

# Gleichstellungsrichtlinie

---

**Hochschule für Angewandte  
Wissenschaften Hamburg**

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE  
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**

Hamburg University of Applied Sciences

---

**Weil Du was  
verändern kannst.**

## **GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIE DER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN HAMBURG**

---

Der Hochschulsenat der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg hat am 22. Januar 2026 nach §§ 3 Absatz 5 Satz 3, 85 Absatz 1 Nummer 9 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 19. Februar 2025 (HmbGVBl. S. 241) die Gleichstellungsrichtlinie der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in der nachstehenden Fassung beschlossen.

<b>0.Präambel</b>	<b>S.4</b>
<b>§ 1 Beauftragte und Akteur*innen mit Gleichstellungs-, Diversity- und Antidiskriminierungsauftrag</b>	<b>S.5</b>
§ 1.1 Gleichstellungsbeauftragte*r und Stellvertretungen für den technischen, bibliotheks- und Verwaltungsbereich	<b>S.6</b>
§ 1.2 Gleichstellungsbeauftragte*r und Stellvertretung für den wissenschaftlichen Bereich	<b>S.6</b>
§ 1.3 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	<b>S.8</b>
§ 1.4 Profil, Leistungsspektrum und Ausstattung der Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung	<b>S.9</b>
<b>§ 2 Grundsätze und Steuerungsinstrumente (für Gleichstellung, Gendermainstreaming, Antidiskriminierung, Familiengerechtigkeit und Diversity Management)</b>	<b>S.11</b>
§ 2.1 Gleichstellungspläne	<b>S.11</b>
§ 2.2 Diversity-Management-Konzept	<b>S.12</b>
§ 2.3 Ausbau der Gender- und Diversitykompetenz	<b>S.12</b>
§ 2.4 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben	<b>S.12</b>
§ 2.5 Gender und Diversity in Forschung und Lehre	<b>S.14</b>
§ 2.6 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Kommunikation	<b>S.14</b>
§ 2.7 Gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung und Berichte	<b>S.15</b>
<b>§ 3 Gremien, Organe und Ausschüsse</b>	<b>S.16</b>
§ 3.1 Besetzungsvorgaben	<b>S.16</b>
§ 3.2 Organisation von Besprechungen und Gremien	<b>S.16</b>
§ 3.3 Ausschuss für Gleichstellung und Diversity	<b>S.17</b>
<b>§ 4 Gleichstellung und Diversity im Studium und beim Hochschulzugang</b>	<b>S.18</b>
<b>§ 5 Gleichstellung und Diversity in der Personalgewinnung und -entwicklung</b>	<b>S.18</b>
§ 5.1 Bestimmung der Unterrepräsentanz	<b>S.18</b>
§ 5.2 Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren	<b>S.19</b>
§ 5.3 Chancengerechtigkeit in der Personalgewinnung und -entwicklung	<b>S.19</b>
§ 5.4 Ausschreibungs- und Auswahlverfahren	<b>S.20</b>
<b>§ 6 Inkrafttreten</b>	<b>S.21</b>

## 0. PRÄAMBEL

---

Diese Gleichstellungsrichtlinie regelt die Umsetzung von Gleichstellung und Diversity an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.

Eine Stärkung der Gleichstellung, ein verantwortlicher Umgang mit Befristungen, ein klares Konzept zum konstruktiven und diskriminierungssensiblen Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management) und eine stetige Aus- und Fortbildung des wissenschaftlich unterstützenden Personals auf hohem Niveau sind die Anforderungen der Gegenwart und Zukunft, denen sich die HAW Hamburg stellt –auch mit dieser Richtlinie zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity. Diese Richtlinie der HAW Hamburg schafft ein Commitment in der Hochschule und definiert gleichzeitig den Rahmen, in dem die institutionelle und rechtliche Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit an der HAW Hamburg voranschreitet und Benachteiligungen entgegengewirkt werden.

Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit an der HAW Hamburg setzt die aktive Beteiligung von Akteuren mit vielfältigen Geschlechtsidentitäten voraus. Die verschiedenen Geschlechtsidentitäten der Hochschulangehörigen und des zu gewinnenden Personals erfordern zielgruppenspezifisch ausgerichtete, variationsreiche Gleichstellungsmaßnahmen, in denen Diversity- und Intersektionalitätsaspekte mitgedacht werden.

Die Angehörigen der HAW Hamburg stellen sich aus voller Überzeugung der Aufgabe und Herausforderung, sich unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, Familienstatus, geschlechtlicher Identität, Staatsangehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, gesundheitlicher Verfasstheit, äußerer Erscheinung, Alter und sexueller Orientierung als Menschen gleichberechtigt begegnen. Die HAW Hamburg fördert diese Aufgabe und stellt eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung der Hochschule und ihrer strategischen Weiterentwicklung sicher.

Die Richtlinie enthält Regelungen, die dem gesetzlich formulierten Auftrag zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und der Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie zur angemessenen Berücksichtigung von Personen, die der Kategorie divers oder keiner geschlechtlichen Kategorie angehören, entsprechen.

Es werden Maßnahmen zur Ermöglichung für ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit festgelegt und ein konstruktiver und wertschätzender Umgang mit Diversity gewährleistet.

## **§ 1 „BEAUFTRAGTE UND AKTEUR\* INNEN MIT GLEICHSTELLUNGS-, DIVERSITY- UND ANTIDISKRIMINIERUNGS-AUFTRAG**

- (1) Beratung, Koordination und Unterstützung leisten in der Umsetzung des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags folgende Beauftragte bzw. Gremien oder Bereiche:
- Allgemeiner Studierendenausschuss (§ 102 HmbHG)
  - Beauftragte\*r für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender (§ 88 HmbHG)
  - Beauftragte\*r für migrationsbedingte Hochschulentwicklung
  - Betriebliches Gesundheits- und Konfliktmanagement
  - Beschwerdestellen für Beschäftigte und Studierende nach dem AGG
  - Familienbüro
  - Gleichstellungsbeauftragte\*r für den Bereich des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungsbereichs (§ 18 HmbGleiG)
  - Gleichstellungsbeauftragte\*r für den wissenschaftlichen Bereich (§ 87 HmbHG) und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (§ 89 Absatz 6 HmbHG)
  - Inklusionsbeauftragte\*r (§ 181 SGB IX)
  - Konfliktlots\*innen
  - Netzwerk der Beratungs- und Anlaufstellen
  - Peer-to-Peer-Beratung für Studierende mit psychischen Problemen
  - Personalrat
  - Zentrale Studienberatung
  - Schwerbehindertenvertretung (§ 177–180 SGB IX)
  - Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung
  - Vertrauensstelle
  - Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung (Antidiskriminierungsrichtlinie Kapitel 4.1.1)
- (2) Es steht dem Präsidium frei, weitere Beauftragte und Akteur\*innen zu benennen.

## **§ 1.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE\***R** UND STELLVERTRETUNGEN FÜR DEN BEREICH DES TECHNISCHEN-, BIBLIOTHEKS- UND VERWALTUNGSBEREICHS**

---

- (1) Das Präsidium bestellt gemäß § 18 Absatz 1 HmbGleiG für vier Jahre eine Person für das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Dienststelle (TVP) und zwei Stellvertretungen. Mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen müssen dem weiblichen Geschlecht angehören. Personen, die der Kategorie divers oder keiner geschlechtlichen Kategorie angehören, sind angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Den Bestellungen geht ein Interessenbekundungsverfahren, eingeleitet vom Präsidium, voraus. Die Beschäftigten des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals sind vor der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle anzuhören. Die Anhörung erfolgt über die Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung.
- (3) Die in das Gleichstellungsbeauftragtenamt gewählte Person der Dienststelle (TVP) erhält eine Freistellung von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben in Höhe von 50 % einer Vollzeitstelle. Ihre Stellvertretungen werden zu 25 % von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die Gleichstellungsbeauftragten werden mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sachlichen Mitteln ausgestattet.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben geschult.

## **§ 1.2 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE\***R** UND STELLVERTRETUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH**

---

- (1) Die Person im Amt der Gleichstellungsbeauftragten soll in der Gruppe der Hochschullehrer\*innen dem an der Hochschule unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Personen, die der Kategorie divers oder keiner geschlechtlichen Kategorie angehören, sind angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Der Hochschulsenat wählt gemäß § 87 Absatz 1 HmbHG für drei Jahre eine Person für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Die Wahl erfolgt nach einem hochschulinternen Wahlauftrag. Kandidieren können Professor\*innen, Mitglieder des akademischen Personals oder andere Hochschulangehörige mit Hochschulabschluss und geeigneten beruflichen Erfahrungen.
- (3) Gemäß § 87 Absatz 4 HmbHG kann auch für sechs Jahre eine Person im hauptberuflichen Amt der Gleichstellungsbeauftragten gewählt werden. Die Stelle ist öffentlich auszuschreiben. Ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss und geeignete berufliche Erfahrungen sind Voraussetzungen für eine Kandidatur.
- (4) Wiederwahl ist in beiden Fällen möglich.
- (5) Gehört die Stellvertretung der Gruppe der Professor\*innen an, so sind insgesamt 2 LVS-Lehrermäßigung pro Semester dem Präsidium zu empfehlen. Gehört die Person der Gruppe der wissenschaftlichen Angestellten bzw. des wissenschaftlichen Personals der Hochschule an, so erhält sie eine Freistellung von ihren sonstigen Aufgaben in Höhe von 10% einer Vollzeitstelle.
- (6) Der in das Gleichstellungsbeauftragtenamt gewählten Person obliegt über die in § 87 HmbHG geregelten Befugnisse und Rechte Folgendes:

- Gehört dem Hochschulsenat als beratendes Mitglied an;
- Beratendes Mitglied in Berufungsausschüssen;
- Vorsitz im ständigen Ausschuss des Hochschulsenats für Gleichstellung und Diversity;
- Jährlicher Bericht zu Gleichstellungsbelangen im Hochschulsenat;
- Mitglied der Qualitätsprüfung für Berufungsverfahren und nimmt Stellung zur Einhaltung der Gleichstellungsvorgaben in Berufungsverfahren und prüft insbesondere, ob bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt zu berufen sind;
- ist zur Vertraulichkeit verpflichtet.

(7) Weitere Aufgaben im Gleichstellungsbeauftragtenamt sind:

- Koordination und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten;
- Vertretung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und Einstellungsverfahren;
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der das Gleichstellungsbeauftragtenamt der Dienststelle vertretenden Person nach HmbGleiG;
- Vertretung der Gleichstellungsarbeit und -interessen der HAW Hamburg in der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG, BuKoF mit Kommissionen) sowie auf Kongressen und Tagungen. Kooperation mit den zuständigen Behörden und Institutionen sowie mit Organisationen und Verbänden im Wissenschaftsbereich;
- Beratung und Vertretung der Hochschulangehörigen aus dem Wissenschaftsbereich in Gleichstellungsbelangen.

(8) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist nach §87 Abs. 2 durch die Bereitstellung geeigneter Personal- und Sachmittel zu gewährleisten. Nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte erhalten eine Freistellung von ihren sonstigen Aufgaben in Höhe von 50% einer Vollzeitstelle, bei Professorinnen analog einer Lehrentlastung von 9 LVS.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben geschult.

### **§ 1.3 FAKULTÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE**

- (1) Die Fakultätsräte wählen gemäß § 91 Absatz 2 Nr. 9 HmbHG Fakultätsgleichstellungsbeauftragte. Für das Amt der\*des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können Professor\*innen oder wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen kandidieren. Die Amtszeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre, Wiederwahl ist möglich.
- (2) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können ihre Arbeit in Kommissionen organisieren, denen explizit auch Studierende angehören. Die Rechte und Aufgaben der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können auf die Kommissionsmitglieder übertragen werden.
- (3) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten haben insbesondere folgende Aufgaben:
  - Vertretung in Berufungsausschüssen;
  - Vertretung im Fakultätsrat;
  - Regelmäßige Kommunikation mit dem Dekanat und den Fachschaften zu Gleichstellungsthemen;
  - Koordinationstreffen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten;
  - Unterstützung der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen;
  - Beratung von Angehörigen des wissenschaftlichen Bereichs der Fakultät in Gleichstellungsbelangen;
  - Interessensvertretung der Fakultät gegenüber der HAW Hamburg in Bezug auf Gleichstellungsbelange in Kooperation mit der\*dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten.
- (4) Die Kandidat\*innen für die Ämter der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden nach fakultätsinterner Ausschreibung durch das Dekanat über ein Interessensbekundungsverfahren nominiert und vom Fakultätsrat nach fakultätsweiter Einladung gewählt. Der Ausschuss für Gleichstellung und Diversity ist über die Ausschreibung und den Prozess zu informieren und soll im Laufe des Verfahrens die Möglichkeit zur Stellungnahme erhalten.
- (5) Gehören Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Gruppe der Professor\*innen an, so soll pro Fakultät eine angemessene Lehrermäßigung pro Semester für die Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht werden. Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Umfang der Lehrermäßigung dementsprechend angepasst. Gehören sie der Gruppe des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals an, kann ebenfalls eine Lehrermäßigung vereinbart werden oder die Amtsausübung auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit angerechnet werden. Für die Gruppe des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals, die als Teilzeitbeschäftigte in das Amt gewählt werden, ist die Arbeitszeit zur Wahrnehmung des Amtes auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit anzurechnen oder kann – im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fakultätsleitung – um einen zu vereinbarenden Stundenumfang auf die vereinbarte Arbeitszeit aufgestockt werden, soweit entsprechende Mittel zur Verfügung stehen.
- (6) Zur Erfüllung der Aufgaben sind den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ausreichende Sachmittel durch die Fakultät zur Verfügung zu stellen, die die Möglichkeiten beinhalten sollen, Koordinations- und Organisationsaufgaben durch zusätzliche Stellenanteile abzudecken bzw. Tutorien für diese Aufgaben einzurichten. Es sollen ergänzende Sachmittel als Anreizsystem zentral zur Verfügung gestellt werden.
- (7) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind an allen Struktur- und Entwicklungsplanungen auf Fakultätsebene in Vertretung der\*des Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zu beteiligen.

(8) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren für das wissenschaftliche Personal frühzeitig und durchgängig zu beteiligen. Sie sind rechtzeitig einzuladen und haben das Recht auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen.

(9) Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen des Fakultätsrats. Sie sind wie Mitglieder zu laden und zu informieren. Werden Entscheidungen, die die Gleichstellung betreffen, entgegen ihrer Stellungnahme getroffen, so ist die gewählte Person im Gleichstellungsbeauftragtenamt für den wissenschaftlichen Bereich einzubeziehen. In diesen Fällen kann vom Widerspruchsrecht gemäß § 87 Absatz 5 HmbHG Gebrauch gemacht werden.

(10) Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten kommen mindestens einmal im Semester zu einer Versammlung der Gleichstellungsbeauftragten der HAW Hamburg zusammen. Die in das zentrale Gleichstellungsbeauftragtenamt gewählte Person lädt ein und leitet die Sitzung. Aufgabe ist die gegenseitige Information sowie die gemeinsame Abstimmung und Planung von Gleichstellungsmaßnahmen und Gender Studies an der HAW Hamburg. Diese Versammlung kann im Bedarfsfall eine delegierte Person benennen und diese Person in den Ausschuss für Gleichstellung und Diversity entsenden.

## **§ 1.4 PROFIL, LEISTUNGSSPEKTRUM UND AUSSTATTUNG DER STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG, DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG**

(1) Die Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung ist primär für die Unterstützung der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung des gesetzgeberischen Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechterverhältnisse, Diversity und Antidiskriminierung an der Hochschule zuständig. Sie unterstützt die HAW Hamburg als familiengerechte Hochschule. Die Stabsstelle ist hinsichtlich der Fach- und Dienstaufsicht demjenigen Präsidiumsmitglied zugeordnet, zu dessen Geschäftsbereich die Hochschulentwicklungsbereiche Gleichstellung und Gender, Antidiskriminierung, Familiengerechtigkeit, Diversity, Inklusion und Intersektionalität gehören.

(2) Die Stabsstelle hat folgende Aufgaben:

- Unterstützung der beiden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der Hochschule nach HmbHG und HmbGleiG, der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und des Ausschusses für Gleichstellung und Diversity des Hochschulsenats;
- Durchführung des Wahlaufrufs und des Interessensbekundungsverfahrens für die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten (HmbHG/HmbGleiG);
- Unterstützung des Präsidiums bei der Erstellung der Gleichstellungspläne, eines Konzeptes zum Diversity Management, der Gleichstellungs- und Diversityaspekte des Struktur- und Entwicklungsplanes, der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (extern und intern), Mitarbeit bei der Erstellung von Ordnungen und Satzungen, die schwerpunktmäßig in das Aufgabenspektrum von Gleichstellung und Diversity fallen;
- Begleitung der Umsetzung von Maßnahmen der Gleichstellungspläne und des Konzeptes zum Diversity Management durch ein entsprechendes Controlling und Qualitätsmanagement;
- Konzeptionelle Weiterentwicklung relevanter Maßnahmen zur Verwirklichung der

Gleichstellung der Geschlechter, Familiengerechtigkeit, Intersektionalität, Antidiskriminierung, Diversity und Inklusion;

- Unterstützung eines Kommunikationskonzeptes des Präsidiums nach innen und außen zu den Themenschwerpunkten und Zielen der Stabsstelle in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule;
  - Eigenständige Durchführung von Veranstaltungen;
  - Vertretung in hochschulübergreifenden Vernetzungen, wie LaKoG Hamburg, BuKoF mit Kommissionen, Teilnahme an fachlich einschlägigen Kongressen und Tagungen;
  - Einrichtung und Weiterentwicklung der Aufgaben eines Familienbüros mit Beratungsangeboten für Studierende und Beschäftigte sowie Angehörige der Hochschule. Die zentralen und dezentralen Angebote und Maßnahmen folgen den vereinbarten Zielen, die im „Audit familiengerechte Hochschule“ und in den Gleichstellungsplänen festgelegt werden und sichern die Qualitätsstandards für eine familiengerechte Hochschule. Die Aufrechterhaltung des Familienbüros als zentrale Anlaufstelle ist eine wesentliche Voraussetzung für die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule.
- (3) Die Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit ausreichenden Ressourcen (Räume, Personal- und Sachmittel) auszustatten.
- (4) Die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung stimmt die Grundzüge der Bewirtschaftung der von der Stabsstelle verwalteten Grundbudgets mit dem für Gleichstellung und Diversity zuständigen Präsidiumsmitglied ab. Die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung trägt die haushaltsrechtliche Verantwortung für das der Stabsstelle zugewiesene Budget.

## **§ 2 GRUNDSÄTZE UND STEUERUNGSMITTEL FÜR GLEICHSTELLUNG, GENDERMAINSTREAMING, ANTIDISKRIMINIERUNG, FAMILIENGERECHTIGKEIT UND DIVERSITY MANAGEMENT**

- (1) Die HAW Hamburg stellt die Gleichstellung der Geschlechter durch Aufhebung von strukturellen und ressourcenbedingten Nachteilen her. Sie schafft Nachteilsausgleiche und fördert Chancengleichheit für die Angehörigen der Hochschule. Sie verhindert oder beseitigt Diskriminierungen gemäß den Kategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die HAW Hamburg ergänzt diese in ihrer Antidiskriminierungsrichtlinie um die Merkmale Soziale Herkunft, Familienstatus, Nationalität/Staatsangehörigkeit und äußere Erscheinung.
- (2) Basierend auf den gesetzlichen Grundlagen und der Selbstverpflichtung in der Grundordnung der HAW Hamburg verpflichtet sich die Hochschule nach den Prinzipien des Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe in alle Entwicklungsprozesse, Verwaltungsverfahren und ins Qualitätsmanagement zu integrieren.
- (3) Die HAW Hamburg pflegt eine Kommunikationskultur nach innen und außen, die die Prinzipien von Diversity und Geschlechtergerechtigkeit beachtet.
- (4) Die HAW Hamburg hat sich dem Ziel verpflichtet, eine familiengerechte Hochschule für Studierende und Beschäftigte zu sein.

### **§ 2.1 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE**

- (1) Das Präsidium ist für die Erstellung von Gleichstellungsplanentwürfen für die Hochschule verantwortlich und legt sie den gesetzlich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zur Beratung vor. Der Hochschulsenat beschließt den Gleichstellungsplan für den Wissenschaftsbereich (HmbHG).
- (2) Die Laufzeit des Gleichstellungsplans der Hochschule für den wissenschaftlichen Bereich beträgt in der Regel vier Jahre. Gemäß § 3 Absatz 5 Satz 5 HmbHG ist nach drei Jahren ein Zwischenbericht vorzulegen.
- (3) Der Gleichstellungsplan der Hochschule für den wissenschaftlichen Bereich wird im Ausschuss für Gleichstellung und Diversity des Hochschulsenats beraten und gemäß § 85 Absatz 1 Nr. 9 vom Hochschulsenat beschlossen. Er nimmt die Zielvorgaben des Struktur- und Entwicklungsplans für Gleichstellung und Diversity als Mindeststandard auf. Die Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten wird im Rahmen des wissenschaftlichen Gleichstellungsplans festgelegt.
- (4) Der Gleichstellungsplan für das technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal wird von der Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung unter Mitbestimmung des Personalrats und mit Unterstützung des Personalservices bei der Datenerhebung nach Beratung mit der bzw. dem zuständigen Gleichstellungsbeauftragten TVP und den Stellvertretungen im Präsidium als Dienststelle beschlossen. Dauer, Inhalt und Verfahren richten sich nach § 16 und § 17 HmbGleG.

## **§ 2.2 DIVERSITY MANAGEMENT KONZEPT**

Die HAW Hamburg entwickelt ein Diversity Management Konzept (§ 3 Abs. 4 HmbHG). Es stellt Ziele und Maßnahmen auf, die ein diskriminierungsfreies Studium bzw. eine diskriminierungsfreie wissenschaftliche, künstlerische und andere berufliche Tätigkeit gewährleisten. Dabei sind gleiche Teilhabechancen an den Ressourcen in der Lehre, Forschung und Weiterbildung zu beachten. Alle Mitglieder und Angehörige der HAW Hamburg pflegen eine Kultur der wertschätzenden Anerkennung von Vielfalt. Es wird auf den Abbau bestehender Benachteiligungen und Diskriminierungen hingewirkt. Zielgruppen sind alle Hochschulmitglieder, Hochschulangehörige und Gäste der Hochschule.

## **§ 2.3 AUSBAU DER GENDER- UND DIVERSITYKOMPETENZ**

Zur Etablierung von Gender-, Diversity- und Antidiskriminierungskompetenzen sollen sich Fach-, Führungs- und Lehrkräfte der HAW Hamburg entsprechend fortbilden. Hierzu dienen insbesondere Angebote für Neuberufene sowie Fort- und Weiterbildungsangebote der Personal- und Lehrentwicklung. Die Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenz soll integraler Bestandteil aller Angebote der Personalentwicklung, der Nachwuchsförderung und sonstiger Qualifizierungsmaßnahmen der Hochschule sein.

## **§ 2.4 VEREINBARKEIT VON BERUF BZW. STUDIUM MIT BETREUUNGS- ODER PFLEGEAUFGABEN**

- (1) Die HAW Hamburg ist dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben und den im Rahmen der Auditierung zur familiengerechten Hochschule erreichten Standards verpflichtet. Die HAW hat einen vielfältigen Familienbegriff. Familie kann alle Lebensformen beinhalten, in denen Menschen soziale Verantwortung, Fürsorge und Solidarität leben und erfahren.
- (2) Die HAW Hamburg soll sich an etablierten Auditierungsverfahren zur Überprüfung der Familiengerechtigkeit der Hochschule regelmäßig beteiligen. Ziel ist es, die Qualitätsentwicklung der vereinbarten familiengerechten Ziele und Maßnahmen regelmäßig zu bewerten, zu befördern und zu sichern. Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben sind in die Gleichstellungspläne der HAW Hamburg zu integrieren.
- (3) Die HAW Hamburg gewährleistet eine familiengerechte Arbeitsgestaltung. Dabei finden die Regelungen zur Telearbeit Anwendung.
- (4) Das Präsidium setzt sich dafür ein, dass ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen, Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Hochschulangehörigen, die Angehörige pflegen, gemeinsam mit möglichen Kooperationspartnern standortnah angeboten werden. Es unterstützt entsprechende Initiativen in den Fakultäten.
- (5) Die Regelungen zu flexiblen Arbeits- und Studienformen an der Hochschule werden regelmäßig durch die jeweils Zuständigen evaluiert und mit Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten (HmbHG/HmbGleG) weiterentwickelt.
- (6) Die HAW Hamburg entwickelt einen Leitfaden zur Vereinbarkeit von Arbeit, Studium und Privatleben mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Führungskräfte, Beschäftigte und

Studierende. Er soll sowohl der Information über bestehende Regelungen dienen als auch Handlungsempfehlungen für Lehrende und Führungskräfte enthalten.

(7) Für Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation, die Wahrnehmung von Dienst- und Führungsaufgaben sind flexible digitalisierte Lösungen anzustreben, die mit den dienstlichen Anforderungen an die Beschäftigten sowie mit den Anforderungen aus Betreuungs- und Pflegeaufgaben im Rahmen der geltenden Regelungen abzustimmen sind.

(8) Für Berufsrückkehrende und neue Beschäftigte bietet die HAW Hamburg ein Mentoring- bzw. Bindungsprogramm an, das insbesondere für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben so zu gestalten ist, dass deren Lebens- und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Themen der Vereinbarkeit, Gleichstellung und Antidiskriminierung werden in die Programme aufgenommen.

(9) Bei Freistellung, Beurlaubung und Mutterschutz sowie bei bestimmten Beschäftigungsverboten für Schwangere in besonderen Bereichen bzw. Laboren empfiehlt sich ein zentraler Vertretungsfonds. Das Präsidium entscheidet, inwieweit die Voraussetzungen gegeben sind, um den Fakultäten bzw. Verwaltungs- oder Betriebseinheiten aus zentralen Mitteln einen dauerhaften Vertretungsfonds zur Verfügung zu stellen. Entsprechende Anträge sind im Einzelfall von den jeweiligen Führungskräften an die Verwaltung des Vertretungsfonds zu stellen.

(10) Nach Ablauf von Freistellung/Beurlaubung von Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben soll die HAW Hamburg die Beschäftigung auf dem gleichen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicherstellen.

(11) Die HAW Hamburg ermöglicht es den Dienstvorgesetzten im Rahmen der geltenden Regelungen, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit im Einzelfall mit Beschäftigten während des Semesterbetriebes zu vereinbaren. Den Beschäftigten soll die Vereinbarkeit ihrer Aufgaben in der Lehre mit der Betreuung von Angehörigen erleichtert werden, wenn die Schulferien nicht in die vorlesungsfreie Zeit fallen.

## **§ 2.5 GENDER UND DIVERSITY IN FORSCHUNG UND LEHRE**

(1) Bei der Entwicklung von Forschungsanträgen sollen alle Beteiligten die Anforderungen der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG“ in die Diskussionen einbeziehen. Diese erhöhen für die Hochschule die Chance, die Gleichstellung aller Personen mit unterschiedlichen Geschlechtern, Hintergründen, Erfahrungen und Eigenschaften in der Wissenschaft nachhaltig zu befördern. Die Regelungen der Hochschule zur Unterstützung von Forschung sollen dazu beitragen, dass Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung und eine möglichst objektive Bewertung von Kompetenz in allen Forschungsbereichen der Hochschule ermöglicht wird.

(2) Die HAW Hamburg fördert den Ausbau und die Einbindung von Gender- und Diversity in Forschung und Lehre. Die HAW Hamburg fördert den wissenschaftlichen Austausch über Ergebnisse der Gender- und Diversity-Forschung in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen, auch über entsprechende Einrichtungen wie die hochschulübergreifende Koordinationsstelle und das Zentrum Gender und Diversity.

## **§ 2.6 GESCHLECHTERGERECHTE UND DISKRIMINIERUNGSFREIE KOMMUNIKATION**

In allen Veröffentlichungen der Hochschule und der internen und externen Kommunikation (in Texten, im verwendeten Bildmaterial, in Videoeinspielungen und Filmen, im internen und externen Schriftverkehr, in Formularen, in der E-Mail-Korrespondenz, in Satzungen und Ordnungen und in sämtlichen Leitlinien zur Kommunikation und zu Abläufen an der HAW Hamburg u.ä.m.) sind geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Formulierungen und Bilder zu verwenden bzw. sind entsprechende Empfehlungen zum Sprach- und Mediengebrauch aufzunehmen. Die verschiedenen Geschlechtsidentitäten sollen bewusst angesprochen werden. Die HAW Hamburg verweist auf eigene „Empfehlungen zum geschlechtsbezogenen und diskriminierungsfreien Formulieren“, als Beschluss des Präsidiums und auf die Ergänzungen für die Empfehlungen zur entsprechenden Mediengestaltung in der digitalen Lernressource "Diversify!".

## **§ 2.7 GLEICHSTELLUNGSWIRKSAME HAUSHALTSSTEUERUNG UND BERICHTE**

- (1) Zur Verwirklichung der gleichstellungswirksamen Haushaltssteuerung nach § 100 Abs. 2 Satz 2 HmbHG ist bei der Wirkungsorientierung der Mittelverteilung insbesondere dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung zu tragen.
- (2) Die Wissenschaftsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg hat für alle Hamburger Hochschulen Kennzahlen für „Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversitymanagement“ in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen verankert.
- (3) Sämtliche Geschäftsstatistiken der HAW Hamburg weisen die in der Statistik enthaltenen Angaben jeweils geschlechterspezifisch aus. Es ist immer zumindest die Ebene der Hochschule gesamt und der Fakultäten auszuweisen. Bei Personaldaten sind die Anzahl der Personen und die Vollzeitäquivalente darzustellen.
- (4) Im Rahmen der Qualitätssicherung von Studium und Lehre werden zu den Studiengängen geschlechter- und diversityrelevante Dokumentationen erstellt, aggregiert auf eine Mindestgröße, die dem Datenschutz gerecht wird. Monitoringberichte bilden übergeordnete Kategorien ab, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind. In den Qualitätsgesprächen sollen Fragen nach spezifischen Studienschwerpunkten unter Geschlechter-, Diversity-, Intersektionalitäts- und Vereinbarkeitsaspekten diskutiert werden.
- (5) Über die internen Ziel- und Leistungsverhandlungen des Präsidiums mit den Fakultäten werden die Zielerreichungsquoten bei der Steigerung des Professorinnenanteils an Neuberufungen festgelegt – so lange die Frauenquote des § 14 Absatz 3 Satz 3 HmbHG von 50% nicht erreicht ist.
- (6) Interne Berichte über die Entwicklung von Hochschulkennzahlen nach Gleichstellungs- und Diversityaspekten werden den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule (HmbHG/HmbGleiG) einmal jährlich zur Verfügung gestellt.

## **§ 3 GREMIEN, ORGANE UND AUSSCHÜSSE**

### **§ 3.1 BESETZUNGSVORGABEN**

- (1) Gemäß § 3 Abs. 5 Satz 4 HmbHG ist die Hochschule verpflichtet, auf eine angemessene Vertretung von Frauen in allen Organen, Gremien und Ausschüssen hinzuwirken; Personen, die der Kategorie divers oder keiner geschlechtlichen Kategorie angehören, sollen angemessen berücksichtigt werden. Die Organe, Gremien und Ausschüsse müssen für ihren Arbeitsbereich einen Vorschlag der Angemessenheit der Berücksichtigung formulieren und der\*dem Gleichstellungsbeauftragten zur Ansicht vorlegen.
- (2) Gemäß § 96 Abs. 2 HmbHG soll in allen Selbstverwaltungsgremien Frauen mit einem Anteil von mindestens 40 vom Hundert der Mitglieder, in Gremien mit drei Mitgliedern mit mindestens einem Mitglied vertreten sein; Personen, die der Kategorie divers oder keiner geschlechtlichen Kategorie angehören, sollen angemessen berücksichtigt werden. Die HAW Hamburg hat in ihrer Wahlordnung entsprechende Regelungen zur Umsetzung dieses gesetzlichen Auftrags getroffen.
- (3) Um der übermäßigen Belastung von Frauen und insbesondere Professorinnen in der akademischen Selbstverwaltung entgegenzutreten sollten, die Möglichkeiten zur Lehrreduktion stärker genutzt werden, um eine etwaige Überlastung der Professorinnen auszugleichen.
- (4) Hinsichtlich der Zusammensetzung des Präsidiums und der Dekanate ist auf die §§ 82 Absatz 2 Satz 4, 90 Absatz 4 Satz 4 HmbHG zu verweisen.
- (5) Die HAW Hamburg strebt an, die Besetzung von Ausschüssen im Hinblick auf Gleichstellung und Diversity zu gestalten.

### **§ 3.2 ORGANISATION VON BESPRECHUNGEN UND GREMIEN**

- (1) Die Vorsitzenden von Gremien legen den Zeitraum für Gremien- und Arbeitssitzungen grundsätzlich so an, dass auf die Zeitbudgets von beteiligten Hochschulangehörigen mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen Rücksicht genommen wird bzw. machen auf Ausgleichs- und Unterstützungsangebote aufmerksam.
- (2) Im Sinne der familienfreundlichen Hochschule orientieren sich die Zeiten der Gremiensitzungen an den Betreuungsmöglichkeiten.
- (3) Terminplanungen, Tagesordnungen und Ergebnisdokumentationen werden transparent gestaltet.

### **§ 3.3 AUSSCHUSS FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY**

- (1) Der Ausschuss für Gleichstellung und Diversity ist gemäß § 7 Absatz 1 der Grundordnung der HAW Hamburg vom 7. November 2024 ein ständiger Ausschuss des Hochschulsenats und den Beiräten der Hochschule gleichgestellt. Seine Arbeit wird durch die Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung unterstützt.
- (2) Der Ausschuss für Gleichstellung und Diversity nimmt beratende Aufgaben wahr bei:
  - der Unterstützung des Hochschulsenats bei der Aufstellung von Gleichstellungsplänen gemäß § 85 Absatz 1 Nr. 9 HmbHG und sonstigen Berichten in Kooperation mit der Person im Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung;
  - der Erstellung eines Konzeptes zum Diversity Management der Hochschule mit Empfehlung an den Hochschulsenat zur Beschlussfassung;
  - die Umsetzung von zentralen Gleichstellungsmaßnahmen;
  - der Auswahl von Vertrauenspersonen für den Schutz vor sexualisierter Belästigung und von entsprechenden Ansprechpersonen für Antidiskriminierung, Intersektionalität und Diversity;
  - der Ausschreibung des Amtes der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Empfehlung eines Wahlvorschlags an den Hochschulsenat.
- (3) Die Amtszeit der Mitglieder im Ausschuss für Gleichstellung und Diversity beträgt zwei Jahre entsprechend der Amtsperiode des Hochschulsenats.
- (4) Der Hochschulsenat wählt entsprechend seiner Geschäftsordnung die Mitglieder für den Ausschuss für Gleichstellung und Diversity so, dass möglichst alle Mitgliedergruppen vertreten sind. Stellvertretende Mitglieder können benannt werden.
- (5) Beratende Mitglieder:
  - Gleichstellungsbeauftragte\*r (Wissenschaftsbereich) führt den Vorsitz;
  - Gleichstellungsbeauftragte für das TVP;
  - das für die Gleichstellung zuständige Mitglied des Präsidiums;
  - AStA-Vertretung / Referent\*in mit entsprechendem Referatsauftrag;
  - Behindertenbeauftragte\*r;
  - Schwerbehindertenvertretung;
  - Inklusionsbeauftragte\*r;
  - Mitglieder der Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung
  - und weitere Beauftragte des Hochschulsenats bzw. des Präsidiums, die per Amt daran mitwirken, Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Diversity in der Hochschule umzusetzen.

## **§ 4 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY IM STUDIUM UND BEIM HOCHSCHULZUGANG**

- (1) Zur Erhöhung des Frauenanteils in einzelnen Studiengängen auf mindestens 40 % entwickelt die HAW Hamburg nachhaltige Kooperationen mit Schulen. Sie können sowohl von den Fakultäten als auch vom Schulcampus der HAW Hamburg konzipiert und unter Beteiligung der Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung sowie der zuständigen gewählten Person in den Gleichstellungsbeauftragtenämtern zentral und dezentral durchgeführt werden.
- (2) Die HAW Hamburg befürwortet grundsätzlich die Einbindung von Gender- und Diversity Studies in Curriculumentwicklungen. Sie beteiligt sich an entsprechenden hochschulübergreifenden Einrichtungen und Initiativen z.B. durch die Mitarbeit im hochschulübergreifenden Zentrum Gender und Diversity.

## **§ 5 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY IN DER PERSONALGEWINNUNG UND - ENTWICKLUNG**

Unbewusste, kognitive Verzerrungen (unconscious biases) und undefinierte oder unbeabsichtigt benachteiligende Strukturen und Prozesse führen häufig zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei Einstellungsverfahren, Beförderungen oder Weiterbildung. Personalpolitik ist daher ein zentraler Schlüssel zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität.

### **§ 5.1 BESTIMMUNG DER UNTERREPRÄSENTANZ**

- (1) Ob eine ausreichende Repräsentanz von Frauen in der Mitgliedergruppe der Professor\*innen vorliegt, ist gemäß § 14 Absatz 3 Satz 3 HmbHG auf Basis der Datenlage der Fakultätsebene zu bewerten. Zielwert ist nach § 14 Absatz 3 Satz 3 HmbHG ein Frauenanteil von 50%.
- (2) Bei allen Beschäftigtengruppen, außer den Professor\*innen, liegt Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil bei den anderen Beschäftigungsgruppen innerhalb der Dienststelle der HAW Hamburg in einem nach § 3 Absatz 3 HmbGleIG definierten Bereich unter 40% liegt.
- (3) Die HAW Hamburg berücksichtigt bei der Bestimmung der Unterrepräsentanz nach Geschlecht zusätzlich die Ebene der Fakultät.
- (4) Bei wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten wird bei der Bestimmung der Unterrepräsentanz nach Geschlecht zusätzlich in Dritt- und Landesmittel unterschieden.

## **§ 5.2 CHANCENGERECHTIGKEIT IN BERUFUNGSVERFAHREN**

- (1) Insbesondere im Bereich der Professor\*innen sind in vielen Fakultäten die Frauen unterrepräsentiert. In den Berufungsverfahren sind daher entsprechende Maßnahmen zur Erhöhung ihres Anteils zu ergreifen. Auf die in der Berufsordnung und im Berufungsleitfaden enthaltenen Regelungen zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit wird verwiesen.
- (2) Die Mitglieder von Berufungskommissionen sollen zur Stärkung ihrer Gender- und Diversitykompetenz fachspezifische Angebote wahrnehmen.

## **§ 5.3 CHANCENGERECHTIGKEIT IN DER PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG**

- (1) Die HAW Hamburg setzt sich zum Ziel, Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter zu garantieren.
- (2) In den Bewerbungsverfahren soll alles unternommen werden, geeignete Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu gewinnen. Hierzu sind besondere Maßnahmen wie Ausschreibung über (Frauen-)Netzwerke, Recherche in Datenbanken und vor allem die Verbreitung der Ausschreibung zu unternehmen.
- (3) Personalentwicklungskonzepte der Hochschule sollen die Geschlechterperspektive einbeziehen und Unterstützung bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven innerhalb und außerhalb der Hochschule bieten. Die unterrepräsentierten Geschlechter sollen besonders berücksichtigt werden.
- (4) Die Hochschule gewährt eine geschlechtergerechte, gleiche Ressourcenausstattung der Arbeits-, Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsbedingungen für alle Beschäftigten.
- (5) Die Hochschul- und Fakultätsleitungen sowie die einzelnen Führungskräfte (Professor\*innen, Führungskräfte der Verwaltung) unterstützen das Ziel der Chancengerechtigkeit, indem sie
  - ihre Führungsaufgaben für diese Gruppe verantwortlich wahrnehmen;
  - entsprechend der Regeln des Hamburger Codes of Conduct ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen bzw. Fachgebieten anstreben. Es soll ein gleicher Zugang und gleiche Teilhabe bei Vollzeit- und Teilzeitstellen für alle Geschlechter ermöglicht werden;
  - für gleichen Zugang und gleiche Teilhabe aller Geschlechter an Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen sorgen.

## **§ 5.4 AUSSCHREIBUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN**

- (1) Stellenausschreibungen werden gemäß § 7 Absatz 1 HmbGleiG so formuliert, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ist ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. In allen Stellenausschreibungen sind die Kontaktinformationen der gewählten Personen in den jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragtenämtern (wissenschaftlicher Bereich (HmbHG) bzw. TVP-Bereich (HmbGleiG)) anzugeben und die Werte der HAW Hamburg—Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Antidiskriminierung—werden hervorgehoben. Die Arbeitsplätze sind gemäß § 7 Absatz 2 HmbGleiG einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen gemäß § 8 Absatz 1 HmbGleiG möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Personen, die der Kategorie divers oder keiner geschlechtlichen Kategorie angehören, sind angemessen zu berücksichtigen. Empfohlen wird, dass Diversitykategorien durch fachliche Expertise und/oder Erfahrungen von einzelnen Mitgliedern der Auswahlkommissionen mit repräsentiert werden. Für die Mitglieder von Auswahlkommissionen finden regelmäßig Schulungen zu gender- und diversitysensiblen Personalauswahlverfahren statt.
- (3) Das unterrepräsentierte Geschlecht ist bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) bevorzugt einzustellen. Im Einzelfall können gemäß §§ 5, 6 HmbGleiG soziale Gründe, die schwerer wiegen als der Ausgleich der Unterrepräsentanz, die vorrangige Berücksichtigung einer Person des überrepräsentierten Geschlechts begründen. Personen, die der Kategorie divers oder keiner geschlechtlichen Kategorie angehören, sind angemessen zu berücksichtigen.
- (4) Zu Vorstellungsgesprächen sollen mindestens zur Hälfte der Einladungsliste Personen des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen werden, welche die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen.
- (5) Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung von Bewerber\*innen sind gemäß § 9 Absatz 1 HmbGleiG auch durch Familienaufgaben erworbene Kenntnisse zu berücksichtigen, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben.
- (6) Für Ausschreibungen für das wissenschaftliche Personal im Bereich der Competence Center und fakultätsübergreifender Drittmittelprojekte ist die in das Gleichstellungsbeauftragtenamt für das wissenschaftliche Personal gewählte Person oder die Stellvertretung zuständig. Für Ausschreibungen für das wissenschaftliche Personal in den Fakultäten ist die jeweilige Person im Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zuständig.
- (7) Tutorien sollen in den Studiengängen, die einen Frauenanteil von weniger als 40 % aufweisen, mindestens gemäß ihres jeweiligen Anteils an den Studiengängen an Frauen vergeben werden, um Rolemodels zu präsentieren. Personen, die der Kategorie divers oder keiner geschlechtlichen Kategorie angehören, sind angemessen zu berücksichtigen. Die entsprechenden Stellen sind fakultätsöffentlich auszuschreiben.

## **§ 6 INKRAFTTRETEN**

---

- (1) Die Gleichstellungsrichtlinie der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg tritt einen Tag nach ihrer Veröffentlichung im Hochschulanzeiger der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg in Kraft.
- (2) Zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt tritt die vom 31.05.2018 geltende Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity außer Kraft.

In Kraft getreten am 20.03.2026.  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

## **IMPRESSUM**

---

Herausgeberin:  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
(HAW Hamburg)  
Berliner Tor 5, 20099 Hamburg

---

Redaktion:  
Stabsstelle Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung

---

©HAW Hamburg, März 2026

---

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE  
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**

Hamburg University of Applied Sciences

---

**Weil Du was  
verändern kannst.**