt gründet sich dabei nicht allein auf das Merkmal Geschlecht, sondern auf dessen Zusammenspiel mit zahlreichen anderen demografischen, sozialen und kulturellen Faktoren. So sind beispielsweise bei Fragen der Raumnutzung, der Vermittlung von Sicherheit bzw. eines Sicherheitsempfindens oder bezüglich der Anforderungen einer Altersmobilität¹⁴⁶ geschlechtsspezifische Unterschiede beobachtbar, die jedoch durch andere Merkmale wie Alter oder

¹⁴⁶ So ist in der Generation der über 65-jährigen Frauen der Führerscheinbesitz deutlich geringer als bei den über 65-jährigen Männern. Zusammen mit der Tendenz, dass Frauen stärker von Altersarmut betroffen sind und sein werden, dürfte dies auf eine besondere Angewiesenheit auf öffentliche Mobilitätsstrukturen hinauslaufen.

kulturellen Hintergrund mitbedingt sind. Zugleich kann das Geschlecht in seiner Bedeutung auch in den Hintergrund treten, so unterscheiden sich beispielsweise die grundsätzlichen Anforderungen an die Infrastruktur von alleinerziehenden Müttern und Vätern nicht.

Solange jedoch die Wahrnehmung bestimmter Lebensentwürfe und Aufgaben vorwiegend ein Geschlecht betrifft, können öffentliche Räume und Infrastrukturen, die die Anforderungen bestimmter Nutzungen nicht abbilden, dieses Geschlecht benachteiligen und sind daher von gleichstellungspolitischem Belang (dazu auch Rn. 19). Solange beispielsweise die familiäre Sorge vornehmlich von Frauen erbracht wird, schränkt eine (städte-)bauliche Gestaltung, die familiäre Interessen nicht berücksichtigt, die Nutzungsmöglichkeiten und Teilhabe der Frauen am öffentlichen Raum ein. 224

In der bau-, wohn- und verkehrlichen Stadtentwicklung sind daher die – auch geschlechtsbedingt – vielfältigen Bedürfnisse der Menschen in den Planungs- und Gestaltungsprozessen stärker als bisher einzubeziehen, um so allen gleiche und bedarfsgerechte Möglichkeitsräume zu eröffnen und in diesem Sinne das friedfertige Zusammenleben der Geschlechter zu fördern (dazu Rn. 9 und 15 ff.). Dies beginnt mit einer ausgewogenen Beteiligung der Geschlechter in allen aktiven Rollen der Planung und Gestaltung. Planungsvorhaben sind auf mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen hin zu überprüfen und so zu gestalten, dass sie die Gleichstellung fördern, insbesondere dazu beitragen, Rollenzuschreibungen durch Ermöglichung neuer Lebensentwürfe zu relativieren.¹⁴⁷ Es kann aber auch bedeuten, der Unterschiedlichkeit der Bedürfnisse der Geschlechter planerisch Rechnung zu tragen, ohne dadurch wiederum bestehende Rollenzuschreibungen zu verfestigen. 225

Die ehemalige Arbeitsgruppe der Fachfrauen der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt hat über mehrere Jahre die Hamburger Behörden bei der Stadtentwicklung, der Stadtplanung und bei der Verkehrsgestaltung begleitet und zu deren Unterstützung Planungsempfehlungen erarbeitet und herausgegeben.¹⁴⁸ Im Mittelpunkt stehen insbesondere die Bedürfnisse der Frauen, die derzeit den überwiegenden Teil der familiären Sorgearbeit leisten und daher insgesamt viel Zeit in den Wohnquartieren verbringen. Es wurden Empfehlungen zur Infrastrukturversorgung und besseren Vernetzung von Arbeitsstätten und Wohnbereichen, ausreichenden Versorgung mit Kindertagesstätten, Schulen und Freizeitangeboten für die gesamte Familie im Wohnumfeld, barrierefreien Zu- und Eingangsbereichen zu Wohnungen und zur Verkehrsinfrastruktur ausgesprochen. Ziel der Empfehlungen war dabei auch die Stärkung der fach-, ämter- und behördenübergreifenden Zusammenarbeit. Im Bereich des Städtebaus, der Stadtplanung und der Gestaltung des öffentlichen Raumes soll das erarbeitete gleichstellungsrelevante Planungswissen in Planungs- und Gestaltungsprozesse integriert und somit die gleichstellungspolitischen Ziele verstärkt berücksichtigt werden. 226

¹⁴⁷ Vergleiche auch Erster Gleichstellungsbericht (Fußnote 7), Seite 120.

¹⁴⁸ Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (Hrsg.): Planungsempfehlungen der Fachfrauen, 2011, abrufbar unter www.hamburg.de.

a. Städtebau, Stadtplanung und Gestaltung des öffentlichen Raumes

227 Im Bereich des Städtebaus, der Stadtplanung und der Gestaltung des öffentlicher Raumes im Besonderen wird die für gesamtstädtische Landes- und Stadtentwicklung zuständige Behörde prüfen, ob und wie Städtebauentwicklung und Stadtplanung für die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Hinwirkung auf die Beseitigung bestehender Nachteile fruchtbar gemacht werden können (→ Maßnahme 140). Insbesondere sollen Vorschläge erarbeitet werden, wie in den einzelnen Phasen des Bauleitplanungsverfahrens, insbesondere bereits bei der Aufstellung der Bauleitpläne die unterschiedlichen Auswirkungen einer Planung auf Frauen und Männer¹⁴⁹ etwa durch Änderung der gesetzlichen Vorgaben einbezogen werden. Die Prüfung soll ebenfalls die Einbeziehung gleichstellungspolitischer Aspekte in städtebauliche Wettbewerbe (z.B. Berücksichtigung von Gender Mainstreaming als ein regelhaftes Kriterium der Auslobung, geschlechterausgewogene Besetzung der Jurys), die Berücksichtigung bei Pilotprojekten sowie die entsprechenden Festlegungen und Prüflisten im Rahmen der Umweltprüfung (§ 2 Absatz 4 BauGB) und des Monitoring (§ 4c BauGB) umfassen.

b. Wohnungswesen

228 Auch in der weiteren Entwicklung und Planung von Wohnungen und des näheren Wohnumfelds müssen die spezifischen Bedürfnisse der Geschlechter stärker berücksichtigt werden, die – wie im Bereich der familiären Sorgearbeit – etwa daraus resultieren können, dass bestimmte soziale Funktionen und Rollen vorwiegend von einem Geschlecht wahrgenommen werden.

229 Es ist zu prüfen, wie die erwähnten Planungsempfehlungen und hinzugewonnenen Erkenntnisse in bestehende Verfahren und Prozesse, insbesondere in die Ausschreibung von städtischen Grundstücken durch Vergabe nach Konzeptqualität, in die Planung von Wohnungsbauvorhaben wirkungsvoll integriert werden können (→ Maßnahme 141). Auch in den Förderprogrammen der Hamburgischen Wohnungsbaukreditanstalt werden Aussagen zu Haushaltsgrößen und zur Grundrissgestaltung von Wohnungen getroffen.

c. Verkehrsinfrastruktur und Mobilität

230 Auch in der weiteren Entwicklung und Planung der Verkehrs- und Mobilitätsinfrastruktur ist den spezifischen Bedürfnissen der Geschlechter ein größeres Gewicht beizumessen, um das Zusammenleben der Geschlechter zu fördern und um Nachteile abzubauen, die überwiegend ein Geschlecht betreffen. So zeigen Erhebungen zum Mobilitätsverhalten, dass Frauen im Vergleich zu Männern überproportional zu Fuß unterwegs sind und den öffentlichen Personennahverkehr intensiver nutzen. Zudem verbinden sich mit der familiären Kinderbetreuung oder Sorgearbeit andere Mo-

¹⁴⁹ Vergleiche § 1 Absatz 6 Nummer 3 des Baugesetzbuchs (BauGB).

bilitätsmuster und -anforderungen als etwa mit einer reinen Berufstätigkeit.¹⁵⁰ Solange überwiegend Frauen diese Aufgaben wahrnehmen, ist eine auch ihre spezifischen Bedürfnissen einbeziehende Weiterentwicklung der Verkehrsinfrastruktur auch aus gleichstellungspolitischen Gründen indiziert (siehe auch Rn. 19). Dies gilt ebenfalls für das Ziel, die selbständige Kindermobilität zu fördern, die in den letzten Jahrzehnten abgenommen hat¹⁵¹. Dies hat nicht nur Einfluss auf die Entwicklung der Kinder, sondern auch auf die familiäre Organisation des Alltagslebens.

Vor diesem Hintergrund wird der Senat gleichstellungspolitische Belange der Verkehrspolitik verstärkt berücksichtigen und fördern. Dies betrifft insbesondere die Verbesserung der Qualität des öffentlichen Straßenraums (z.B. Barrierefreiheit), die Nahmobilität (Fuß- und Radverkehr, Erreichbarkeit von Nahversorgungseinrichtungen), einen barrierefrei zugänglichen, sicheren und attraktiven öffentlichen Personennahverkehr, spezielle Mobilitätsmanagementmaßnahmen für Seniorinnen zur Sicherung von Alltagsmobilität und die selbständige Kindermobilität. 231

Um die Wissens- und Datenlage zur geschlechtersensiblen Straßen- und Verkehrsplanung zu verbessern, verstärkt Hamburg nach Möglichkeit seine Mitwirkung in bundesweiten Arbeitszusammenhängen und ergreift weitere geeignete Maßnahmen (→ Maßnahme 142; dazu auch Rn. 34 mit Maßnahme 10). Geprüft wird zudem, ob und wie erreicht werden kann, dass gleichstellungspolitische Ziele und Belange verbindlich und wirkungsvoll in die Planung der Verkehrs- und Mobilitätsinfrastruktur einfließen (→ Maßnahme 143). In diesem Rahmen ist auch die Aufnahme entsprechender Planungsgrundsätze in den Planungshinweisen für Stadtstraßen in Hamburg (PLAST) zu prüfen. 232

2. Förderung ländlicher Räume

Die Agrarwirtschaft ist wichtiger Bestandteil des Wirtschaftsstandorts der Freien und Hansestadt Hamburg. Ländliche Räume sind heute nicht mehr nur Grundlage land- und forstwirtschaftlicher Produktion. Sie sind gleichzeitig integraler Bestandteil der Gesamtwirtschaft, Schützer des kulturellen Erbes und zugleich das Rückgrat der ländlich geprägten Regionen. Die Landwirtschaft trägt zu einer Verbesserung der Standortqualität bei und erhöht die Attraktivität im urbanen Umfeld. Ihre multifunktionalen Wirkungen sind dabei weiterhin und vor allem auf die Pflege und Bewirtschaftung durch die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe angewiesen, die wiederum im Interesse dieser Ausrichtung auf eine ganzheitliche und für verschiedenste Nutzungen offene ländliche Entwicklung von der Europäischen Union, dem Bund und der Hansestadt gefördert werden. In Anlehnung und Ausgestaltung der Lissabon-Strategie wird die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums Hamburgs unter den Aspekten Wachstum, Beschäftigung und Nachhaltigkeit betrachtet. 233

¹⁵⁰ Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas), Mobilität im Großraum Hamburg, Bericht an die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, Amt für Verkehr und Straßenwesen, 2011, Seite 60 und 65.

¹⁵¹ Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas)/Deutsches Zentrum für Luft und Raumfahrt e.V. (DLR), Generation Auto? Aktuelle Ergebnisse zur Kindermobilität, Präsentation auf dem Kinderkongress 2009, abrufbar unter www.mobiitaet-in-deutschland.de.

- 234 Nicht anders als in anderen Gesellschafts- und Politikbereichen bedeutet der verfassungsrechtliche Auftrag des Staates zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch hier, diese Ziele und Strukturen auf geschlechterspezifische Implikationen zu prüfen und diese gegebenenfalls beim weiteren staatlichen Handeln zu berücksichtigen, etwa in der Hinsicht, dass geschlechterbezogene Rollenerwartungen abgebaut oder jedenfalls nicht verfestigt werden, oder auch dass unterschiedliche Bedürfnisse der Geschlechter anerkannt und berücksichtigt werden.
- 235 Diesen Zielen soll in erster Linie im Rahmen der Auswertung der von der EU-KOM vorgegebenen Berichtsstruktur zu den Förderprogrammen und –maßnahmen des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) nachgegangen werden. Soweit darüber hinaus erforderlich, sollten die Strukturen der Hamburger Landwirtschaft und der ländlichen Räume geschlechterdifferenziert und -spezifisch dargestellt werden (→ Maßnahme 144; dazu auch Rn. 34 mit Maßnahme 10). Erhebungsdaten könnten gegebenenfalls die Eigentumsverteilung an den Betrieben, die Erbfolge des Hofes oder die Verifizierung der im Rahmen des Tourismus, der Beherbergung oder der Direktvermarktung am landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt beteiligten Personen umfassen.
- 236 Zudem sollte überprüft werden, inwieweit die Umsetzung von Förderprogrammen und -maßnahmen (z.B. Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums – ELER) den genannten Zielsetzungen Rechnung tragen. Dies umfasst etwa die Festlegung von Förderinhalten und Erfüllungskriterien sowie von geeigneten Zielindikatoren in Hamburger Programmplänen, die Vergabe von Aufträgen, den geschlechtergerechten Zugang zu den Maßnahmeangeboten wie die Diversifizierungsförderung in landwirtschaftlichen Betrieben. Im Hinblick auf das im Umsetzungsprogramm „Stadt Land Fluss – Plan der Freien und Hansestadt Hamburg zur Entwicklung des Ländlichen Raums“ formulierte Rahmenziel der „Verbesserung von Image und Identität“ werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter an der Ausgestaltung des Rahmenziels sicherzustellen (→ Maßnahme 145).

3. Kultur- und Sportbereich

a. Zugang zu den Sportarten und -ressourcen

- 237 Die für die Entwicklung der Persönlichkeit, für die Gesundheit und für das gesellschaftliche und soziale Zusammenleben der Geschlechter wichtige, gleichmäßige Teilhabe der Geschlechter am Sport, an seinen Strukturen und Einrichtungen (dazu Rn. 218) kommt auch und besonders im Zugang der Geschlechter zu allen Sportarten und Sportressourcen zum Ausdruck. Tatsächliche Gleichstellung äußert sich im gleichen Zugang zu Ausstattung, Preisgeldern, Förderungsleistungen und Sportstätten. Unterschiedliche Sportpräferenzen von Frauen und Männern münden in unterschiedlichen Anforderungen an Sportanlagen und Sportgelegenheiten. Die Dekadenstrategie Sport, die der Senat im Miteinander der Sportakteure erarbeitet hat, be-

schreibt die Vision der Entwicklung des Hamburger Sports in den nächsten zehn Jahren und stellt konkrete Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung dar. Ihr liegt ein Verständnis von Sport zu Grunde, der vielfältige Bewegungs-, Spiel- und Sportformen umfasst, an denen sich alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, sozialer und kultureller Herkunft beteiligen können sollen. Dementsprechend wird Sport als staatliche Querschnittsaufgabe mit Bezug zu allen anderen Politikfeldern, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, verstanden. Ein besonderes Augenmerk legt die Strategie dabei auf die Förderung von Mädchen und Frauen im Sport.

Unter Anknüpfung an die Zielsetzungen der Dekadenstrategie Sport muss gewährleistet sein, dass jeder Mensch in Hamburg jede Sportart auf jedem Leistungsniveau ausüben kann und Zugänge zu einzelnen Sportarten, -formen und -ressourcen insbesondere nicht aufgrund seines Geschlechts eingeschränkt werden. Die Entwicklung des Sports ist demgemäß unter gleichstellungspolitischen und geschlechtsspezifischen Aspekten zu betrachten und zu begleiten. Dies ist beispielsweise im Zuge der Umsetzung der Dekadenstrategie etwa in Form einer (auch) geschlechtsspezifischen Auswertung der flächendeckenden schulischen Motorikscreenings vorgesehen. Geschlechtsspezifischen Förderungsbedürfnissen besonderer Gruppen, wie der Migrantinnen, ist Rechnung zu tragen (dazu Rn. 10). 238

Der Senat wird diese Ziele in allen Aspekten der Dekadenstrategie Sport sowie in künftigen Programmen und Konzepten des Sports berücksichtigen und einfließen lassen (→ Maßnahme 146). Er wird Maßnahmen zur Unterstützung der Vereine und Verbände bei der ausgewogenen Förderung der Geschlechter entwickeln und einleiten. Insbesondere wird er bestehende Projekte des organisierten Sports fördern und unterstützen, die diese Ziele einschließen, und zusammen mit den Partnern des organisierten Sports neue Projekte mit entsprechender Zielausrichtung entwickeln (→ Maßnahme 147). Dabei sollen Maßnahmen zur Förderung der Einbindung von Migrantinnen in den Sport ein Schwerpunkt sein. Der Senat wird sich für die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen zudem auch in den nationalen sportpolitischen Gremien einsetzen (→ Maßnahme 148). 239

b. Förderung und Bewahrung künstlerischer Arbeiten

Frauen und Männer sind in den einzelnen Kunstbereichen unterschiedlich stark vertreten. Insbesondere Künstlerinnen sind in einigen Bereichen unterrepräsentiert oder ihre Werke und Leistungen werden öffentlich zu wenig wahrgenommen. Dies kann sich im Fall von Künstlerinnen mit Migrationshintergrund verstärken, da bei der Ausübung künstlerischer Berufe und Tätigkeiten häufig nicht nur das Geschlecht, sondern auch die kulturelle Herkunft ein Hindernis darstellen kann. 240

Hamburg hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um insbesondere Künstlerinnen öffentliche Plattformen für ihre Werke, Leistungen und Auftritte zu bieten und ihre 241

Werke zu bewahren. Hamburg fördert die Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstfreunde e.V.(GEDOK)¹⁵², deren Anliegen die gezielte Förderung der künstlerischen Talente von Frauen ist und die sich für die geschlechtergerechte Gestaltung aller Bereiche künstlerischen Schaffens einsetzt. Ebenfalls unterstützt wird das Frauenmusikzentrum¹⁵³.

- 242 Die Maßnahmen sollen fortgeführt werden und dabei auch auf ihre gleichstellungspolitische Zielsetzungen hin weiterentwickelt werden (→ Maßnahme 149). Zudem soll der Bereich der Förderung und Bewahrung künstlerischer Arbeiten im Hinblick auf gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe analysiert werden (→ Maßnahme 150).

VIII. Schutz durch den Staat

- 243 Frauen und Männern bedürfen im Falle von Gewalterfahrungen und sozialen Notlagen etwa aufgrund von Armut und (drohender) Wohnungslosigkeit der besonderen Unterstützung und des Schutzes durch staatliche Stellen. Der verfassungsrechtliche Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedeutet hier, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Frauen und Männer bei den jeweiligen Hilfsangeboten anzuerkennen und bei der Planung, Gestaltung und Einrichtung zu berücksichtigen.

1. Opfer- und Gewaltschutz

- 244 Soweit Menschen häuslicher oder sexualisierter Gewalt, Zwangsverheiratung, Genitalverstümmelung oder ähnlich schweren Formen von Gewalt ausgesetzt sind, sind ganz überwiegend Frauen und Mädchen betroffen; aber auch Männern und Jungen widerfährt Gewalt sowohl im sozialen Nahraum als auch im außerhäuslichen Bereich. Die Erfahrungen der Praxis sowie Studien¹⁵⁴ belegen, dass man dem vielschichtigen Thema der Beziehungsgewalt nur dann gerecht wird, wenn eine geschlechtsdifferenzierte Betrachtung erfolgt - dies sowohl auf der Täter - wie auch auf der Opferseite. Auch gewalttätiges Handeln von Frauen (aktiv oder reaktiv) gegenüber den eigenen Kindern, dem Partner bzw. der Partnerin benötigt ebenso Aufmerksamkeit, denn nur dann kann der Dynamik von sich fortsetzenden Gewaltbeziehungen effektiv begegnet werden. Nach den Studien sind Gewaltausmaß und Schwere der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen überproportional erhöht, wenn beide Partner (jüngerer und mittlerer Altersgruppen) entweder über kein Einkommen, keine reguläre Erwerbsarbeit oder keine Bildungs-/Ausbildungsressourcen verfügen. Dies gelte für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen. Frauen aus höheren Sozial- und Bildungsschichten seien in erhöhtem Maße von Gewalt betroffen, wenn sie dem Partner in Bildung und ökonomischer Hinsicht gleichgestellt oder – und das gilt über verschiedene soziale Lagen und Altersgruppen hinweg – überlegen sind.

¹⁵² www.gedok-hamburg.de.

¹⁵³ www.frauenmusikzentrum.de.

¹⁵⁴ Zum Folgenden Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen. Eine sekundäranalytische Auswertung zur Differenzierung von Schweregraden, Mustern, Risikofaktoren und Unterstützung nach erlebter Gewalt, 2008.

Auch im Kontext von Zwangsheiraten besteht oft eine starke Abhängigkeit vom Ehemann und/oder dessen Familie, nicht selten einhergehend mit massiven Einschränkungen der individuellen Entfaltung bei der Ausbildung und/oder der Berufswahl (teils führt sie auch zu Schul- und Ausbildungsabbrüchen).¹⁵⁵ Die mit einer Integration in das Erwerbsleben einhergehende ökonomische Unabhängigkeit ist daher ein wichtiger Faktor um Unabhängigkeit, Selbstständigkeit und soziale Integration zu sichern. 245

Ziel der mit europarechtlichen Rechtsakten¹⁵⁶ übereinstimmenden Senatspolitik ist die bedarfsgerechte und geschlechterspezifische Unterstützung aller Opfer von Gewalt sowie die Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als einem wesentlichen Baustein zur Verhütung von Gewalt. Dabei sollen strukturelle Mehrfachdiskriminierungen, etwa von älteren und lesbischen Frauen, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderungen in den Blick genommen werden (dazu Rn. 10). 246

Der Hamburger Senat wird einen spezifischen Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt, mit einem Schwerpunkt Gewalt gegen Frauen,¹⁵⁷ vorlegen (→ Maßnahme 151). Bei der Schwerpunktsetzung wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Frauen überproportional häufig Gewalterfahrungen machen und bestimmte Gewaltformen eine deutlich geschlechtsspezifische Ausprägung haben. Der Landesaktionsplan soll Hilfen für Personen, die Opfer von Gewalt werden, gebündelt darstellen und Vorschläge zu ihrer Behebung formulieren. Das gesamte Hilfs- und Präventionssystem soll dahingehend überprüft werden, ob die Angebote den unterschiedlichen Bedarfen und Betroffenengruppen – sowohl von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen als auch von Männern und Jungen gerecht werden. Es gilt insbesondere stereotype Herangehensweisen bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Männer zu vermeiden. Ebenso leisten jugend-, bildungs- und arbeitspolitischen Maßnahmen – etwa zum Abbau von Rollenstereotypen und zur Ermöglichung eines ökonomisch selbstbestimmten Lebens – einen wichtigen Baustein zur Verhütung von Gewalt. Daher sollen die Akteure der Hamburger Arbeitsmarktpolitik (dazu 100 ff.) auf der einen und die Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen auf der anderen Seite für die Folgewirkungen von Gewalt im sozialem Nahraum sensibilisiert und die Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung daraufhin überprüft werden, ob und wie gewaltbetroffenen Personen geholfen werden kann. Die Jugendberufsagenturen sollen für gewaltbedingte Hemmnisse besonders sensibilisiert werden, um die berufliche Eingliederung junger Menschen bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. 247

¹⁵⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Zwangsverheiratungen in Deutschland – Anzahl und Analyse von Beratungsfällen, 2011, Seite 103 ff.

¹⁵⁶ Siehe Erläuterungen zu Art 8 AEUV sowie die von Deutschland unterzeichnete „Konvention des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, deren Ratifizierung durch die Bundesrepublik Deutschland die Freie und Hansestadt Hamburg zugestimmt hat.

¹⁵⁷ Siehe Bü-Drs. 20/4147.

2. Wohnungslosenhilfe

- 248 In Hamburg wird ein vielfältiges und umfassendes Hilfeangebot für wohnungslose Menschen vorgehalten. Hierbei handelt es sich sowohl um niedrighschwellig erreichbare Aufenthalts- und Beratungsmöglichkeiten, die das Überleben durch unterschiedliche Angebote sichern, wie Übernachtungsstätten, soziale Beratungsstellen (ambulante Hilfen und stationäre Einrichtungen¹⁵⁸), Fachstellen für Wohnungsnotfälle, Wohnprojekte sowie öffentliche Unterbringungsmöglichkeiten. Die Hilfeangebote sind differenziert nach Personengruppen (z.B. Frauen, Jungerwachsene) wie auch für spezielle Bedarfe (z.B. zur ärztlichen Versorgung Obdachloser).
- 249 Mit dem Projekt „Wege aus der Obdachlosigkeit“, der „AG Gesamtkonzeption öffentliche Unterbringung“ sowie einer Expertenanhörung in der Bürgerschaft am 14.2.2012 wurde die Thematik vertieft aufgegriffen. Die Untersuchungen obdachloser, auf der Straße lebender Menschen in Hamburg¹⁵⁹ weist einen Anteil von 22,2 Prozent Frauen an den auf der Straße lebenden befragten Personen auf. Insoweit ist zu beobachten, dass sich der Frauenanteil unter den Obdachlosen in Hamburg im bundesweiten Vergleich auf diesem hohen Niveau verfestigt hat.¹⁶⁰ Im Rahmen des Wohnungslosenhilfesystems sind Frauen in der Regel unterrepräsentiert, mit der Folge, dass ihre geschlechtsspezifischen Bedürfnisse bislang weniger Aufmerksamkeit erfahren. Der Verlust der Wohnung führt bei Frauen häufig nicht direkt in ein Leben auf der Straße, sondern in prekäre Wohnverhältnisse bei Verwandten oder Bekannten. Mit diesen Wohnverhältnissen gehen unter Umständen diverse unfreiwillige Abhängigkeiten von den Wohnungsgebern einher. Häufig kommen Gewalt-, Ausgrenzungs- und Stigmatisierungserfahrungen und Suchtproblematiken hinzu. In Formen der Selbsthilfe, die Frauen entwickeln, wird das staatliche Hilfesystem für Wohnungslose häufig nicht eingebunden, so dass die tatsächliche Betroffenheit von Frauen im Bereich der Wohnungslosigkeit nicht oder nur ungenügend bekannt ist.
- 250 Ein weitverbreitetes Problem der von Obdachlosigkeit betroffenen Menschen ist zusätzlich eine erheblich psychische Belastung, die sich auch in psychischen Erkrankungen ausdrückt. Dabei bestehen Anhaltspunkte, dass obdachlose Frauen in höherem Maße an psychischen Erkrankungen leiden als obdachlose Männer.¹⁶¹ Auch daraus ergeben sich Anforderungen an die Ressourcen der öffentlichen Unterbringung. Insbesondere eine geschlechtergetrennte Unterbringung, aber auch bedarfsgerechte Hilfeleistungen für Frauen und Männer sind von Bedeutung.
- 251 Der Senat wird ein Gesamtkonzept der Wohnungslosenhilfe in Hamburg erstellen. Dabei soll die Prävention, die dauerhafte Versorgung mit eigenem Wohnraum sowie die Umstrukturierung der öffentlichen Unterbringung (z.B. durch Clearinghäuser) Priorität erhalten. In Hinblick auf alle Prioritäten sollen die unterschiedlichen ge-

¹⁵⁸ Dazu §§ 67 ff. Sozialgesetzbuch (SGB), Zwölftes Buch (XII).

¹⁵⁹ Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (Hrsg.), Obdachlose, auf der Straße lebende Menschen in Hamburg 2009, Eine empirische Untersuchung, 2009, Seite 20, www.hamburg.de.

¹⁶⁰ Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (Fußnote 159).

¹⁶¹ BAG Wohnungslosenhilfe e.V. (Hrsg.), Psychische Erkrankungen bei wohnungslosen Frauen und Männern Darstellung der Problemlagen und Handlungsbedarfe, 2008, Seite 1, www.bagw.de.

schlechtsspezifischen Bedürfnisse verstärkt berücksichtigt werden (→ Maßnahme 152). Insbesondere soll die dauerhafte Wohnraumversorgung psychisch kranker Frauen erweitert werden. Die Planung von Clearinghäusern der Wohnungslosenhilfe in Hamburg soll mit der Errichtung eines Clearinghauses für Frauen beginnen. Es soll eine am Bedarf von Frauen ausgerichtete Tagesaufenthaltsstätte eingerichtet werden.

3. Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten

Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten¹⁶² wenden sich an Menschen, die von vielfältigen und existenziellen Problemlagen betroffen sind. Dabei zeigt sich, dass die Annahme und die Effektivität der Beratungs- und Unterstützungsangebote auch davon abhängen, inwieweit sie die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen. So zeigen etwa Frauen grundsätzlich eine höhere Bereitschaft, Beratungs- und Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen, sind dabei aber weit weniger als Männer bereit, Wohnungslosigkeit oder prekäre Wohnverhältnisse zu offenbaren.

252

Der Zugang zu dem gesamten Angebot zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten soll Frauen und Männern gleichermaßen offen stehen. Dies gilt auch für gemischtgeschlechtliche Einrichtungen und Projekte, die faktisch ganz überwiegend von Männern in Anspruch genommen werden. Zur Erreichung dieser Zielsetzungen gewährleisten die bezirklichen sozialen Beratungsstellen, dass Frauen sich von Frauen beraten lassen können (→ Maßnahme 153).¹⁶³ Für straffällige sowie junge Frauen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten werden die bestehenden, geschlechtsspezifischen ambulanten und (teil-)stationären Angebote erweitert (→ Maßnahme 154).

253

IX. Wertschätzung und Anerkennung durch Wahrnehmung und Öffentlichkeit

Tatsächliche Gleichstellung kommt nicht nur in Chancengleichheit oder in einer geschlechtergerechten Teilhabe von Frauen und Männer, sondern auch in einer grundsätzlich gleichen Wertschätzung und Anerkennung des Geleisteten zum Ausdruck. Gleiche Wertschätzung und Anerkennung für gleiche Leistungen unabhängig vom Geschlecht sind aber nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern ein wichtiges Moment, um in anderen Lebensbereichen verfestigte Rollenerwartungen zu relativieren. Denn jede Wertschätzung und Anerkennung für das Beschreiten neuer Wege kann Anlass und Ansporn für andere sein, ihrerseits geschlechtlich tradierte Anschauungen über die Rollen von Frauen und Männer zu überdenken und eingeübte Wege zu verlassen.

254

¹⁶² Vergleiche §§ 67 ff. Sozialgesetzbuch (SGB), Zwölftes Buch (XII).

¹⁶³ Die Inanspruchnahme der Leistung liegt bei durchschnittlich 30 Prozent. Die offene Sprechstunde wird mit 41 Prozent überdurchschnittlich von Frauen insbesondere von jungen Frauen genutzt.

255 Welches Engagement und welche Leistungen Wertschätzung und Anerkennung erfahren, hängt auch von den Rahmenbedingungen der Wahrnehmung und Öffentlichkeit zusammen. Geschlechtlich geprägte Strukturen von Wahrnehmung und Öffentlichkeit setzen sich nicht selten in einer geschlechtlichen Prägung von Wertschätzung und Anerkennung fort. Die Gleichstellung zu fördern bedeutet hier für den Staat, nach seinen Möglichkeiten auf die Rahmenbedingungen von Wahrnehmung und Öffentlichkeit so einzuwirken, dass eine geschlechtergerechte Anerkennung und Wertschätzung durch Gesellschaft und Staat begünstigt wird – eine Anerkennung und Wertschätzung, die das Geleistete eines Menschen unabhängig von seinem Geschlecht in den Blick nimmt.

1. Darstellung und Präsentation des Sports

256 Das gesellschaftliche Bild von den Geschlechtern und ihres Verhältnisses zueinander wird besonders durch den Sport und die Art und Weise geprägt, wie dieser öffentlich dargestellt und präsentiert wird. Nicht selten werden Frauensportarten im Vergleich zur Männersportarten mit einer geringeren sportlichen oder aktiven Komponente dargestellt und vom Publikum dementsprechend wahrgenommen. Manche Sportarten werden – obwohl für beide Geschlechter offen – als Sportart vorwiegend eines Geschlechts eingeordnet und in der Folge nicht von allen Menschen als Möglichkeit zur individuellen Verwirklichung aufgefasst. Die dem Sport immanente Fokussierung auf den menschlichen Körper und dessen Leistungen kann so dazu beitragen, dass Geschlechterstereotype reproduziert und verstetigt werden. Aus denselben Gründen kann der Sport umgekehrt einen wichtigen Beitrag zum Abbau eben dieser tradierten Geschlechterrollen und damit für die Eröffnung von neuen Lebensentwürfen leisten, soweit es gelingt, die gesellschaftlichen Wahrnehmungen und Vorstellungen von typisch weiblichen oder männlichen Sportarten zu relativieren. Der Senat wird deshalb im Rahmen der laufenden und künftigen Programme und Maßnahmen im Bereich des Sports eine geschlechteroffene und –neutrale Präsentation der Sportarten anstreben und entsprechende Aktivitäten der Sportakteure, insbesondere der Vereine und Verbände, unterstützen (→ Maßnahme 155).

2. Präsentation von Leistungen in kulturellen Institutionen

257 Die Freie und Hansestadt Hamburg ist Trägerin und Unterstützerin einer Vielzahl von Einrichtungen u.a. von Theatern, Bibliotheken und Museen. Forschung, museale Präsentationen und Ausstellungen basieren auf dem Anspruch, dass sie grundsätzlich alle Bereiche der Gesellschaft neutral, objektiv und allgemeingültig darstellen. Verschiedene Kultureinrichtungen wie etwa das Museum der Arbeit, die KZ-Gedenkstätte Neuengamme und die Gedenkstätte Fuhlsbüttel haben frauen- und genderspezifische Thematiken aufgegriffen und in ihre Ausstellungen integriert. Sie dokumentieren damit nicht nur die Bedeutung, Funktion und Wirkung, die die Gesellschaft dem Unterschied der Geschlechter zur jeweiligen Zeit beimisst, sondern leisten vor allem einen wichtigen Beitrag für die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung der Geschlechter. Der Senat wird prüfen und mit den verantwortlichen Kulturakteuren

das Gespräch suchen, ob und inwieweit die in Forschung, musealer Präsentation und in Ausstellungen bestehenden Spielräume verstärkt für die Integration gleichstellungsspezifischer Fragestellungen und Themen genutzt werden können (→ Maßnahme 156).

3. Benennung von Straßen und Verkehrsflächen

Die Benennung von Straßen und Verkehrsflächen ist mehr als schlichte Namensgebung, sondern kann auch Ausdruck der Anerkennung und Wertschätzung sein. Personennamenbenennungen von Straßen und Plätzen sind Konzentrationspunkte öffentlicher Aufmerksamkeit. Diese Benennungen sind unter Umständen Anlass für die Betrachterin und den Betrachter, sich mit dem Lebenswerk oder auch Leidensweg der jeweiligen Persönlichkeit zu befassen. Umgekehrt können die Straßenbenennungen auch als ein Abbild der gesellschaftlichen und damit auch gleichstellungspolitischen Erinnerungskultur begriffen werden.

258

Von den derzeit nach Personennamen benannten Hamburger Straßen ist ein ganz überwiegender Teil nach Männern und nur ein kleinerer Teil nach Frauen benannt. Der Senat ist daher bestrebt, die Anzahl der nach Frauen benannten Verkehrsflächen künftig zu erhöhen. Er hat die Bezirke, die die Namensvorschläge vorbringen, in diesem Sinne bereits in Kenntnis gesetzt und sie ausdrücklich auf die von der Landeszentrale für politische Bildung erarbeitete „Hamburger Frauenbiographie-Datenbank“ als wesentliches Instrument bei deren Auswahl von Namensvorschlägen hingewiesen (→ Maßnahme 157).

259

4. Orden, Ehrungen, Preise und Stipendien

Ein wichtiges Element zur Gestaltung der geschlechtergerechten Anerkennung und Wertschätzung von Leistungen und Fähigkeiten ist die Vergabe von Orden, Ehrungen, Preisen und Stipendien. Soweit ausreichende Fallzahlen vorliegen, zeigen sich dabei zum Teil erhebliche Unausgewogenheiten zwischen den Geschlechtern – in vielen Bereichen zu Ungunsten der Frauen. Insofern spielen in einigen Bereichen Fragen des chancengleichen Zugangs zu solchen Positionen, aus denen ehr- oder auszeichnenbare Leistungen entstehen können, etwa der Zugang zur akademischen Nachwuchsförderung (dazu Rn. 134 ff.), zu Führungspositionen in Gesellschaft und Staat (dazu Rn. 185 ff.) oder zu Funktionsstellen im Freiwilligen Engagement (dazu Rn. 213 ff.) eine entscheidende Rolle. Eine unausgewogene oder chancenungleiche Teilhabe der Geschlechter setzt sich regelhaft in einer geschlechterunausgewogenen Verteilung von Wertschätzung und Anerkennung fort. In Bereichen indes, wo anerkennenswerte Leistungen beider Geschlechter ausgewogen zur Verfügung stehen, Wertschätzung und Anerkennung dennoch geschlechterunausgewogen verteilt sind, sind die Rahmenbedingungen für die Verteilung zu hinterfragen, insbesondere inwieweit sie von Rollenerwartungen geprägt oder jedenfalls nicht geschlechtersensibel ausgestaltet sind. Ziel des Senats ist es, dass sich die Anteile der Geschlechter am Kreis der potenziell Auszuzeichnenden in den Anteilen der tatsächlich ausgezeichneten Personen widerspiegeln. Dabei besteht die Herausforderung, dass re-

260

regelmäßig mehrere Faktoren auf die Verteilung von Anerkennung und Wertschätzung einwirken, die häufig keine umfassende Steuerung durch den Staat ermöglichen und ermöglichen sollen: So hat etwa der Senat nicht für alle Orden und Ehrungen ein eigenes Vorschlagsrecht und kann und soll das Auswahlverfahren nicht in allen Fällen selbst steuern.

a. Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland

261 Eine solche eingeschränkte Steuerung durch den Senat gilt insbesondere in Hinblick auf die Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. Dem Senat steht hier, neben anderen Institutionen, ein Vorschlagsrecht in Form von Vorschlagslisten zu. Die Auswahl und Verleihung selbst erfolgen jedoch letztlich durch die Bundespräsidentin bzw. Bundespräsidenten.¹⁶⁴ Für die Vorschlagslisten besteht seit 2005 die Vorgabe eines Anteils von 30 Prozent Frauen, den Hamburg in den vergangenen Jahren regelmäßig überschritten hat. Hamburg schneidet dabei im Vergleich mit anderen Bundesländern deutlich besser ab und wird sich zum Ziel setzen, dass in den Vorschlagslisten künftig beide Geschlechter mit einem Anteil von mindestens 40 Prozent vertreten sind (→ Maßnahme 158).

b. Ehrungen durch die Freie und Hansestadt Hamburg

262 Für die zurzeit zwölf Formen Hamburger Ehrungen und Auszeichnungen gelten entsprechend ihrem Stiftungszweck unterschiedliche Kriterien für die Verleihung. Die Vorschläge erfolgen dabei zum Teil durch den Senat selbst oder durch Senatsämter und Fachbehörden, Bürgerinnen und Bürger oder staatliche oder gesellschaftliche Institutionen. Für die am häufigsten verliehene Auszeichnung des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, die Medaille für treue Arbeit im Dienste des Volkes in Bronze, gilt darüber hinaus seit dem Jahr 2010 eine Quotierung des Frauenanteils von 20 Prozent für die von Behörden und Bezirken vorgelegten Vorschlagslisten. In der tatsächlichen Verleihung zeigen sich indes – wie bereits dargelegt – bei allen Ehrungen und Auszeichnungen zum Teil deutliche Unausgewogenheiten in Hinblick auf die Geschlechter.

263 Um vor diesem Hintergrund die Ausgewogenheit der Geschlechter zu fördern, wird sich der Senat bei jeder Gelegenheit für eine ausgewogene Geschlechterverteilung bei der Verleihung von Orden und Ehrungen einsetzen. Dabei sollen Vorschläge durch Bürgerinnen und Bürger, gesellschaftliche Institutionen und Akteure weiterhin die Vorschlagsverfahren prägen. Der Senat wird prüfen, ob und gegebenenfalls wie diese Verfahren und Abläufe fortentwickelt, insbesondere wie geeignete gesellschaftliche Akteure für die Vorschlagsunterbreitung aktiviert, die verwaltungsinterne Bewusstseinsbildung und Kommunikation über die geschlechterausgewogene Verleihung von Orden und Ehrungen verbessert und Maßnahmen der Öffentlichkeitsar-

¹⁶⁴ § 3 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes über Titel, Orden und Ehrenzeichen – OrdG – sowie Erlass über die Stiftung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland vom 7. September 1951 (BGBl. I Seite 831) und Statut des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland vom 8. Dezember 1955 (BGBl. I Seite 749), geändert durch Erlass vom 29. 1. 1979 (BGBl. I Seite 142).

beit intensiviert werden können, um die Geschlechterausgewogenheit stärker zu fördern (→ Maßnahmen 159 und 160). Die Unausgewogenheiten bei der tatsächlichen Verleihung – zumal in Bereichen, in den die Geschlechteranteile bei der Verleihung hinter bestehenden und eingehaltenen Vorschlagsquoten zurückbleiben – deuten auf die Möglichkeit hin, dass die Ausrichtung einzelner Orden und Ehrungen oder die Kriterien zur Auswahl und Verleihung geschlechtergerechten Anforderungen nicht hinreichend Rechnung tragen. Der Senat wird in diesem Sinne prüfen, ob und inwieweit die Ausrichtung der Orden und Ehrungen sowie die Kriterien zu ihrer Verleihung anzupassen sind (→ Maßnahme 161).

c. Vergabe von Kulturpreisen und -stipendien

Der Hamburger Senat verleiht eine Reihe bedeutender Kulturpreise der Freien und Hansestadt Hamburg. Der Senat wird die Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte Vergabe prüfen und gegebenenfalls Vorschläge für die Weiterentwicklung im Interesse einer geschlechterausgewogenen Förderung unterbreiten (→ Maßnahme 162; dazu Rn. 209).

264

E. Maßnahmenplan

Die in Teil A bis D dargestellten Ziele und Maßnahmen werden nachfolgend unter Festlegung von Verantwortlichkeiten und zeitlichen Vorgaben zusammengefasst. Soweit nicht besonders bestimmt, bezeichnet die jeweilige zeitliche Vorgabe den Zeitpunkt bzw. den Zeitraum, zu dem der Abschluss der Maßnahme geplant ist. Unabhängig von den nachfolgenden zeitlichen Vorgaben wird dem Senat im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms über den Stand des weiteren Vorgehens sowie der Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern berichtet (dazu Rn. 6 mit Maßnahme 1). Jede Maßnahme wird in ihren Zielen und Inhalten auch durch die zu ihr gehörende Erläuterung in den Teilen A bis D näher bestimmt, auf die mit den nachfolgenden Randnummernangaben verwiesen wird.

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
1 Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms	Gleichstellung von Frauen und Männern als gesellschaftliches Reformprojekt	Verstärkung und Nachhaltigkeit der Hamburger Gleichstellungspolitik	Behörde für Justiz und Gleichstellung (federführend) unter Mitarbeit aller Senatsämter und Fachbehörden (insbes. Bericht zu den einzelnen Maßnahmen durch die jeweils federführende Behörde)	4. Quartal 2014	6
2 Erarbeitung eines Richtungspapiers „Vielfalt der sexuellen Orientierungen und Variabilität geschlechtlicher Identitäten“	Grundsätze und Leitlinien der Gleichstellungspolitischen Strategie des Hamburger Senats	Analyse von Herausforderungen und Aufgaben, auch zur weiteren Anregung der politischen und gesellschaftlichen Diskussion	Behörde für Justiz und Gleichstellung (federführend) unter Mitarbeit aller betroffenen Senatsämter und Fachbehörden	1. Quartal 2014	11
3 Erarbeitung eines Demografiekonzepts unter Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen dieses Rahmenprogramms	Ausrichtung von Programmen und Aufgaben: Hamburger Demografiekonzept	Ziele und Maßnahme der Gleichstellungspolitik unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung; weitere beteiligte Senatsämter und Fachbehörden	Entsprechend der Zeitplanung des Demografiekonzepts	21

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
4	Erarbeitung einer Fachkräftestrategie unter Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen dieses Rahmenprogramms	Ausrichtung von Programmen und Aufgaben: Fachkräftestrategie	Nutzbarmachung des Innovations- und Lösungspotenzial gleichstellungsbezogener Erkenntnisse und Maßnahmen für die Mobilisierung und Gewinnung von Fachkräften	Behörde für Arbeit, Soziales, Frauen und Integration (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung; weitere, an der Fachkräftestrategie mitwirkende Senatsämter und Fachbehörden	23
5	Entwicklung und Durchführung eines Seminar-/ bzw. Workshopangebots für RISE-Akteurinnen und Akteure	Ausrichtung von Programmen und Aufgaben: Rahmenprogramm Integrierte Stadteilerneuerung (RISE)	Praktische Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit in der Praxis der Integrierten Stadteilerneuerung (zugleich zur Unterstützung der Umsetzung der Maßnahme 6)	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt; Behörde für Justiz und Gleichstellung	26
6	Ausrichtung der Instrumente und Verfahren der Gebietsentwicklung auf die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung, insbesondere die gerechte Teilhabe der Geschlechter	Ausrichtung des Handlungsfelds der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer	Operationalisierung des Handlungsfelds der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (federführend), Bezirksämter, beauftragte Gebietsentwickler, Fachbehörden	27
7	Definition von geschlechterspezifischen Maßstäben, Zielen und Zielwerten der Integrationspolitik.	Ausrichtung von Programmen und Aufgaben: Hamburger Integrationskonzept	Geschlechtersensible Ausrichtung der Integrationspolitik	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung; Hamburger Integrationsbeirat	29
8	Fortschreibung des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unter Einbeziehung der gleichstellungspolitischen Leitlinien, Ziele und Maßnahmen dieses Rahmenprogramms	Ausrichtung von Programmen und Aufgaben: Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen	Geschlechtersensible Ausrichtung des Landesaktionsplans	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend nach Maßgabe des Landesaktionsplans); Behörde für Justiz und Gleichstellung; weitere beteiligte Senatsämter und Fachbehörden	33

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
9 Ausweitung der Datenlage und der Analyse der geschlechtsbezogenen Implikationen von strukturellen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen			Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend nach Maßgabe des Landesaktionsplans); Behörde für Justiz und Gleichstellung; weitere beteiligte Senatsämter und Fachbehörden	Laufend	33
10 Prüfung und gegebenenfalls Ausbau der gleichstellungsrelevanten Datenlage	Instrumente und Strukturen der Gleichstellungspolitik: Valide Daten als Grundlage gleichstellungsbezogener Maßnahmen	Valide Datenlage als Grundlage gleichstellungspolitischer Maßnahmen	jeweils zuständige Behörde in Abstimmung mit dem Statistischen Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein und der Behörde für Justiz und Gleichstellung	Laufend	34
11 Prüfung und Fortentwicklung gleichstellungsrelevanter Berichte und Öffentlichkeitsmaßnahmen	Instrumente und Strukturen der Gleichstellungspolitik: Information, Beratung und Öffentlichkeit	Wirkungsvolle und effiziente Information über Lagen und Herausforderungen der Gleichstellung	jeweils zuständige Behörde in Abstimmung mit der Behörde für Justiz und Gleichstellung	Laufend	35
12 Prüfung, ob und wie bestehende Beratungsangebote fortentwickelt, insbesondere stärker vernetzt und die Zugänge zu ihnen erleichtert werden können.	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Information, Beratung und politische Bildung	Thematische und sozialräumliche Abstimmung und Vernetzung bestehender Beratungsangebote.	federführend die jeweils zuständige Behörde; Beratungsträger; Behörde für Justiz und Gleichstellung (übergreifend koordinierend)	Laufend	36
13 Bereitstellung und Fortführung eines Angebots zur gleichstellungspolitischen Allgemeinbildung (Veranstaltungen, Publikationen etc.)		Allgemeine gleichstellungspolitische Bildung und gesellschaftliche Bewusstseinsbildung für Fragen der Gleichstellung	Behörde für Schule und Berufsbildung; Landeszentrale für politische Bildung	Laufend	37
14 Ausgestaltung der Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Belange im Senatsvorlageverfahren	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Recht, Organisation und Verfahren	Ausrichtung und Nutzung von Recht, Organisation, Verfahren und Dialogen auf bzw. für gleichstellungspolitische Ziele	Behörde für Justiz und Gleichstellung (federführend); Senatskanzlei; jeweils zuständige Behörde	3. Quartal 2013	39

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
15	Prüfung zur Ausrichtung staatlicher Verfahren/Abläufe sowie der Dialoge mit der Wirtschaft, Sozialpartnern, Gleichstellungsstellen und Zivilgesellschaft in Hinblick auf die Förderung gleichstellungspolitischer Ziele	setzungen	federführend die jeweils zuständige Behörde; Behörde für Justiz und Gleichstellung (übergreifend koordinierend)	3. Quartal 2013	39
16					
17	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Personalentwicklung	Gleichstellungsorientierte Ausrichtung von Organisations- und Ablaufstrukturen	Behörde für Justiz und Gleichstellung	Laufend	40
18	Prüfung, wie die gleichstellungsbezogene Kompetenz des Verwaltungspersonals aller Ebenen effektiv und effizient unterstützt und gestärkt werden kann (unter Einbeziehung von Fortbildungsangeboten, projektbezogener Beratung und Verankerung in behördlichen Gleichstellungsplänen)	Stärkung der gleichstellungsbezogenen Kompetenz des Verwaltungspersonals aller Ebenen	Personalamt; Zentrum für Aus- und Fortbildung	Laufend	41
19	Auslotung von Möglichkeiten und Chancen gleichstellungspolitischer Zusammenarbeit	Nutzung der Kooperationszusammenhänge mit den Städtepartnern für gleichstellungspolitische Themen und Ziele	Senatskanzlei	Laufend	44
19	Prüfung einer stärkeren Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Belange bei Projekten der Städtepartnerschaften und der Entwicklungszusammenarbeit	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Internationale, föderale und regionale Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen und staatlichen Akteuren und Institutionen	Senatskanzlei	Laufend	44

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
20		Partizipation und Mitwirkung Hamburgs an den Strukturen europäischer Gleichstellungspolitik	Erster Bürgermeister; Behörde für Justiz und Gleichstellung	Im Anschluss an den Beschluss dieses Rahmenprogramms	46
21			Senatskanzlei (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	3. Quartal 2013	46
22		Partizipation und Mitwirkung Hamburgs an den Strukturen nationaler-föderaler Gleichstellungspolitik	federführend die jeweils zuständige Fachbehörde; Behörde für Justiz und Gleichstellung (koordinierend)	3. Quartal 2013	46
23		Partizipation und Mitwirkung Hamburgs an den Strukturen regionaler Gleichstellungspolitik	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	3. Quartal	46
24		Stärkung staatsnaher, zivilgesellschaftlicher und wirtschaftlicher Akteure und Institutionen der Gleichstellungspolitik	Behörde für Justiz und Gleichstellung (federführend); jeweils zuständige Behörde	Laufend	47

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.	
25	Aufnahme von geschlechterbezogenen Aussagen und Daten in die Ziele und Kennzahlen aller für die Gleichstellungspolitik relevanten Produktgruppen	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Haushaltswesen	Gleichstellungspolitische Ausrichtung von Zielen und Kennzahlen des Haushaltswesens	Alle Behörden (unter Einchluss ihrer Haushaltsabteilungen) im Rahmen ihrer Fachpolitiken; Behörde für Justiz und Gleichstellung koordinierend hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Schwerpunkte der FHH insgesamt sowie in Hinblick auf die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz eines Bereichs oder einer Produktgruppe; Finanzbehörde unterstützend zu allgemeinen Fragen der Kennzahlen und des Haushaltswesens	Laufend	50
26	Aufnahme eines Hinweises auf das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm und das Ziel, in relevanten Bereichen entsprechende Ziele und Kennzahlen auszubringen, in das Aufstellungsgrundschreiben			Finanzbehörde	Laufend	52
27	Evaluation der Maßnahmen 25 und 26 und Prüfung, ob und inwieweit gleichstellungsbezogene Maßnahmen im Haushaltswesen vertieft oder erweitert werden sollen			Behörde für Justiz und Gleichstellung (federführend); Finanzbehörde	1. Quartal 2015	52
28	Entwurf einer Gleichstellungsförderungsregelung für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Vergabewesen	Vergabe von öffentlichen Aufträgen für gleichstellungspolitische Ziele fruchtbar machen	Finanzbehörde (federführend); Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt; Behörde für Justiz und Gleichstellung; unter Einbeziehung der Vergabestellen	3./4. Quartal 2013	54

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
29	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Zuwendungswesen	Zurverfügungstellung eines Instruments zur Förderung gleichstellungspolitischer Ziele über Zuwendungen	Finanzbehörde; Behörde für Justiz und Gleichstellung	2013	56
30			Behörde für Justiz und Gleichstellung (koordinierend) sowie in Hinblick auf gleichstellungspolitische Aspekte; Finanzbehörde (Zuwendungsrecht, Datenbankverfahren INEZ); alle Behörden (unter Einchluss ihrer Haushaltsabteilungen) im Rahmen ihrer Fachpolitiken		56
31	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Nutzung der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF)	Verankerung der Gleichstellung	alle Behörden im Rahmen ihrer Fachpolitik; Behörde für Justiz und Gleichstellung (koordinierend sowie in gleichstellungspolitischer Hinsicht beratend); Finanzbehörde (beratend in zuwendungsrechtlicher Hinsicht)	2013/1. Quartal 2014 (bestehende Förderrichtlinien); laufende Förderlinien)	56
32			Verankerung der Gleichstellung im Operationellem Programm zum ESF	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend); beteiligte Behörden; Agentur für Arbeit; Jobcenter team.arbeit.hamburg	Entsprechend dem Zeitplan des ESF
33	Instrumente der Gleichstellungspolitik: Medien, Informationstechnik und Sprache	Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Texten von Senat und Verwaltung	Behörde für Justiz und Gleichstellung (federführend); Personalamt. Finanzbehörde	4. Quartal 2013	62

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
34	Kindheit und Jugend: Kindertagesbetreuung	Gewährleistung von Rahmenbedingungen für eine chancengleiche und bedürfnis sensible Entwicklung von Mädchen und Jungen	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	4. Quartal 2013	68
Berücksichtigung der geschlechterbewussten Pädagogik als Bestandteil einer inklusiven Bildung in den weiteren Planungen zur externen Qualitätssicherung und -entwicklung von Kindertageseinrichtungen					
35	Kindheit und Jugend: Kindertagesbetreuung	Erhöhung des Männeranteils am Fachkräftepersonal; Vorbildfunktion beider Geschlechter stärken	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend	68
Fortbildungsangebote für Fachkräfte zur geschlechtersensiblen Betreuungsarbeit					
36	Kindheit und Jugend: Kinder- und Jugendfreizeit sowie Lernen in der Schule	Rollenbilder reflektieren und erweitern	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, zusammen mit dem Projektträger, Hamburger Institut für Berufliche Bildung als Kooperationspartner	Laufend bis zum Ende der Förderperiode	68
Modellprojekt im Rahmen des Bundes-ESF-Modellprogramms „Mehr Männer in Kitas“					
37	Kindheit und Jugend: Kinder- und Jugendfreizeit sowie Lernen in der Schule	Rollenbilder reflektieren und erweitern	Behörde für Schule und Berufsbildung sowie Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (gemeinsam federführend)	3. Quartal 2013	71
Erarbeitung von Leitlinien für die Mädchenarbeit und -pädagogik					
38	Kindheit und Jugend: Kinder- und Jugendfreizeit sowie Lernen in der Schule	Verankerung geschlechterbewusster Pädagogik, Stärkung von gleichstellungsbezogenen Kompetenzen	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend); Jugendämter der Bezirke	Laufend	71
Fortbildungsangebote für das pädagogische Personal der OKJA und Begleitung und Beratung durch die Jugendämter der Bezirke					
39	Kindheit und Jugend: Kinder- und Jugendfreizeit sowie Lernen in der Schule	Rollenbilder reflektieren und erweitern	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration; Fachpersonal der Einrichtungen der OKJA	Laufend	72
Fortführung geschlechtsspezifischer Angebote in den Einrichtungen der OKJA					

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
40 Geschlechterbezogene Weiterentwicklung der Unterstützungsangebote für Familien, der Hilfen zur Erziehung und der sozialräumlichen Angebote; insbesondere gleichstellungspolitische Prüfung und ggf. Ergänzung der Globalrichtlinie „Sozialräumliche Angebote der Jugend- und Familienhilfe“	Kindheit und Jugend: Entwicklung in der Familie sowie in den sozialräumlichen Lebenslagen	Berücksichtigung geschlechterspezifischer Bedürfnisse	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	4. Quartal 2013	74
41 Allgemeine Prüfung von Maßnahmen zur Förderung einer gleichstellungsorientierten Schulbildung	Kindheit und Jugend: Lernen in der Schule	Kritische Reflexion von tradierten Geschlechterstereotypen; Verankerung geschlechterbewusster Pädagogik	Behörde für Schule und Berufsbildung, zusammen mit den Schulen	4. Quartal 2013	79
42 Fortführung der Fortbildungen, Einzelberatungen und Qualifizierungsangebote für Lehrkräfte und Elternveranstaltungen zum Thema Gleichstellung in der schulischen Bildung			Behörde für Schule und Berufsbildung	Laufend	79
43 Entwicklung von Hilfestellungen zur Auswahl geeigneten Unterrichtsmaterials			Behörde für Schule und Berufsbildung	3. Quartal 2014	79
44 Etablierung des Vernetzungstreffens „Jungen und Schule; Spezifizierung der allgemeinen Leitlinien zur Jugendpädagogik für Schulen			Behörde für Schule und Berufsbildung	Laufend	79

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
45	Kindheit und Jugend: Berufs- und Studienfachwahl	Mädchen und Jungen unter Relativierung von Rollenerwartungen über die Gesamtbreite möglicher Berufe und Studiengänge informieren	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend); beteiligte Fachbehörden (Behörde für Schule und Berufsbildung, Agentur für Arbeit Hamburg)	Laufend	85
Fortführung bisher ergriffener Maßnahmen zur Berufsorientierung, insbesondere Durchführung des „Girls' Day“ und des /Was-für- Jungs/ Boys'Day, Erstellung entsprechender Handreichungen; Begleitung und Kofinanzierung des ESF-Projektes „Soziale Jungs Hamburg“ (bis zu nächst 31.7.2013).					
46	Kindheit und Jugend: Berufs- und Studienfachwahl	Mädchen und Jungen unter Relativierung von Rollenerwartungen über die Gesamtbreite möglicher Berufe informieren und auf Ausbildung vorbereiten	Behörde für Schule und Berufsbildung; Planung der Fachtagung in Kooperation mit der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Durchführung der Fachtagung voraussichtlich im 3. Quartal 2013	85
Planung einer gemeinsamen Fachtagung mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Kooperation Jugendhilfe-Schule: Jungenpädagogik gemeinsam gestalten					
47	Kindheit und Jugend: Berufs- und Studienfachwahl	Mädchen und Jungen unter Relativierung von Rollenerwartungen über die Gesamtbreite möglicher Berufe informieren und auf Ausbildung vorbereiten	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend); Behörde für Schule und Berufsbildung; Jobcenter team.arbeit.hamburg; Agentur für Arbeit Hamburg; Bezirksämter	2. Quartal 2013	85
Geschlechtersensible Ausrichtung des Konzepts „Jugendberufsagentur“, einschließlich Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen und Evaluation					
48	Kindheit und Jugend: Berufs- und Studienfachwahl	Unterstützung und Information zur Lebens- und Berufsplanung, Insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Behörde für Schule und Berufsbildung	Laufend	85
Fortführung des Bildungsangebots „Ausbildungsvorbereitung“					
49	Kindheit und Jugend: Berufs- und Studienfachwahl	Unterstützung und Information zur Lebens- und Berufsplanung, Insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Behörde für Schule und Berufsbildung (federführend); Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration; Agentur für Arbeit Hamburg	3. Quartal 2014	86
Erarbeitung von Unterrichtsmaterialien zum Thema Erwerbsverhältnisse, Entgeltniveau und Lebensplanung					

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
50	Überarbeitung des Curriculums der Fachschule für Sozialpädagogik	Verdeutlichung der genderspezifischen Anforderungen an Kenntnisse und Kompetenzen von Erzieherinnen und Erziehern	Behörde für Schule und Berufsbildung	3. Quartal 2013	86
51		Erhöhung des Anteils der Männer in sozialen Berufen			
52	Kindheit und Jugend: Kinder- und Jugendkultur sowie kulturelle Bildung	Geschlechtergerechter Zugang zur Kinder- und Jugendkultur; Förderung eines bezogen auf das jeweilige Geschlecht modernen Selbstverständnisses der Kinder und Jugendlichen	Kulturbehörde	Laufend	90
53		Berücksichtigung geschlechterspezifischer Aspekte in der Kinder- und Jugendkultur			
54	Ausbildung und Studium: Teilzeitausbildung	Berufliche Qualifizierung von alleinerziehenden Frauen und Männern über den Weg der Teilzeitausbildung; Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots in Teilzeit; Implementierung einer Beratungsstruktur.	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration; Jobcenter team.arbeit.hamburg; Agentur für Arbeit Hamburg; Behörde für Schule und Berufsbildung	Laufend bis voraussichtlich 31.12.2013	94
55		Prüfung, wie sich die Beratungs- und Betreuungsleistungen in die geplante Jugendberufsagentur integrieren lassen			
56	Prüfung, inwieweit die Teilzeitausbildung im Rahmen der Fachkräftestrategie als alternatives Ausbildungsmodell für Menschen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen	Berufliche Qualifizierung von alleinerziehenden oder pflegenden Frauen und Männern über den Weg der Teilzeitausbildung.	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration; Jobcenter team.arbeit.hamburg; Agentur für Arbeit Hamburg	Laufend	94

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
			burg, Behörde für Schule und Berufsbildung		
57	Ausbildung und Studium: Vereinbarkeit von Studium und Familie	Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie	Hochschulen zusammen mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung	Laufend	97
58	Ausbildung und Studium: Vereinbarkeit von Studium und Pflege	Bessere Vereinbarkeit von Studium und Pflege	Behörde für Wissenschaft und Forschung zusammen mit den Hochschulen (federführend); Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	3. Quartal 2013	99
59	Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung: Zugang zum Erwerb, insbesondere diskriminierungsfreie Bewerbung	Chancengleicher Zugang zu Arbeit und Beschäftigung im Öffentlichen Dienst	Personalamt	2. Quartal 2014	107
60	Gleichstellungsgerechte Weiterbildung der Ermütigungsklauseln, ggf. im Rahmen der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes (siehe Maßnahme 77)		Personalamt	2. Quartal 2014	107
61	Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildungen zur Personalauswahl in Hinblick auf eine systematische Thematisierung geschlechterspezifischer Mechanismen		Personalamt	2. Quartal 2014	107

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
62 Pro Exzellenzia – Stipendienprogramm, Networking-, Trainings- u. Mentoringangebote; Prüfung zur Weiterführung des Programms über das Jahr 2013 hinaus	Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung: Übergang vom Studium in den Beruf	Hochschulübergreifende Karriereförderung von Akademikerinnen	Behörde für Wissenschaft und Forschung (federführend) zusammen mit den Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten, Akademischen Senatoren, Dekanaten.	Weiterführung bis Ende 2013; Prüfung 2. Quartal 2013	109
63 Prüfung der Änderung der organisatorischen und sonstigen Rahmenbedingungen zur Förderung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen im Rahmen der Beratung und anderer Tätigkeiten des Jobcenters team.arbeit.hamburg	Erwerb und berufliche Entwicklung und Allgemeine Weiterbildung: Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt	Geschlechtergerechte und sensible Ausgestaltung von Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	4. Quartal 2013	112
64 Prüfbitte an den Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit Hamburg zur stärkeren Unterstützung der gleichstellungspolitischen Vorgaben des Gesetzes, insbesondere zur Verbesserung des Zugangs für Frauen zu Qualifizierungsmaßnahmen			Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	2. Quartal 2013	112
65 Auswertung von Studie über den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt			Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend	112
66 Intensivierung von Beratung und Information unter stärkerer Anknüpfung am individuellen Kontext	Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung: Arbeitszeit und Erwerbsunterbrechung	Unterstützung und Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend	116
67 Weiterführung des Beratungs- und Qualifizierungsangebots der Beratungsstellen „Worklife“			Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend bis 31.12.2013	116

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
68	Beratungs- und Fortbildungsangebote zum Wiedereinstieg		Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend	116
69	Fortführung der Beratungsangebote der Hamburger „Allianz für die Familie“		Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend	117
70	Prüfung einer Bundesratsinitiative für ein Entgeltgleichheitsgesetz	Bekämpfung von Entgeltungleichheit	Behörde für Justiz und Gleichstellung (federführend); Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	4. Quartal 2013/ 1. Quartal 2014	119
71	Bundesratsinitiative für eine Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse	Förderung von angemessen bezahlter Beschäftigung	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend	119
72	Unterstützung einer Reform der Besteuerung von Ehepaaren und Familien auf Bundesebene	Besteuerung, die eine existenzsichernde Berufstätigkeit beider Partner fördert und begünstigt unter Berücksichtigung der Bedarfe von Kindern sowie Unterhaltsverpflichtungen	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration; Finanzbehörde; Behörde für Justiz und Gleichstellung	Laufend	121
73	Einführung der ganztägigen Bildung und Betreuung an den Hamburger Grundschulen	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Schuljahr 2013/2014	124

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.			
74	Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung: Zugang zu Bezahlggruppen und Berufsfeldern	Geschlechtergerechter Zugang zu Bezahlggruppen und Berufsfeldern	Behörde für Inneres und Sport	2. Quartal 2013	127			
75						Behörde für Inneres und Sport	4. Quartal 2013	127
76								
77	Novellierung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes		Personalamt (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	3. Quartal 2014	128			
78						Personalamt (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	3. Quartal 2014	128
79	Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung: Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf	Verbesserung der Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf	Personalamt	4. Quartal 2013	132			
80						Personalamt (federführend); Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	4. Quartal 2013	132

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
81	Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung: Akademische (Nachwuchs-)Förderung in Forschung und Lehre	Datenaufbereitung und Analyse quantitativer Entwicklungen als Grundlage, insbesondere für Maßnahmen der akademischen (Nachwuchs-)Förderung	Behörde für Wissenschaft und Forschung, zusammen mit den Hochschulen	3. Quartal 2013	136
82	Prüfung, inwieweit Klinikerinnen auf dem Weg zu Habilitation mehr zeitlicher Freiraum für Forschung eingeräumt werden kann		Behörde für Wissenschaft und Forschung gemeinsam mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf	3. Quartal 2013	137
83	Unter Auswertung des Genderreports Prüfung zur Verankerung gleichstellungspolitischer Aspekte in Verfahrensabläufen und Auswahlkriterien, insbes. mit Hilfe eines Qualitätsmanagements	Gleichstellungsgerechte Berufungsverfahren	Behörde für Wissenschaft und Forschung	Im Anschluss an das Vorliegen des Genderreports	139
84	Unterstützung der Hochschulen bei der Evaluierung und Fortentwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit	Bessere Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorge und Beruf in Forschung und Lehre	Behörde für Wissenschaft und Forschung	Laufend	143
85	Prüfung der Übertragung bestehender Maßnahmen auf den Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf		Behörde für Wissenschaft und Forschung (federführend); Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	2. Quartal 2013	144
86	Beteiligung bei der Aktionswoche „Wirtschaft + Familie = Wachstum“	Allgemeine Förderung der Gleichstellung in Unternehmen	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	Laufend	145

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
87	Unternehmen		Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	Laufend	146
88		Allgemeine Förderung der Gleichstellung in Unternehmen; Berücksichtigung genderspezifischer Unterschiede in der finanziellen Wirtschaftsförderung			
89	Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung: Innovations- und Technologieförderung („InnovationsAllianz“)	Förderung der Gleichstellung in der Technologie- und Innovationsförderung	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	Laufend	148
90					
91	Erwerb und berufliche Entwicklung, Familie, Zeitverwendung und Allgemeine Weiterbildung: Qualifizierungsinitiativen	Allgemeine Förderung der Gleichstellung in Unternehmen	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	Laufend	148
92					

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
93	Prüfung der speziellen Anforderungen des Gründungsverhaltens von Frauen sowie Umsetzung der Ergebnisse	Förderung der Gleichstellung im Bereich der unternehmerischen Existenzgründungen	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	Laufend bis Ende 2014	152
94	Prüfung geschlechtsspezifischer Anpassungsbedarfe für die Gewährung von Gründungsdarlehen im Handwerk				
95	Unterstützung des Projekts Interkulturelles Frauenwirtschaftszentrum „lerche 28“	Verbesserung der Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend bis 31.12.2013	152
96	Fortführung der Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft und Unternehmen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von familiärer und pflegerischer Sorgearbeit und Beruf				
97	Kurse im offenen Programm der VHS, im Besonderen in der politischen Bildung: Elternteilzeit, Teilzeitrecht, Biografiearbeit, genderspezifische Angebote der beruflichen Weiterbildung, Gesundheit und Ernährung	Sensibilisierung für die Genderperspektive in Kursen	Behörde für Schule und Berufsbildung, Hamburger Volkshochschule	Laufend	158
98	Sprachkurse in über 40 Schulen in Hamburg für Mütter mit Migrationshintergrund und Kindern aus den Vor- und Grundschulklassen				

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.	
99	Verankerung einer Geschlechterquote im Hamburgischen Seniorenmitwirkungsgesetz	Alter: Mitwirkung und Mitbestimmung von Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben	Berücksichtigung von (auch geschlechterspezifischen) Belangen von Seniorinnen und Senioren bei für sie oder das Zusammenleben der Generationen relevanten Entscheidungen: Gewährleistung einer geschlechterausgewogenen Besetzung der Senioren-Beiräte	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Seniorendelegiertenversammlungen, Bezirksämter	Ab 2013	165
100	Landesinitiative Leben mit Demenz	Alter: Steigerung der Lebensqualität älterer Menschen und ihrer Angehörigen	Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Laufend bis Ende 2014	167
101	Ausbau ehrenamtlich getragener Angebote für Demenzerkrankte und ihre Angehörigen			Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Laufend bis Ende 2014	167
102	Neukonzeption des bezirklichen Beratungsangebots in der Pflege		Entlastung Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Bis Ende 2014	167
103	Abschluss der Regelungen zum Hamburgischen Wohn- und Betreuungsqualitätsgesetz		Verbesserung der Pflege- und Betreuungsqualität	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Bis Ende 2013	167
104	Stärkere Implementierung von geschlechterspezifischen Belangen im Gesundheitswesen, insbesondere bei der Erstellung von Gesundheitsinformationen und der Bereitstellung spezieller Beratungs- und Präventionsangebote für Mä-	Gesundheit und Umwelt: Geschlechtersensible Gesundheitspolitik	Stärkere Berücksichtigung von (auch) geschlechterspezifischen Belangen im Gesundheitswesen	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	4. Quartal 2013	171

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
<p>chen/Frauen und Jungen/Männer; Entwicklung eines Mustertextes für die Leistungsvereinbarungen; Informationsschreiben als Beilage zur Gehaltsbescheinigung; stärkere Einbeziehung bestehender, geschlechterspezifischer Angebote und Unterstützung bei deren Vermittlung und Bekanntmachung</p>					
105	Prüfung zur gleichstellungsbezogenen Anpassung des § 8 Absatz 1 Hamburgisches Gesundheitsdienstgesetz		Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	4. Quartal 2013	171
106	Analyse der Möglichkeiten zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange in verschiedenen Gesundheitsbereichen		Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	4. Quartal 2013	172
107	Prüfung der gleichstellungsbezogenen Erweiterung des § 4 Hmb. Gesundheitsdienstgesetz		Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	3. Quartal 2013	173
108	Berücksichtigung eines genderumfassenden Diversityansatzes im Rahmen der HIV-/STI- Präventionsarbeit		Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Laufend	174
109	Mitwirkung an der Teilarbeitsgruppe „Soziale Sicherung im Krankheits- und Pflegefall“ der GFMK-Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“	Einbeziehung frauen- und gleichstellungspolitischer Belange im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Ab 2013	174

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.	
110	Gesundheit und Umwelt: Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sowie betriebliche Gesundheitsförderung	Untersuchung der Rahmenbedingungen, Konzepte und Umsetzungspraxis für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sowie der Bereiche der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung in Hinblick auf die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte	Geschlechtersensible Gesundheitsförderung	4. Quartal 2013	178	
111		Maßnahmen zur verstärkten Sensibilisierung der Führungskräfte und der männlichen Belegschaft im Hinblick auf Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Laufend	178	
112		Evaluierung der Umsetzungsmaßnahmen des Jahresthemas in Hinblick auf die Auswirkungen auf die Geschlechter	Geschlechtersensible Gesundheitsförderung	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	4. Quartal 2013	178
113		Überprüfung der Handlungsanleitungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. zur Gefährdungsbeurteilung) für die Betriebe sowie der Aufsichtskonzepte für die behördliche Überwachung und Beratung der Betriebe in Hinblick auf die geschlechterrelevanten Aspekte	Geschlechtersensible Handlungshilfen und Aufsichtskonzepte im Arbeits- und Gesundheitsschutz	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Laufend	179
114		Prüfung einer Bundesratsinitiative für eine „Verordnung zum Schutz von Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit“ unter Einbeziehung gleichstellungspolitischer Ziele und Maßnahmen	Einbeziehung geschlechterrelevanter Aspekte beim Schutz von Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	2013	179

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
115	Vermittlung und Verbreitung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen „Geschlechterperspektive für wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz“ der GFMK und des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)	Berücksichtigung geschlechterrelevanter Belange im Arbeits- und Gesundheitsschutz	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz	Laufend	181
116	Prüfung der Einbeziehung gleichstellungspolitischer Perspektiven und Belange in die Umweltpolitik	Einbeziehung gleichstellungspolitischer Perspektiven und Belange in die Umweltpolitik	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (federführend); Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	4. Quartal 2013	184
117	Anregung einer Diskussion in der Bürgerschaft	Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat: Politik und politisch zu besetzende Institutionen des Staates	Behörde für Justiz und Gleichstellung	2013	188
118	Festschreibung der Aufnahme von behördenspezifischen Zielwerten in Gleichstellungsplänen der Behörden im hamburgischen Gleichstellungsgesetz	Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat: Verwaltung	Personalamt (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	3. Quartal 2014	192
119	Veranstaltungsreihe „Frauen in Spitzenfunktionen“	Ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen	Personalamt	Seit 3. Quartal 2012	192
120	Weiterführung der Teilzeitbörse		Personalamt	Laufend	192

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
121	Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat: Verwaltung, Wirtschaft einschließlich öffentlicher Unternehmen, sowie Kultur	Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Gremien und kollegialen Einrichtungen der Landesverwaltung einschließlich der öffentlichen Unternehmen sowie im Kulturbereich, ferner aller sonstigen Aufsichts- und Beschlussgremien, für die die FHH Besetzungsrechte hat	Behörde für Justiz und Gleichstellung (federführend); Finanzbehörde, sowie alle betroffenen Behörden.	2. Quartal 2013	182 193 201 208 211 212
122	Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat: Verwaltung	Angemessene Beteiligung von Frauen und Männern bei der Zusammensetzung der Personalräte	Personalamt (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	3. Quartal 2014	195
123	Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat: Justiz	Ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Justizdienst	Behörde für Justiz und Gleichstellung	Laufend	197
124	Prüfung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Richterdienst und in der Staatsanwaltschaft	Institutionelle Verankerung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen	Behörde für Justiz und Gleichstellung	3. Quartal 2013	197
125	Verankerung gleichstellungspolitischer Grundsätze in den Hochschulverträgen aller staatlichen Hochschulen; Ausgestaltung und Konkretisierung im Zuge der Ziel- und Leistungsvereinbarungen	Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft	Behörde für Wissenschaft und Forschung	Laufend	201
126	Projekt „Hamburger Karriere-schmiede“	Förderung gleichberechtigter Teilhabe an Führungspositionen	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Laufend bis 31.12.2013	202

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
127		Ausgewogene Mitwirkung und Teilhabe der Geschlechter in den Gremien und Kollegialorganen	Behörde für Justiz und Gleichstellung	Laufend	203
128					
129	Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat: öffentliche Unternehmen	Besetzung der Aufsichtsgremien und Geschäftsleitungen der hamburgischen öffentlichen Unternehmen	Senatskommission, Finanzbehörde	Laufend	208
130	Mitentscheiden und -gestalten in Gesellschaft und Staat: Kultur, insbesondere Gremien- und Jurybesetzung	Ausgewogene Mitwirkung und Teilhabe der Geschlechter in den Gremien und Aufsichtsrögen sowie an Führungspositionen	Kulturbehörde	2. Quartal 2014	210
131					
132	Mitentscheiden und -gestalten: Bürgerschaftliches Engagement	Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen und Funktionen des bürgerschaftlichen Engagements.	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend) unter Mitarbeit der für die einzelnen Engagementbereiche zuständigen Fachbehörden	1. Quartal 2014	215
133					

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
gagements sowie abgeleiteter Empfehlungen; Prüfung weitergehender Maßnahmen					
134	Mitentscheiden und -gestalten: Bürgerschaftliches Engagement, insbesondere „Freiwillige Feuerwehr“	Förderung ausgewogener Verhältnisse von Frauen und Männern im bürgerschaftlichen Engagementbereich „Freiwillige Feuerwehr“; mittelfristig wesentliche Erhöhung des Frauenanteils	Behörde für Inneres und Sport (federführend) unter Mitarbeit der Landesbereichsführung der Freiwilligen Feuerwehr	3. Quartal 2013	217
135			Behörde für Inneres und Sport (federführend) unter Mitarbeit der Landesbereichsführung der Freiwilligen Feuerwehr	Laufend	217
136			Behörde für Inneres und Sport	2014	217
137			Landesbereichsführung der Freiwilligen Feuerwehr	Laufend	217
138	Mitentscheiden und –gestalten in Gesellschaft und Staat: Sport	Geschlechterbewusste und -gerechte Ausgestaltung der Mitwirkungs- und Steuerungsstrukturen im Bereich des Sports und seiner Einrichtungen, insbesondere Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts und Stärkung der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Vereinen und Verbänden.	Behörde für Inneres und Sport	Laufend	221
139	Bestehende und neue Programme und Projekte an Zielen der geschlechtergerechten Ausgestaltung der Mitwirkungs- und Steuerungsstrukturen ausrichten Prüfung von Regelungen, Anreizstrukturen oder andere Maßnahmen zur Förderung ausgewogener Teilhabe der Geschlechter an Führungsfunktionen		Behörde für Inneres und Sport	3. Quartal 2013	221

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
140	Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur: Städtebau, Stadtplanung und Gestaltung öffentlicher Bauten	Systematische gleichstellungspolitische Unterstützung und Begleitung von Planungs- und Gestaltungsprozessen	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt	Laufend	227
141	Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur: Wohnungswesen	Wohnraum und Wohnumfeld unter Einbeziehung geschlechterspezifischer Bedürfnisse familienfreundlicher gestalten	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (federführend); Finanzbehörde; Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz; Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration; in Zusammenarbeit mit der Wohnungsbaukreditanstalt	Laufend	229
142	Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur: Verkehrsinfrastruktur und Mobilität	Berücksichtigung der spezifischen Mobilitätsbedürfnisse der Geschlechter, insbes. Qualität und Barrierefreiheit des öffentlichen Straßenraums, Förderung der Nahmobilität, Förderung eines barrierefrei zugänglichen, sicheren und attraktiven Öffentlichen Personennahverkehrs, Mobilitätsmanagementmaßnahmen für Seniorinnen	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	Laufend	232
143	Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur: Förderung ländlicher Räume	Prüfung von Möglichkeiten zur verbindlichen und wirkungsvollen Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Ziele und Belange in die Planung der Verkehrs- und Mobilitätsinfrastruktur, insbesondere zur Aufnahme entsprechender Planungsgrundsätze in die PLAST.	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	Laufend im Rahmen der Fortschreibung der PLAST	232
144	Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur: Förderung ländlicher Räume	Verdichtung der geschlechterdifferenzierten Datenlage	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation	Laufend	235

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
145 Maßnahmen zur ausgewogenen Beteiligung der Geschlechter an der Ausgestaltung des Rahmenziels „Verbesserung von Image und Identität“				Laufend	236
146 Berücksichtigung des Ziels des uneingeschränkten Zugangs im Rahmen von bestehenden und neuen Programmen des Sports, insbesondere der Dekadenstrategie	Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur: Zugang zu den Sportarten und -ressourcen	Uneingeschränkter Zugang der Geschlechter zu allen Sportarten, -formen und -ressourcen	Behörde für Inneres und Sport	Laufend	239
147 Entwicklung und Einleitung von Maßnahmen zur Unterstützung der Vereine und Verbände bei der ausgewogenen Förderung der Geschlechter			Behörde für Inneres und Sport	1. Quartal 2014	239
148 Unterstützung des Ziels des uneingeschränkten Zugangs in nationale sportpolitische Gremien			Behörde für Inneres und Sport	Laufend	239
149 Fortführung bisher ergriffener Maßnahmen (insbes. GEDOK und Frauenmusikzentrum)	Institutionen, Stadtentwicklung, Infrastruktur und Kultur: Kultur- und Sportbereich	Geschlechtersensible Förderung und Bewahrung künstlerischer Arbeiten	Kulturbehörde	Laufend	242
150 Analyse gleichstellungspolitischer Handlungsbedarfe im Bereich der Förderung und Bewahrung künstlerischer Arbeiten			Kulturbehörde	2. Quartal 2014	242
151 Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Leitlinien im Rahmen der Erarbeitung des Landesaktionsplans Gewalt	Schutz durch den Staat: Opfer- und Gewaltschutz	Geschlechterdifferenzierter Gewalt- und Opferschutz	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend); weitere beteiligte Behörden	Entsprechend der Zeitplanung des Landesaktionsplans	247

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.
152	Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Leitlinien im Rahmen der Erarbeitung des Gesamtkonzepts der Wohnungslosenhilfe	Schutz durch den Staat: Wohnungslosenhilfe	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Entsprechend der Zeitplanung des Gesamtkonzepts der Wohnungslosenhilfe	251
153	Geschlechterspezifische Beratungsangebote	Schutz durch den Staat: Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend); Bezirksämter	Laufend	253
154	Geschlechterspezifische Unterstützungsangebote		Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (federführend); Bezirksämter	Laufend	253
155	Einbeziehung der Zielsetzung geschlechteroffener Darstellung und Präsentation des Sports und der Sportarten in Programmen und Maßnahmen sowie Unterstützung entsprechender Aktivitäten der Sportakteure	Wertschätzung und Anerkennung durch Wahrnehmung und Öffentlichkeit: Präsentation von Leistungen in kulturellen Institutionen	Behörde für Inneres und Sport	Laufend	256
156	Prüfung der Nutzung von in Forschung, musealer Präsentation und Ausstellungen bestehenden Spielräumen für die Integration gleichstellungsspezifische Fragestellungen und Themen	Wertschätzung und Anerkennung durch Wahrnehmung und Öffentlichkeit: Präsentation von Leistungen in kulturellen Institutionen	Kulturbehörde unter Einbeziehung der verantwortlichen Kulturakteure	2. Quartal 2014	257
157	Erhöhung des Anteils der nach Frauen benannten Verkehrsflächen	Wertschätzung und Anerkennung durch Wahrnehmung und Öffentlichkeit: Benennung von Straßen und Verkehrsflächen	Kulturbehörde (federführend); Bezirke;	2. Quartal 2014	259

Maßnahme	Handlungsbereich	Ziele	Federführende und weitere verantwortliche Akteurinnen und Akteure	Zeitliche Vorgaben	Rn.	
158	Erhöhung der Anteile von Frauen und Männern auf den Vorschlagslisten zur Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland auf jeweils mindestens 40 Prozent	Wertschätzung und Anerkennung durch Wahrnehmung und Öffentlichkeit: Verleihung des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland	Geschlechtergerechte Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Wertschätzung und Anerkennung in Form von Orden, Ehrungen, Preisen und Stipendien	Senatskanzlei (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	Laufend	261
159	Prüfung zur gleichstellungsfördernden Fortentwicklung der Vorschlagsverfahren	Wertschätzung und Anerkennung durch Wahrnehmung und Öffentlichkeit: Ehrungen durch die Freie und Hansestadt Hamburg		Senatskanzlei (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	4. Quartal 2013	263
160	Durchführung einer verwaltungsin-ternen Informationsveranstaltung für alle zuständigen Behörden und Einrichtungen			Senatskanzlei	2013	263
161	Prüfung zur gleichstellungsfördernden Fortentwicklung der Ausrichtung der Orden und Ehrungen sowie der Kriterien ihrer Verleihung			Senatskanzlei (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	4. Quartal 2013	263
162	Prüfung der Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte Vergabe, ggfs. Vorschläge für Weiterentwicklung.	Wertschätzung und Anerkennung durch Wahrnehmung und Öffentlichkeit: Vergabe von Kulturpreisen und -stipendien	Geschlechterausgewogene Vergabe von Kulturpreisen und -stipendien	Kulturbehörde (federführend); Behörde für Justiz und Gleichstellung	2. Quartal 2014	264

