

Große Anfrage

**der Abgeordneten Dr. Carola Ensslen, Sabine Boeddinghaus, Deniz Celik,
Olga Fritzsche, Norbert Hackbusch, Stephan Jersch, Metin Kaya,
Cansu Özdemir, Dr. Stephanie Rose, David Stoop, Heike Sudmann, Insa Tietjen
und Mehmet Yildiz (DIE LINKE) vom 26.10.20**

und Antwort des Senats

Betr.: Diskriminierungen in Hamburg oder gleiche Rechte für alle? Grundsatzfragen zum Unternehmen f & w fördern und wohnen (f & w, AöR)

Der Leitsatz „Jede und Jeder gehört zu unserer Gesellschaft und soll uneingeschränkt an allen Bereichen des Lebens in Hamburg teilhaben können“ liegt dem Integrationskonzept des Senats (2017) zugrunde und bezieht sich sowohl auf Menschen mit als auch auf Menschen ohne Migrationshintergrund. Betroffene sind mit Diskriminierungen und Teilhabebarrrieren nicht ausschließlich am Arbeitsplatz, im Dienstleistungssektor oder auf der Straße konfrontiert. Zusätzlich, so berichten Antidiskriminierungsstellen, gingen etwa ein Viertel der bei ihnen erfassten Diskriminierungsfälle auf staatliche Einrichtungen zurück. Dazu zählten Sozialämter, die Ausländerbehörde oder das Jobcenter. Gleichzeitig zeigen Erhebungen, dass die überwiegende Mehrheit von Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen nirgends gemeldet wird und dass Betroffene mehrheitlich nicht damit rechnen, dass eine Meldung etwas ändern würde. Anspruch und Realität von Gleichberechtigung und Teilhabe, auch und insbesondere im Hinblick auf institutionelle Diskriminierungen, gehen also weit auseinander.

Das Unternehmen f & w fördern und wohnen (f & w, AöR) hat besondere Fürsorgeverantwortung gegenüber Bewohnern/-innen in öffentlichen Unterkünften. Zugleich stehen die Bewohner/-innen zum Unternehmen f & w in einem Abhängigkeitsverhältnis. Es ist zu befürchten, dass ein firmeninternes Beschwerdemanagement (vergleiche Drs. 22/1398) nicht die angemessene Reaktion auf Beschwerden von unter anderem Bewohnern/-innen, aber auch von Ehrenamtlichen und sonstigen Kooperationspartnern/-innen gegenüber dem Unternehmen f & w darstellt.

Als Anstalt öffentlichen Rechts hat das Unternehmen zudem in besonderer Weise Antidiskriminierungsstrategien des Senates sowie Strategien zur interkulturellen Öffnung umzusetzen.

Wir fragen den Senat:

f & w fördern und wohnen AöR (f & w) hat schon aufgrund der Vielfalt ihrer Klientinnen und Klienten ein besonderes Interesse an der Vielfalt unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Sensibilisierung für verschiedene Formen von Diskriminierung. Bei Neueinstellungen für entsprechende Positionen wird unter anderem auch auf interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit geachtet. Diverse Fortbildungen thematisieren die besonderen Perspektiven und Bedarfe unterschiedlicher Personen-

gruppen unter den Klientinnen und Klienten und sensibilisieren für den eigenen Blick. Teams können bei Bedarf externe Supervision in Anspruch nehmen. Beschwerden von Klientinnen und Klienten werden ernst genommen und nachverfolgt.

In Bezug auf das Personal hat f & w erfolgreich das Ziel verfolgt, Unterrepräsentanzen in den verschiedenen Führungsebenen zu verbessern sowie Frauen und Männern gleichermaßen Chancen in geschlechterspezifischen Berufen zu geben. f & w setzt sich für personelle Vielfalt und gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz ein. Diversität soll gefördert werden und einen kulturellen Wandel im ganzen Unternehmen erzeugen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von f & w, die am Arbeitsplatz Diskriminierung und/oder Gewalt erfahren, können sich an unterschiedliche Ansprechpersonen wenden. Hierzu zählen neben der jeweiligen Führungskraft oder dem Personalmanagement die folgenden betrieblichen Stellen: die Gleichstellungsbeauftragte, die nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes zuständig ist, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie der Personalrat. Hier finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahrene und vertrauensvolle Ansprechpersonen, die ihre Situation mit der gebotenen Sensibilität behandeln.

Die Stabstelle der Gleichstellungsbeauftragten gibt es bei f & w seit dem 01.06.2017, sie ist direkt bei der Geschäftsführung angebunden. Die Stabstelle besteht aus einer Gleichstellungsbeauftragten mit Freistellung, die im Rahmen von 0,65 VZÄ tätig ist sowie einer weiteren Gleichstellungsbeauftragten ohne Freistellung. Die Stabstelle hat kein festgelegtes Budget. Es werden nach Bedarf diejenigen Mittel zur Verfügung gestellt, die zur Ausübung der Tätigkeit notwendig sind. Die Gleichstellungsbeauftragte und das Personalmanagement von f & w erarbeiten derzeit eine Dienstvereinbarung zum Einsatz einer innerbetrieblichen zweistufigen Beschwerdestelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Zuständigkeit dieser Beschwerdestelle umfasst gemäß AGG Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, sexueller Identität und Behinderung sowie nach dem HmbGleiG Fälle von sexualisierter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Die Beschwerdestelle soll sich in zwei Stufen (Annahmestelle und Beschwerdekomitee) gliedern und neben dem angeführten umfassenden Diskriminierungsbegriff weitere Aspekte berücksichtigen, wie Vertraulichkeit, Kollegialität, Opferschutz, Schutz vor Vorverurteilung, Sachaufklärung, Transparenz, faires Verfahren sowie selbstverständlich alle gesetzlichen Vorgaben.

Das Ziel der Arbeit der Beschwerdestelle wird die schnellstmögliche Beendigung der Diskriminierung im Einzelfall sowie die Festlegung zukünftiger präventiver Maßnahmen bei gleichzeitigem vertrauensvollem und sensiblem Umgang sowohl mit den Beschwerdeführenden als auch mit den Beschuldigten sein.

Nach dem Erforderlichkeitsgrundsatz gemäß § 10 Hamburgisches Datenschutzgesetz erhebt und führt f & w nur solche Daten über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses notwendig sind. Daten bezüglich eines (zugeschriebenen) Migrationshintergrundes, einer nicht binären Geschlechtsidentität oder weiterer möglicher Diskriminierungsmerkmale werden als sehr sensible personenbezogene Daten in diesem Kontext nicht erhoben. Das Selbstbestimmungsrecht des Einzelnen über die sensiblen personenbezogenen Beschäftigtendaten wird bei f & w umfassend und selbstverständlich gewahrt. Die personenbezogene Erhebung eines Migrationshintergrundes kann grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Dieser wird bei f & w nicht erhoben. Zudem hätten sie eine lediglich begrenzte Aussagekraft, da je nach konkreter Ausprägung des so erfragten Migrationshintergrundes mit einer subjektiv sehr unterschiedlichen alltäglichen Diskriminierungserfahrung zu rechnen ist. Die Erfassung eines solchen (zugeschriebenen) Merkmals würde die Reproduktion von Stereotypen befördern und der Prävention von Diskriminierung geradezu entgegenwirken.

Als Beschäftigte mit Behinderung gelten diejenigen, die gegenüber f & w eine Schwerbehinderung oder die Gleichstellung mit Schwerbehinderung nach SGB IX bekannt gegeben haben. Daten zur Behinderung von Mitarbeitenden können aus datenschutzrechtlichen Gründen nur angegeben werden, wenn die erfragte Anzahl größer als drei ist. Bei einer Angabe geringerer Werte besteht die Möglichkeit, die

Informationen bestimmten Personen zuzuordnen. Es handelte sich dann um personenbezogene Daten. Daten zur Behinderung zählen zu den gemäß Artikel 9 Absatz 1 DSGVO besonders geschützten Gesundheitsdaten. Der Angabe von Werten kleiner als vier stehen daher überwiegende schutzwürdige Interessen der betroffenen Personen an der Geheimhaltung ihrer Daten entgegen.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen teilweise auf Grundlage von Auskünften von f & w wie folgt:

Beschäftigungsstruktur des Unternehmens f & w

1. *Wie viele Menschen sind bei f & w mit Stand 30.09.2020 insgesamt beschäftigt? Bitte auch in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) angeben.*
2. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 1. sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Beschäftigungsstruktur f & w Stand 30.09.2020					
MA-Zahl	VZÄ	MA weiblich	in % aller Beschäftigten	MA mit Behinderung	in % aller Beschäftigten
1.592	1.459	905	56,80 %	130	8,20 %

Quelle: f & w

3. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 1. haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*
4. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 1. haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen und angeben, nach welchen Kriterien der Migrationshintergrund festgestellt wird.*
5. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 1. haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*
6. *Welche weiteren Erkenntnisse haben Senat beziehungsweise zuständige Behörde über die Verteilung je welcher Diskriminierungsmerkmale innerhalb der Belegschaft von f & w mit Stand 30.09.2020?*
7. *Welche Erkenntnisse existieren hinsichtlich der Verteilung von Menschen in der Belegschaft von f & w, die mehrere Diskriminierungsmerkmale auf sich vereinen?*

Siehe Vorbemerkung.

8. *Welche Maßnahmen hat das Unternehmen f & w in den letzten fünf Jahren ergriffen, um die Diversität im Hinblick auf Geschlecht, sexuelle Identität, (zugeschriebenen) Migrationshintergrund, Behinderung oder weiterer Diskriminierungsmerkmale im Unternehmen f & w zu erhöhen? Bitte ausführlich antworten.*

Auf Initiative einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat f & w 2019 die innerbetriebliche Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität und Antidiskriminierung auch in einer Arbeits- und Lenkungsgruppe zu diesen Themen institutionalisiert. In diesem Format werden Ziele und Maßnahmen zum Umgang mit Diskriminierung entwickelt und in einem Diversitätskonzept festgehalten, das zu einem nachhaltigen kulturellen Wandel beitragen soll. Dieser Arbeit liegen ein umfassender Diskriminierungsbegriff und ein Fokus auf die Vorteile von gelebter Diversität zugrunde. Die Lenkungsgruppe wird von der Gleichstellungsbeauftragten sowie einer Bereichsleitung koordiniert und berichtet regelhaft an die Geschäftsführung.

f & w wirkt im Rahmen von Stellenbesetzungen aktiv bestehenden Unterrepräsentanzen in einzelnen Fachrichtungen entgegen. In den Stellenausschreibungen sind der Ermutigungssatz für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht aufgrund einer systematischen Bewerbungs- und Besetzungstatistik und der für Menschen mit Behinderung eingebunden. Dies dient auch dazu, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Im Ergebnis ist f & w auf fast allen Führungsebenen mit mehr Frauen als Männern besetzt. Durch Flexibilisierungsmaßnahmen beispielsweise der Arbeits-

zeit wird Teilzeit auch in Führungspositionen zugänglich gemacht. Seit der Änderung des Personenstandsgesetzes 2019 nutzt f & w in Stellenausschreibungen außerdem Berufsbezeichnungen, die alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten umfassen (w/m/d).

Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Führungspositionen im Unternehmen f & w

9. *Wie viele Mitarbeitende haben im Unternehmen f & w mit Stand 30.09.2020 eine Führungsposition inne? Bitte sowohl in VZÄ angeben als auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit der Mitarbeitenden von f & w ausweisen.*
10. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 9. sind weiblich? Bitte auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit an Führungskräften ausweisen.*

Führungspositionen im Unternehmen						
MA-Zahl in Führungsposition	VZÄ	in % aller Beschäftigten	MA in Führungspos. Weiblich	in % aller Führungspos.	MA in Führungspos. mit Behinderung	in % aller Führungspos.
198	192,3	12,4%	117	59,1%	14%	7,1%

Quelle: f & w

11. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 9. haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit an Führungskräften ausweisen.*
12. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 9. haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit an Führungskräften ausweisen.*

Siehe Vorbemerkung.

13. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 9. haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote in Bezug auf die Gesamtheit an Führungskräften ausweisen.*

Siehe Antwort zu 9. bis 10. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Arbeitsverträge und Einkommensverteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen f & w

14. *Wie viele Mitarbeitende auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung waren im Zeitraum 01.01.2015 bis 30.09.2020 im Unternehmen f & w jeweils angestellt? Bitte halbjährlich jeweils zum Stichtag 1.1. beziehungsweise 30.6. eines Jahres angeben. Bitte auch als Quote ausweisen bezogen auf die Gesamtheit der Mitarbeitenden.*
15. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 14. sind weiblich? Bitte auch als Quote bezogen auf die Gesamtheit an Mitarbeitenden auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung ausweisen.*

Siehe Anlage 1.

16. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 14. haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote bezogen auf die Gesamtheit an Mitarbeitenden auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung ausweisen.*
17. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 14. haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote bezogen auf die Gesamtheit an Mitarbeitenden auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung ausweisen.*

Siehe Vorbemerkung.

- 18. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 14. haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote bezogen auf die Gesamtheit an Mitarbeitenden auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung ausweisen.*
- 19. *Wie viele Werkstudenten hat das Unternehmen f & w im Zeitraum 01.01.2015 bis 30.09.2020 jeweils beschäftigt? Bitte halbjährlich jeweils zum Stichtag 1.1. beziehungsweise 30.6. eines Jahres angeben. Bitte auch als Quote ausweisen bezogen auf die Gesamtheit der Mitarbeitenden.*

Siehe Anlage 1. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

- 20. *Wie viele Mitarbeitende des Unternehmens f & w haben im Zeitraum 01.01.2015 bis 30.09.2020 hochgerechnet auf eine Personalstelle in Vollzeit brutto je Monat bis zu 1.000 Euro, wie viele zwischen 1.000 Euro und 1.500 Euro, wie viele zwischen 1.500 Euro und 2.000 Euro, wie viele zwischen 2.500 Euro und 3.000 Euro, wie viele zwischen 3.500 Euro und 4.000 Euro, wie viele zwischen 4.500 Euro und 5.000 Euro, wie viele zwischen 5.000 Euro und 6.000 Euro und wie viele Personen haben im oben genannten Zeitraum mehr als 6.000 Euro brutto je Monat verdient? Bitte jeweils auch als Quote ausweisen bezogen auf die Gesamtheit der Mitarbeitenden.*
- 21. *Wie viele Mitarbeitende laut Frage 20. sind in den jeweils genannten Einkommensklassen weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Siehe Anlage 2.

- 22. *Wie viele Mitarbeitende laut Frage 20. haben in den jeweils genannten Einkommensklassen keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*
- 23. *Wie viele Mitarbeitende laut Frage 20. haben in den jeweils genannten Einkommensklassen einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen.*
- 24. *Wie viele Mitarbeitende laut Frage 20. haben in den jeweils genannten Einkommensklassen eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*
- 25. *Welche weiteren Erkenntnisse haben Senat beziehungsweise zuständige Behörde über die Verteilung weiterer Diskriminierungsmerkmale in den jeweils oben genannten Einkommensklassen?*

Siehe Anlage 2. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Betriebsbedingte Kündigungen und befristete Verträge

- 26. *Wie viele betriebsbedingte Kündigungen hat das Unternehmen f & w im Zeitraum 01.01.2015 bis 30.09.2020 ausgesprochen und wie viele befristete Verträge hat es in diesem Zeitraum abgeschlossen?*
- 27. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 26. waren jeweils weiblich?*

Betriebsbedingte Kündigungen und befristete Verträge		
Betriebsbedingte Kündigungen 01.01.2015 bis 30.09.2020	davon weiblich	davon mit Behinderung
0	entfällt	entfällt

Jahr	Befristete Verträge	davon weiblich	davon mit Behinderung
2015	675	339	24
2016	349	198	14
2017	43	30	3
2018	126	77	8
2019	121	90	3

Jahr	Befristete Verträge	davon weiblich	davon mit Behinderung
2020	15	8	0

Quelle: f & w

Der größte Teil der befristeten Verträge ist aus naheliegenden Gründen während der sogenannten Flüchtlingskrise 2015/2016 geschlossen worden. Die Quote von befristeten Beschäftigungen wurde seitdem kontinuierlich vermindert.

Die Anzahl der befristeten Beschäftigungen ohne Sachgrund lag zum Stichtag 24.08.2020 bei 19.

28. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 26. hatten jeweils keine binäre Geschlechtsidentität?*

29. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 26. hatten jeweils einen Migrationshintergrund?*

Siehe Vorbemerkung.

30. *Wie viele derjenigen Menschen laut Frage 26. hatten jeweils eine Behinderung?*

Siehe Antwort zu 26. bis 27. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

31. *Wie viele betriebsbedingte Kündigungen und befristete Verträge hat das Unternehmen f & w im oben genannten Zeitraum für Menschen mit je welchen weiteren Diskriminierungsmerkmalen jeweils ausgesprochen beziehungsweise abgeschlossen?*

Siehe Vorbemerkung.

Gleichstellungsbeauftragte im Unternehmen f & w

32. *Wie viele Gleichstellungsbeauftragte (VZÄ) sind im Unternehmen f & w tätig, wie viele sind dies pro Mitarbeiter/-in?*

33. *In welcher Höhe stehen der Abteilung für Gleichstellungsfragen im Unternehmen f & w derzeit finanzielle Mittel zur Verfügung und wie hat sich die finanzielle Ausstattung seit dem 01.01.2015 entwickelt? Bitte nach Jahren differenziert darstellen.*

34. *Welche Aufgaben und Ziele haben die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb des Unternehmens f & w?*

35. *Inwieweit umfasst das Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten auch die Gleichstellung hinsichtlich der Benachteiligung aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht?*

36. *Wie viele derjenigen Menschen, die laut Frage 32. für Gleichstellungsfragen im Unternehmen f & w zuständig sind, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Neben den allgemeinen Aufgaben gemäß HmbGleiG wurden bei f & w folgende Aufgaben für die Gleichstellungsbeauftragte vereinbart:

- Federführende Erstellung und Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans für die Gleichstellungsperiode 2017 bis 2020 und 2021 bis 2024 gemeinsam mit dem Personalmanagement.
- Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte zum Thema Gleichstellung allgemein.
- Im Besonderen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an Einstellungsverfahren unterrepräsentierter Berufsgruppen teil und generell an Einstellungsverfahren mit Führungsfunktion ab der zweiten Führungsebene (Bereichsleitung).
- Erörterung beziehungsweise Schaffung von Maßnahmen und Strukturen, in die die Gleichstellungsbeauftragte eingebunden werden muss, um ihr Beanstandungs-

recht zu realisieren und erkannte Überarbeitungs- beziehungsweise Änderungsbedarfe an die Dienststelle zu melden.

- Erstellung des Konzepts für den Girls'Day und Boys'Day gemeinsam mit dem Personalmanagement sowie Akquise von Abteilungen für die Beteiligung an diesem.
- Erstellung des Leitfadens gendergerechter Ansprache und Sprache für interne und externe Kommunikation sowie Nachhaltung der Umsetzung dieser Vorgaben.
- Vertrauliche Beratung für Beschäftigte (auch Führungskräfte) zu allgemeinen und spezifischen Gleichstellungsthemen (Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht und sexualisierter Gewalt).
- Überprüfung gendergerechter Stellenausschreibungen und Textformulierungen.
- Mitwirkung an diversen internen und externen Arbeitskreisen, wie dem „Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten“ der Freien und Hansestadt Hamburg und dem „AK sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ organisiert vom Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg.
- Interne und externe Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte weitere Sonderaufgaben wie die Erstellung einer Dienstvereinbarung für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach dem AGG gemeinsam mit dem Personalmanagement, die Steuerung eines Diversitätsprozesses im Unternehmen im Rahmen der Lenkungsgruppe Diversität (siehe hierzu Antwort zu 8.) und die Zuständigkeit für das Thema Alter allgemein und in Hinblick auf Diskriminierungen. Unter den letztgenannten Aspekt fallen beispielsweise die Punkte „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und die Thematik „pflegende Angehörige“.

Im Zuge der umfassenden Beschäftigung mit dem Thema Diversität hat die Gleichstellungsbeauftragte an der von basis & woge e.V. durchgeführten berufsbegleitenden Fortbildung „Diversity@work: Öffnung der Verwaltung“ teilgenommen und bringt die in diesem Rahmen gewonnenen Erkenntnisse in das Unternehmen und die Arbeit der Lenkungsgruppe Diversität mit ein.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

37. *Wie viele derjenigen Menschen, die laut Frage 32. für Gleichstellungsfragen im Unternehmen f & w zuständig sind, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*
38. *Wie viele derjenigen Menschen, die laut Frage 32. für Gleichstellungsfragen im Unternehmen f & w zuständig sind, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen.*
39. *Wie viele derjenigen Menschen, die laut Frage 32. für Gleichstellungsfragen im Unternehmen f & w zuständig sind, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*

Siehe Vorbemerkung.

40. *Welche Aufgaben und Ziele, auch perspektivisch, hat sich das Unternehmen f & w für die Gleichstellung von Frauen und Männern vorgenommen?*

Perspektivisch hat sich das Unternehmen f & w für die Gleichstellungsperiode 2021 bis 2024 die weitere Vertiefung der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen durch die Führungskräfte und die Beschäftigten vorgenommen wie:

- Weitere Verbesserung der gendergerechten Personalauswahl,
- Anti-Bias-Trainings,
- Workshops zu gendergerechter Sprache,
- Durchführung von Antidiskriminierungsworkshops und Schulungen als Präventivmaßnahmen.

Das HmbGleiG wird nach wie vor eingehalten und umgesetzt sowie die Prüfung von Unterrepräsentanzen durchgeführt. Bewährte Formate aus der ersten Gleichstellungsperiode bis 2020 wie beispielsweise die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an vereinbarten Auswahlverfahren, Gremienarbeit und der Informationsveranstaltung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und pflegenden Angehörigen werden fortgeführt.

41. *Welche Aufgaben und Ziele, auch perspektivisch, hat sich das Unternehmen f & w für die Gleichstellung von Menschen, die aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht diskriminiert werden, vorgenommen?*

Perspektivisch hat sich f & w für die Gleichstellung von Menschen, die aufgrund anderer Diskriminierungsmerkmale als dem Geschlecht diskriminiert werden, die Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung und mehr Vielfalt für den Personalkörper vorgenommen. Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

42. *Wie sollen die benannten Entwicklungsziele konkret nachgehalten und evaluiert werden? Gibt es Vorbilder anderer öffentlicher Unternehmen, womöglich auch in anderen Bundesländern, beziehungsweise woran genau orientiert sich das Unternehmen f & w in Gleichstellungsfragen? Bitte ausführlich darstellen.*

Internes Beschwerdemanagement im Unternehmen f & w

43. *Verfügt das Unternehmen f & w über ein internes Beschwerdemanagement zum Anzeigen von Diskriminierungen und Gewalt am Arbeitsplatz?*
44. *Falls ja, seit wann genau verfügt das Unternehmen f & w über eine solche Instanz?*
45. *Falls ja, auf welcher Hierarchieebene innerhalb des Unternehmens f & w ist diese Instanz angesiedelt?*
46. *Falls ja, mit wie vielen Menschen ist diese Abteilung ausgestattet? Bitte in VZÄ angeben.*
47. *Falls ja, welche besonderen Qualifikationen besitzen Mitarbeitende dieser internen Beschwerdestelle im Hinblick auf die Tätigkeit in der Beschwerdestelle?*
48. *Falls ja, in welcher Höhe stehen der Abteilung für interne Beschwerden im Unternehmen f & w derzeit finanzielle Mittel zur Verfügung und wie hat sich die finanzielle Ausstattung seit dem 01.01.2015 entwickelt? Bitte nach Jahren differenziert darstellen.*
49. *Falls ja, wie viele derjenigen Menschen, die laut Frage 46. für interne Beschwerden im Unternehmen f & w zuständig sind, sind weiblich? Bitte auch als Quote ausweisen.*
50. *Falls ja, wie viele derjenigen Menschen, die laut Frage 46. für interne Beschwerden im Unternehmen f & w zuständig sind, haben keine binäre Geschlechtsidentität? Bitte auch als Quote ausweisen.*
51. *Falls ja, wie viele derjenigen Menschen, die laut Frage 46. für interne Beschwerden im Unternehmen f & w zuständig sind, haben einen Migrationshintergrund? Bitte auch als Quote ausweisen.*
52. *Falls ja, wie viele derjenigen Menschen, die laut Frage 46. für interne Beschwerden im Unternehmen f & w zuständig sind, haben eine Behinderung? Bitte auch als Quote ausweisen.*
53. *Falls ja, welche Verfahrensschritte durchläuft eine vorgebrachte Beschwerde von Mitarbeitenden im Unternehmen f & w standardmäßig? Bitte differenzieren, ob die vorgebrachte Beschwerde einen potenziell strafrechtlich relevanten beziehungsweise einen nicht potenziell strafrechtlich relevanten Sachverhalt betrifft.*

54. *Falls ja, wie viele interne Beschwerden von Mitarbeitenden des Unternehmens f & w wurden in den Jahren 2017, 2018, 2019 und 2020 (Stichtag 30.09.2020) an f & w herangetragen? Bitte unterscheiden nach Beschwerdegrund (körperliche beziehungsweise psychische Gewalt, Geschlecht, geschlechtliche Identität, sexuelle Identität, Antisemitismus, Anti-Schwarzer-Rassismus, antimuslimischer Rassismus, Behinderungen, weitere).*
55. *Wie viele der genannten Beschwerden hatten ein dienst- oder/und strafrechtliches Verfahren zur Folge und welchen Ausgang haben diese Verfahren genommen?*
56. *Welche weiteren Konsequenzen (Dienstgespräche, Vermerke in der Personalakte) haben die unter Frage 54. aufgeführten Beschwerden darüber hinaus nach sich gezogen?*

Die Dokumentation und Evaluation der Arbeit der Beschwerdestelle ist innerhalb des Verfahrens fest vorgesehen. Orientierung für den Aufbau und die Arbeit der internen Beschwerdestelle bieten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, das Konzept des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle, Materialien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der ADA Bremen sowie der diesbezügliche Austausch mit dem Universitätsklinikum Eppendorf.

Zur personellen und finanziellen Ausstattung sowie zur Anbindung innerhalb der Unternehmenshierarchie und dem genauen Ablauf des Beschwerdeverfahrens können zu diesem Zeitpunkt noch keine Angaben gemacht werden.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

57. *Wie viele Kündigungen hat das Unternehmen f & w seit dem 01.01.2015 bis zum 30.09.2020 aufgrund diskriminierenden Verhaltens am Arbeitsplatz ausgesprochen? Bitte nach Jahren differenzieren.*

Im erfragten Zeitraum wurden insgesamt vier Kündigungen aufgrund diskriminierenden Verhaltens am Arbeitsplatz ausgesprochen: zwei in 2015 und zwei in 2020.

58. *Welche Entwicklungsziele hat sich das Unternehmen f & w für den Auf- und Ausbau der Beschwerdestelle gesetzt?*
59. *Wie sollen die benannten Entwicklungsziele konkret nachgehalten und evaluiert werden? Gibt es Vorbilder anderer öffentlicher Unternehmen, womöglich auch in anderen Bundesländern, beziehungsweise woran genau orientiert sich das Unternehmen f & w im Hinblick auf ein funktionierendes internes Beschwerdemanagement?*
60. *Welche Maßnahmen hat das Unternehmen f & w in den letzten fünf Jahren ergriffen, um Diskriminierungen innerhalb der Mitarbeitenden des Unternehmens zu reduzieren beziehungsweise zu vermeiden? Bitte gesondert bezogen auf die jeweiligen Diskriminierungsmerkmale beantworten.*

Siehe Antworten zu 8. sowie 43. bis 56. Darüber hinaus wird die Frage der Diversität auch im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogramms von f & w thematisiert.

Außerdem greifen hier die bewährten betrieblichen Maßnahmen im Rahmen der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie Personalgespräche, mündliche und schriftliche Ermahnungen sowie gegebenenfalls Abmahnungen bis hin zu Kündigungen. Vorfälle solcher Art werden sehr ernst genommen und mit der gebotenen Sorgfalt und Konsequenz verfolgt.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

61. *Falls es keine ausdrückliche Instanz für interne Beschwerden gibt, warum nicht? Bitte ausführlich antworten.*

62. *Plant das Unternehmen f & w ein internes Beschwerdemanagement aufzubauen?*

Wenn ja, wann?

Siehe Antwort zu 43. bis 56.

Externes Beschwerdemanagement bei f & w und Nachfragen zu Drs. 22/1398

63. *Wie viele Beschwerden von Bewohnern/-innen gegenüber dem Unternehmen f & w wurden vom 01.01.2015 bis 31.07.2020 an das Unternehmen f & w herangetragen? Bitte unterscheiden nach Beschwerdegrund (körperliche beziehungsweise psychische Gewalt, Geschlecht, geschlechtliche Identität, sexuelle Identität, Antisemitismus, Anti-Schwarzer-Rassismus, antimuslimischer Rassismus, Behinderungen, Unterbringungssituation, Auseinandersetzungen mit Mitarbeitenden des Unternehmens und so weiter) sowie nach Bewohner/-innengruppe (Geflüchtete, Wohnungslose und so weiter).*

64. *In wie vielen Fällen hatten Beschwerden von Bewohnern/-innen im oben genannten Zeitraum zur Folge, dass Mitarbeitenden gegenüber, die als Beschwerdegrund angeführt wurden, ein dienstrechtliches oder auch strafrechtliches Verfahren angehängt wurde, und welchen Ausgang haben die Verfahren jeweils genommen?*

65. *In wie vielen Fällen hat das Unternehmen f & w im oben genannten Zeitraum Mitarbeitenden gegenüber Kündigungen aussprechen müssen, weil die vorgebrachten Beschwerden von besonderer Schwere waren? Bitte unterscheiden nach Beschwerdegrund (körperliche beziehungsweise psychische Gewalt, Geschlecht, geschlechtliche Identität, sexuelle Identität, Antisemitismus, Anti-Schwarzer-Rassismus, antimuslimischer Rassismus, Behinderungen, Unterbringungssituation, Auseinandersetzungen und so weiter) sowie nach Bewohner/-innengruppe (Geflüchtete, Wohnungslose und so weiter).*

66. *Welche weiteren Konsequenzen (Dienstgespräche, Vermerke in der Personalakte) haben die unter Frage 63. aufgeführten Beschwerden nach sich gezogen?*

Bis zum 31.07.2020 wurden Beschwerden bei f & w nicht zentral statistisch erfasst, sondern stattdessen lösungsorientiert in den Einrichtungen der öffentlich-rechtlichen Unterbringung sowie im Geschäftsbereich Begleitung und Teilhabe vor Ort oder bei Bedarf unter Beteiligung der nächsthöheren Führungskraft behandelt. Über diesen Zeitraum können keine quantitativen Aussagen getroffen werden.

67. *Wie viele Feedbacks sind seit dem 01.08.2020 über das neue digitale Feedbackmanagement eingegangen und konnten zentral erfasst werden? Bitte unterscheiden nach Beschwerdegrund (körperliche beziehungsweise psychische Gewalt, Geschlecht, geschlechtliche Identität, sexuelle Identität, Antisemitismus, Anti-Schwarzer-Rassismus, antimuslimischer Rassismus, Behinderungen, Unterbringungssituation, Auseinandersetzungen mit Mitarbeitenden des Unternehmens und so weiter) sowie nach Bewohner/-innengruppe (Geflüchtete, Wohnungslose und so weiter).*

Ab dem Zeitpunkt der Inbetriebnahme des neuen digitalen Feedbackmanagements (03.08.2020) bis zum Zeitpunkt dieser Anfrage (26.10.2020) wurden 103 Feedbacks zentral digital erfasst. Das neue Feedbackmanagement ist ein Instrument des Qualitätsmanagements und zielt primär sowohl auf die einzelfallbezogene als auch auf die langfristige strukturelle Verbesserung der erbrachten Dienstleistungen des Unternehmens gemäß dem Unternehmenszweck der Daseinsvorsorge.

Die erfassten Feedbacks werden den folgenden statistisch auswertbaren Kategorien zugeordnet:

- Wohnverhältnisse/Unterbringung (49 Nennungen),
- Leistung und Angebot von f & w (26 Nennungen),
- Mitarbeitende beziehungsweise externe Dienstleistende (22 Nennungen),
- Andere Klientinnen und Klienten (beziehungsweise Sozialer Frieden) (32 Nennungen),
- Sonstiges (17 Nennungen).

Mehrfachnennungen pro Feedback sind möglich.

Eine statistische Erfassung nach unterschiedlichen Gruppen von Bewohnerinnen und Bewohnern und den oben genannten Beschwerdegründen findet nicht statt. Diese sind aus dem Erläuterungstext des jeweiligen Feedbacks ersichtlich. Eine Analyse der Erläuterungstexte hat zwei Vorfälle ergeben, aus denen sich implizit nicht näher spezifizierbare Rassismuskorrekturen als Anschuldigung ablesen lassen.

Die weiteren erfragten Beschwerdegründe (körperliche beziehungsweise psychische Gewalt, Geschlecht, geschlechtliche Identität, sexuelle Identität, Antisemitismus, Antischwarzer-Rassismus, antimuslimischer Rassismus sowie Behinderungen) finden sich in der Analyse der Erläuterungstexte der zentral erfassten Feedbacks nicht wieder.

68. Wie viele Beschwerden, die über das seit 01.08.2020 aktivierte Feedbacksystem des Unternehmens f & w eingetroffen sind, bringen strukturellen Regelungsbedarf zum Ausdruck und wodurch genau wird der strukturelle Regelungsbedarf deutlich?

69. Wie viele und welche der Beschwerden, die strukturellen Regelungsbedarf zum Ausdruck bringen, wurden von f & w bereits eigeninitiativ an die Fachbehörde und Auftraggeberin herangetragen?

Zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich noch keine konkreten strukturellen Regelungsbedarfe aufzeigen. Die erste Berichterstattung und vorbereitende Analyse hatte zunächst noch ein allgemeines Niveau und wird hinsichtlich der Identifizierung struktureller Regelungsbedarfe weiterentwickelt. Zusätzlich ist die ihr zugrunde liegende Datenlage bisher zu gering, um gesicherte statistische Aussagen zu treffen.

Im Übrigen siehe Drs. 22/1398.

70. Wie viele Beschwerden, die über das seit 01.08.2020 aktivierte Feedbacksystem des Unternehmens f & w eingetroffen sind, wurden in anonymisierter Form vorgebracht?

Bisher wurden sieben Feedbacks anonym vorgebracht.

71. Wie häufig hat die in Drs. 22/1398 angekündigte offene Sprechstunde zum persönlichen Vorbringen von Beschwerden im Zeitraum 01.08.2020 bis 30.09.2020 stattgefunden?

Die Sprechstunde der zentralen Feedbackstelle hat im genannten Zeitraum an elf Terminen stattgefunden.

72. Wie viele Menschen haben die offene Sprechstunde zum persönlichen Vorbringen von Beschwerden im Zeitraum 01.08.2020 bis 30.09.2020 aufgesucht, wie viele Einzelbeschwerden wurden erfasst und welche Beschwerdegründe wurden jeweils benannt?

In der Sprechstunde wurden im oben genannten Zeitraum acht Feedbacks erfasst. Einige Personen konnten nach Klärung des Anliegens an andere, tatsächlich zuständige Stellen vermittelt werden, da die Bearbeitung ihres Anliegens nicht in der Zuständigkeit von f & w lag. Die Anzahl der Menschen (im Gegensatz zu den Feedbacks), welche die Sprechstunde aufsuchen, wird vor diesem Hintergrund aufgrund ihrer begrenzten Aussagekraft nicht erfasst.

73. Zeichnen sich bereits Hauptbeschwerdegründe ab und wenn ja, welche?

Siehe Antworten zu 67. bis 69.

74. *Wie stellt das Unternehmen f & w sicher, dass in allen Unterkünften das neue digitale Feedbacksystem den Bewohnern/-innen bekannt gemacht sowie die entsprechenden Flyer und Visitenkarten durch das Unterkunfts- und Sozialmanagement ausgelegt werden?*

Seit dem 03.08.2020 wurden 25 Multiplikatorenschulungen durchgeführt. Im Rahmen der Schulungen wurden circa 165 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, größtenteils betriebliche Führungskräfte aus den Geschäftsbereichen Aufnahme und Perspektive (AP), Unterbringung und Orientierung (UnO) und Begleitung und Teilhabe (BT) geschult, da hier der direkte Kontakt zu Bewohnerinnen und Bewohnern, Klientinnen und Klienten besteht. In den Geschäftsbereichen AP und UnO wurden die Führungskräfte dabei auch dahin gehend qualifiziert, das Wissen über die Möglichkeiten der Eingabe von Feedback seitens der Zielgruppen im Rahmen der Orientierungsberatung zu vermitteln.

Zusätzlich wird die Bekanntmachung durch interne Kommunikationsmittel unterstützt, indem verschiedenste Formate schrittweise entwickelt und den Einrichtungen vor Ort zur Verfügung gestellt werden. Weitere Formen der Informationsdistribution sind in Planung.

75. *Welche Verfahrensschritte durchläuft eine Beschwerde standardmäßig, die über das neue digitale Feedbackmanagement eingehen?*

Siehe Drs. 22/1398.

Fortbildungen und Schulungen für ein antidiskriminierendes Arbeitsumfeld

76. *Wie viele und welche konkreten Fortbildungsangebote beziehungsweise Schulungen hat das Unternehmen f & w seinen Mitarbeitenden zum Thema Antidiskriminierungen und Diversität am Arbeitsplatz in den Jahren 2017, 2018, 2019 und 2020 (Stichtag 30.09.2020) unterbreitet? Bitte unter Nennung des konkreten Titels und gegebenenfalls des Anbieters der Fortbildung beziehungsweise Schulung angeben.*

Siehe Anlage 3.

Darüber hinaus werden unterschiedliche Veranstaltungen zu den oben genannten Themenkomplexen durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und andere (insbesondere) Führungskräfte in unterschiedlichen Formaten angeboten. Zusätzlich stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fortbildungsangebote unterschiedlichster externer Träger zur Verfügung, zu denen sie sich bei Interesse mit Zustimmung des Unternehmens anmelden können.

77. *Inwieweit werden in den Fort- und Weiterbildungen sexistische, transfeindliche und homophobe Diskriminierung thematisiert?*

Menschen werden auf unterschiedliche Art wegen ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität diskriminiert. Hierzu wurden die Kenntnisse der aktuellen Situationen der Geflüchteten vermittelt, Perspektivübernahmen für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Geflüchtete (LSBTI*-Geflüchtete) geschaffen und Handlungsempfehlungen vermittelt. Themen wie Gewalterfahrung und Mehrfachdiskriminierung sowie spezielle Schutzbedürfnisse werden thematisiert. Zudem werden Familien- und Geschlechterverhältnisse im Kontext unterschiedlicher kultureller Hintergründe, Religionen und Wertvorstellungen behandelt.

78. *Inwieweit wird in der Aus- und Weiterbildung Antisemitismus thematisiert?*

In der entsprechenden Fort- und Weiterbildung wird das Wissen über rechte und rechtsextreme Organisationsformen und Aktionsformen in Hamburg erweitert. Die Auseinandersetzung mit Ideologeelementen eines rechten Weltbildes ist genauso Thema wie der Erwerb eines Handlungsrepertoires für die eigene berufliche Praxis. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Wohnunterkünften lernen den Umgang mit Vorfällen und erwerben Kenntnisse über den Schutz der Klientinnen und Klienten. Zusätzlich lernen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützungspartner kennen

und erlangen Wissen über konkrete Handlungswerkzeuge, die in der Auseinandersetzung mit rechten Aktivitäten hilfreich sind.

79. Inwieweit wird in der Aus- und Weiterbildung Antiziganismus thematisiert?

Die Fortbildung „Gewalt und Bedrohung gegen Roma und Sinti – die Allgegenwart des „Antiziganismus““ wird regelmäßig angeboten.

80. Inwieweit wird in der Aus- und Weiterbildung Anti-Schwarzer-Rassismus thematisiert?

81. Inwieweit wird in der Aus- und Weiterbildung Diskriminierung aufgrund des sozialen Status thematisiert?

Hierzu gibt es bislang kein eigenes Angebot. Im Übrigen siehe Antwort zu 76.

82. Inwieweit wird in der Aus- und Weiterbildung Diskriminierung aufgrund des Geschlechts thematisiert?

Bis 2017 gab es ein regelmäßiges Fortbildungsangebot zur Situation von LSBTI*-Geflüchteten. Aufgrund einer nachlassenden Nachfrage wird diese Fortbildung derzeit nicht angeboten. Die Fortbildung „Gewalt gegen Frauen“ behandelt unter anderem das Thema „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“.

83. Inwieweit wird in der Aus- und Weiterbildung Diskriminierung aufgrund von Behinderungen thematisiert?

84. Inwieweit wird in der Aus- und Weiterbildung antimuslimischer Rassismus thematisiert?

Siehe Antwort zu 80. und 81.

85. Wie viele Mitarbeitende des Unternehmens f & w haben die unter Frage 76. aufgeführten Fortbildungen beziehungsweise Schulungen jeweils besucht? Bitte auch als Quote bezogen auf die Gesamtheit der Mitarbeitenden im Unternehmen f & w ausweisen.

Siehe Anlage 3.

86. Wie viele verpflichtende Fortbildungen beziehungsweise Schulungen müssen Mitarbeitende des Unternehmens f & w insgesamt jährlich absolvieren? Bitte in Stunden beziehungsweise Tagen angeben.

87. Wie viele der verpflichtenden Fortbildungen beziehungsweise Schulungen behandeln schwerpunktmäßig Antidiskriminierungen und Diversität am Arbeitsplatz?

88. Welche Maßnahmen greifen innerhalb des Unternehmens f & w, wenn Mitarbeitende bestimmte verpflichtende Fortbildungen beziehungsweise Schulungen nicht wahrnehmen? Bitte ausführlich darstellen.

Für unterschiedliche Funktionsgruppen sieht f & w unterschiedliche verpflichtende Fortbildungen vor, die möglichst bald nach Neuaufnahme der Tätigkeit zu absolvieren sind. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unterkunfts- und Sozialmanagement sind dies beispielsweise Fortbildungen zu den Themen Verwaltungsrecht, Ausländerrecht, Garantenrecht. Eine Verpflichtung, jährlich bestimmte Fortbildungen zu absolvieren, existiert jedoch nicht. Vielmehr setzt f & w auf die initiative Inanspruchnahme der Fortbildungsangebote nach individuellem Bedarf und nach gemeinsamer Beratung mit der jeweiligen Führungskraft.

89. Welche Evaluationsinstrumente nutzt das Unternehmen f & w, um zu erheben, ob die erteilten Fortbildungen beziehungsweise Schulungen wirksam sind, und wie häufig kommen diese zum Einsatz?

Eine Evaluation erfolgt durch die Rückmeldung über die individuelle Einschätzung der Wirksamkeit einzelner Fortbildungen im Austausch mit der jeweiligen Führungskraft.

Arbeitsverträge und Einkommensverteilung

Stichtag	Gesamtzahl MA	geringfügig Beschäftigte	in % aller MA	weiblich	in % aller geringf. Besch.	mit Behinderung	in % aller geringf. Besch.	Werkstudierende	in % aller MA
01.01.2015	975	6	0,6%	6	100,0%	0	0,0%	8	0,8%
30.06.2015	1091	8	0,7%	8	100,0%	0	0,0%	3	0,3%
01.01.2016	1558	15	1,0%	11	73,3%	2	13,3%	51	3,3%
30.06.2016	1601	15	0,9%	12	80,0%	0	0,0%	13	0,8%
01.01.2017	1621	9	0,6%	8	88,9%	0	0,0%	9	0,6%
30.06.2017	1553	10	0,6%	9	90,0%	0	0,0%	2	0,1%
01.01.2018	1499	8	0,5%	8	100,0%	0	0,0%	10	0,7%
30.06.2018	1451	10	0,7%	8	80,0%	0	0,0%	4	0,3%
01.01.2019	1512	15	1,0%	12	80,0%	0	0,0%	8	0,5%
30.06.2019	1534	15	1,0%	12	80,0%	0	0,0%	5	0,3%
01.01.2020	1568	15	1,0%	14	93,3%	0	0,0%	14	0,9%
30.06.2020	1589	17	1,1%	16	94,1%	0	0,0%	13	0,8%
30.09.2020	1592	16	1,0%	14	87,5%	0	0,0%	7	0,4%

Quelle: f & w

Bei den Beschäftigten in den niedrigsten Einkommenskategorien (mit * gekennzeichnet) handelt es sich um besondere Beschäftigtengruppen. Diese umfassen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Freien Sozialen Jahr, Auszubildende, duale Studenten und Praktikanten für soziale Ausbildungen bzw. Studiengänge.

Bei den mit ** gekennzeichneten Zellen erfolgt aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Angabe.

Stichtag	Vollzeitbrutto in €	975					
01.01.2015		Anzahl MA	in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	9	0,9%	4	44,4%	0	0,0%
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	1501 - 2000	3	0,3%	1	33,3%	**	**
	2001 - 2500	179	18,4%	112	62,6%	38	21,2%
	2501 - 3000	274	28,1%	151	55,1%	24	8,8%
	3001 - 3500	266	27,3%	182	68,4%	38	14,3%
	3501 - 4000	163	16,7%	100	61,3%	20	12,3%
	4001 - 4500	42	4,3%	23	54,8%	4	9,5%
	4501 - 5000	29	3,0%	16	55,2%	0	0,0%
	5001 - 6000	5	0,5%	4	80,0%	1	20,0%
	ab 6001	5	0,5%	1	20,0%	0	0,0%
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1091				
30.06.2015		Anzahl MA	in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	9	0,9%	3	33,3%	0	0,0%
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	1501 - 2000	1	0,1%	0	0,0%	**	**
	2001 - 2500	168	17,2%	92	54,8%	27	16,1%
	2501 - 3000	330	33,8%	175	53,0%	38	11,5%
	3001 - 3500	326	33,4%	236	72,4%	39	12,0%
	3501 - 4000	171	17,5%	106	62,0%	21	12,3%
	4001 - 4500	44	4,5%	24	54,5%	3	6,8%
	4501 - 5000	16	1,6%	9	56,3%	0	0,0%
	5001 - 6000	22	2,3%	13	59,1%	1	4,5%
	ab 6001	4	0,4%	0	0,0%	**	**
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1558				
01.01.2016		Anzahl MA	in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	15	1,5%	9	60,0%	0	0,0%
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	1501 - 2000	9	0,9%	8	88,9%	0	0,0%
	2001 - 2500	351	36,0%	154	43,9%	26	7,4%
	2501 - 3000	492	50,5%	243	49,4%	39	7,9%
	3001 - 3500	478	49,0%	340	71,1%	52	10,9%
	3501 - 4000	120	12,3%	73	60,8%	11	9,2%
	4001 - 4500	47	4,8%	26	55,3%	2	4,3%
	4501 - 5000	19	1,9%	9	47,4%	0	0,0%
	5001 - 6000	22	2,3%	13	59,1%	2	9,1%
	ab 6001	5	0,5%	1	20,0%	0	0,0%
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1601				
30.06.2016		Anzahl MA	in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	14	1,4%	9	64,3%	0	0,0%
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	1501 - 2000	7	0,7%	7	100,0%	0	0,0%
	2001 - 2500	174	17,8%	82	47,1%	13	7,5%
	2501 - 3000	586	60,1%	255	43,5%	50	8,5%
	3001 - 3500	423	43,4%	314	74,2%	31	7,3%
	3501 - 4000	161	16,5%	102	63,4%	23	14,3%
	4001 - 4500	164	16,8%	102	62,2%	12	7,3%
	4501 - 5000	21	2,2%	11	52,4%	1	4,8%
	5001 - 6000	43	4,4%	23	53,5%	1	2,3%
	ab 6001	8	0,8%	3	37,5%	1	12,5%
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1621				
01.01.2017		Anzahl MA	in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	17	1,7%	11	64,7%	0	0,0%
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	1501 - 2000	6	0,6%	6	100,0%	0	0,0%
	2001 - 2500	135	13,8%	65	48,1%	14	10,4%
	2501 - 3000	592	60,7%	240	40,5%	45	7,6%
	3001 - 3500	468	48,0%	344	73,5%	29	6,2%
	3501 - 4000	207	21,2%	139	67,1%	25	12,1%
	4001 - 4500	118	12,1%	72	61,0%	10	8,5%
	4501 - 5000	23	2,4%	13	56,5%	1	4,3%
	5001 - 6000	45	4,6%	24	53,3%	1	2,2%
	ab 6001	10	1,0%	4	40,0%	1	10,0%
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1553				
30.06.2017		Anzahl MA	in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	11	1,1%	7	63,6%	0	0,0%
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	1501 - 2000	6	0,6%	6	100,0%	0	0,0%
	2001 - 2500	94	9,6%	33	35,1%	4	4,3%
	2501 - 3000	508	52,1%	201	39,6%	44	8,7%
	3001 - 3500	421	43,2%	302	71,7%	32	7,6%
	3501 - 4000	287	29,4%	202	70,4%	32	11,1%
	4001 - 4500	148	15,2%	88	59,5%	15	10,1%
	4501 - 5000	24	2,5%	13	54,2%	1	4,2%
	5001 - 6000	44	4,5%	24	54,5%	1	2,3%
	ab 6001	10	1,0%	4	40,0%	1	10,0%
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1499				
01.01.2018		Anzahl MA	in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	24	2,5%	17	70,8%	0	0,0%
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	1501 - 2000	3	0,3%	3	100,0%	**	**
	2001 - 2500	78	8,0%	32	41,0%	3	3,8%
2501 - 3000	442	45,3%	162	36,7%	45	10,2%	

Drucksache 22/1871 Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg – 22. Wahlperiode

	3001 - 3500	433	44,4%	298	68,8%	34	7,9%	
	3501 - 4000	267	27,4%	188	70,4%	26	9,7%	
	4001 - 4500	172	17,6%	107	62,2%	15	8,7%	
	4501 - 5000	26	2,7%	14	53,8%	2	7,7%	
	5001 - 6000	44	4,5%	24	54,5%	1	2,3%	
	ab 6001	10	1,0%	4	40,0%	1	10,0%	
Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1451						
30.06.2018	Anzahl MA		in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %	
	bis 1000*	19	1,9%	14	73,7%	0	0,0%	
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
	1501 - 2000	3	0,3%	2	0,0%	**	**	
	2001 - 2500	74	7,6%	30	40,5%	3	4,1%	
	2501 - 3000	430	44,1%	164	38,1%	49	11,4%	
	3001 - 3500	381	39,1%	257	67,5%	26	6,8%	
	3501 - 4000	294	30,2%	205	69,7%	31	10,5%	
	4001 - 4500	169	17,3%	104	61,5%	16	9,5%	
	4501 - 5000	26	2,7%	14	53,8%	2	7,7%	
	5001 - 6000	46	4,7%	24	52,2%	2	4,3%	
	ab 6001	9	0,9%	3	33,3%	1	11,1%	
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1512					
	01.01.2019	Anzahl MA		in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
bis 1000*		22	2,3%	17	77,3%	0	0,0%	
1001 - 1500*		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
1501 - 2000		3	0,3%	2	66,7%	**	**	
2001 - 2500		70	7,2%	36	51,4%	2	2,9%	
2501 - 3000		455	46,7%	157	34,5%	55	12,1%	
3001 - 3500		342	35,1%	236	69,0%	25	7,3%	
3501 - 4000		367	37,6%	251	68,4%	32	8,7%	
4001 - 4500		170	17,4%	107	62,9%	18	10,6%	
4501 - 5000		30	3,1%	14	46,7%	3	10,0%	
5001 - 6000		46	4,7%	25	54,3%	2	4,3%	
ab 6001		7	0,7%	2	28,6%	0	0,0%	
Stichtag		Vollzeitbrutto in €	1534					
30.06.2019		Anzahl MA		in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	20	2,1%	16	80,0%	0	0,0%	
	1001 - 1500*	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
	1501 - 2000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
	2001 - 2500	14	1,4%	11	78,6%	0	0,0%	
	2501 - 3000	350	35,9%	94	26,9%	42	12,0%	
	3001 - 3500	445	45,6%	280	62,9%	32	7,2%	
	3501 - 4000	361	37,0%	256	70,9%	37	10,2%	
	4001 - 4500	187	19,2%	113	60,4%	15	8,0%	
	4501 - 5000	87	8,9%	54	62,1%	9	10,3%	
	5001 - 6000	59	6,1%	31	52,5%	4	6,8%	
	ab 6001	11	1,1%	5	45,5%	0	0,0%	
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1568					
	01.01.2020	Anzahl MA		in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
bis 1000*		22	2,3%	15	68,2%	0	0,0%	
1001 - 1500*		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
1501 - 2000		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
2001 - 2500		17	1,7%	14	82,4%	0	0,0%	
2501 - 3000		356	36,5%	97	27,2%	40	11,2%	
3001 - 3500		436	44,7%	278	63,8%	32	7,3%	
3501 - 4000		300	30,8%	206	68,7%	20	6,7%	
4001 - 4500		282	28,9%	182	64,5%	31	11,0%	
4501 - 5000		89	9,1%	55	61,8%	10	11,2%	
5001 - 6000		55	5,6%	30	54,5%	3	5,5%	
ab 6001		11	1,1%	5	45,5%	0	0,0%	
Stichtag		Vollzeitbrutto in €	1589					
30.06.2020		Anzahl MA		in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
	bis 1000*	20	2,1%	13	65,0%	0	0,0%	
	1001 - 1500*	1	0,1%	1	100,0%	**	**	
	1501 - 2000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
	2001 - 2500	15	1,5%	13	86,7%	0	0,0%	
	2501 - 3000	216	22,2%	80	37,0%	26	12,0%	
	3001 - 3500	540	55,4%	270	50,0%	38	7,0%	
	3501 - 4000	407	41,7%	275	67,6%	31	7,6%	
	4001 - 4500	188	19,3%	126	67,0%	22	11,7%	
	4501 - 5000	120	12,3%	74	61,7%	13	10,8%	
	5001 - 6000	65	6,7%	36	55,4%	4	6,2%	
	ab 6001	17	1,7%	7	41,2%	0	0,0%	
	Stichtag	Vollzeitbrutto in €	1592					
	30.09.2020	Anzahl MA		in % aller MA	davon weibl.	in %	davon mit Behinderung	in %
bis 1000*		19	1,9%	14	73,7%	0	0,0%	
1001 - 1500*		2	0,2%	1	0,0%	**	**	
1501 - 2000		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
2001 - 2500		10	1,0%	7	70,0%	0	0,0%	
2501 - 3000		170	17,4%	46	27,1%	21	12,4%	
3001 - 3500		588	60,3%	313	53,2%	40	6,8%	
3501 - 4000		406	41,6%	274	67,5%	30	7,4%	
4001 - 4500		192	132,0%	132	68,8%	22	11,5%	
4501 - 5000		123	12,6%	74	60,2%	13	10,6%	
5001 - 6000		65	6,7%	37	56,9%	4	6,2%	
ab 6001		17	1,7%	7	41,2%	0	0,0%	

Quelle: f & w

Titel	Anzahl und TN der Fortbildungstermine:														
	2017				2018				2019				2020 (bis 30.09.)		
	Termine	TN	Quote	Termine	TN	Quote	Termine	TN	Quote	Termine	TN	Quote	Termine	TN	Quote
Gewalt und Bedrohung gegen Roma und Sinti - die Allgegenwart des "Antiziganismus"	1	11	0,68%	1	14	0,93%	2	20	1,32%	0*	0	0	0	0%	
Religiöser Fanatismus als neue Herausforderung der Flüchtlingsarbeit	4	55	3,39%	3	36	2,40%	2	20	1,32%	1	0 (Corona)	0	0	0%	
(Extrem) rechte Aktivitäten gegen Wohnunterkünfte - Umgangstrategien für Einrichtungen	4	67	4,13%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	0	nn	0	0	0%	
Haltungen und Handlungen gegen rechts	3	31	1,91%	2	26	1,73%	2	24	1,59%	0*	0	0	0	0%	
Gewalt gegen Frauen	4	64	3,95%	1	9	0,60%	1	12	0,79%	1	0 (Corona)	0	0	0%	
LSBTI* - Geflüchtete - eine besonders schutzbedürftige Gruppe	2	32	1,97%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0	0%	
Islam im Arbeitsalltag - Vertiefung	5	76	4,69%	4	56	3,74%	4	56	3,70%	0*	0	0	0	0%	
Zukunft statt Herkunft - wie kann ein interkulturelles Zusammenleben gelingen?	6	83	5,12%	6	84	5,60%	3	39	2,58%	0*	0	0	0	0%	
Interkulturelle Kommunikation und Sireitkultur	1	14	0,86%	1	14	0,93%	2	19	1,26%	1	9	0,57%	1	9	0,57%
Gesamtzahl TN	2	30	1,85%	1	14	0,93%	1	10	0,66%	1	0 (Corona)	1	9	0,57%	
Quote TN Gesamt auf Jahr:		463	28,56%		253	16,68%		200			9		13,23%		0,57%

* findet erst nach dem 30.09.2020 statt
Quelle: f & w