

# **Gleichstellungsplan 2017–2020**

---

**FÜR DAS TECHNISCHE, BIBLIOTHEKS-  
UND VERWALTUNGSPERSONAL DER  
HAW HAMBURG**



**GLEICHSTELLUNGSPLAN  
2017—2020**

für das Technische, Bibliotheks- und  
Verwaltungspersonal der HAW Hamburg  
(GSP-TVP)

---

Erstellt von:  
Ulrike Ellendt (Gleichstellungsreferentin),  
Christiane Prochnow-Zahir (Leitung der Stabsstelle Gleichstellung) und  
Meike Rissiek (Gleichstellungsbeauftragte nach HmbGleIG)



# INHALT

Vorwort der Vizepräsidentin Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals	7
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten nach HmbGleiG Meike Rissiek	8
<b>PRÄAMBEL</b>	10
<b>A RAHMENBEDINGUNGEN</b>	12
A.1 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik in der Freien und Hansestadt Hamburg	13
A.2 Grundsätze der Gleichstellungsarbeit für das TVP	15
A.3 Die Struktur der Gleichstellung an der HAW Hamburg	16
<b>B GLEICHSTELLUNGSPLAN: ANALYSE UND ZIELE</b>	18
B.1 Aufbau des Gleichstellungsplans für das TVP	19
B.2 Bilanz und Aktionsplan	19
<b>KAPITEL 1 – BESTANDSAUFNAHME</b>	19
I. Gesamte Beschäftigtenzahlen	19
II. Statusgruppen und Fachrichtungen	20
III. Bezahlungsgruppen und Fachrichtungen	22
<b>KAPITEL 2 – PERSONALGEWINNUNG UND AUSBILDUNG</b>	25
I. Fluktuation	25
– Allgemeine Verwaltung	
– Führungspositionen	
– Teilzeitbeschäftigte	
– Frauen in Technischen Bereichen	
– Männer in unteren Besoldungsstufen	
II. Bewerbung und Besetzung	25
<b>KAPITEL 3 – BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND FORTBILDUNG</b>	27
I. Führung	27
II. Führung in Teilzeit	28
III. Fortbildung	29
– Gesamt: Überblick	
– Führungskräftefortbildung	
– Fortbildungen, die auf Führung vorbereiten	
– Mentoring für Berufseinsteigerinnen / Berufseinsteiger und Wiedereinsteigerinnen / Wiedereinsteiger	
<b>KAPITEL 4 – ARBEITSFORMEN UND ARBEITSZEITEN</b>	32
I. Vollzeit	32
II. Teilzeit	33
III. Telearbeit	35
IV. Beurlaubung	36
V. Familiengerechtes Arbeiten	37
<b>KAPITEL 5 – SCHUTZ VOR SEXUALISierter BELÄSTIGUNG UND GEWALT</b>	39
<b>C TABELLARISCHER ÜBERBLICK DER ZIELE UND AKTIONSPLÄNE</b>	40



## VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN VIZEPRÄSIDENTIN

---

Der vorliegende umfangreiche Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (TVP) der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) ist eine Premiere. Er stellt erstmals in sehr übersichtlicher Weise die gleichstellungspolitischen Ziele der HAW Hamburg für diese Beschäftigtengruppe zusammen, in dem er die Bilanz der vergangenen Jahre als Basisgröße benutzt, die Ziele für die nächsten fünf Jahre formuliert und ein darauf ausgerichtetes Aktionsprogramm ableitet. Damit verdeutlicht die Hochschule, dass sie Gleichstellung und Diversität als Querschnittsaufgabe (im Sinne von Gender wie Diversity Mainstreaming) mit hohem Stellenwert in allen Bereichen ihrer Entwicklung als Organisation und auf allen Hierarchieebenen mit sämtlichen Beschäftigten des TVP begreift.

Der Gleichstellungsplan der HAW Hamburg erscheint vorbildlich, auch wenn er mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm 2013–2015 des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg verglichen wird, das unter dem Titel „Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe“ am 5. März 2013 erschienen ist. Beide Betrachtungsweisen der Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen eine ganzheitliche Sichtweise auf das Ziel, eine geschlechtergerechte Teilhabe in allen Lebensbereichen und an allen gesellschaftlichen Ressourcen zu erreichen (u.a. an Führungspositionen). Aus der Sicht einer Hochschule steht dabei auch der geschlechtergerechte Zugang zu weiterführender Bildung im Lebens- und Karriereverlauf ihrer Beschäftigten besonders im Fokus, so wie es auch im Struktur- und Entwicklungsplan der HAW Hamburg dargestellt ist, denn damit wird ein wesentlicher Beitrag zu ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen auf allen Hierarchiestufen geleistet. Dem Ausbau und dem Erhalt der Maßnahmen einer familiengerechten Hochschule für Beschäftigte kommt parallel eine hohe Bedeutung zu ebenso wie einer altersgerechten Personalentwicklung für Beschäftigte aller Statusgruppen. Konkret geht es auch um Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie anderen Lebensgemeinschaften in allen Lebensphasen (Kindererziehungszeiten, Pflegezeiten) inklusive des Vorhaltens eines Familienbüros.

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zu jeder modernen Gesellschaft. Sie ist ein Gewinn für alle Menschen, weil sie die Gesellschaft gerechter und vielfältiger macht und die Chancen auf Innovation und wirtschaftlichen Wohlstand erhöht. Es ist die verfassungsrechtliche Aufgabe des Staates, Frauen und Männer nicht nur gleich zu behandeln, sondern darüber hinaus die tatsächliche Durchsetzung ihrer Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.“

Dieses vom Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm formulierte ehrgeizige Ziel wird auch mit den vorgeschlagenen Aktionsprogrammen des Gleichstellungsplans für die Beschäftigten des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals der HAW Hamburg angegangen.

[Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals](#)  
geschäftsführende Vizepräsidentin der HAW Hamburg

## VORWORT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

---

Mit diesem Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (TVP) der HAW Hamburg möchte ich die Ziele und Maßnahmen zur Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit an unserer Hochschule vorstellen.

Gleiche Bedingungen für Frauen und Männer ist das neue Leitmotiv in der Gender Debatte, was sich in novellierten staatlichen Gesetzen und hochschulischen Richtlinien und Plänen widerspiegelt. Fokussierte sich die Gleichstellungsarbeit in der Vergangenheit hauptsächlich auf die Förderung von Frauen als unterrepräsentiertes Geschlecht, sollen nunmehr Strukturen geschaffen werden, die die Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse von Frauen und Männern gewährleisten.

Das neue Selbstverständnis in der Gleichstellungsarbeit äußerte sich häufig in der Umbenennung der Frauenbeauftragten in Gleichstellungsbeauftragte sowie der Umwandlung der Frauenförderpläne in Gleichstellungspläne. Auch inhaltlich änderten sich die Schwerpunkte. Zunehmend etablierten sich Maßnahmen, die zur Förderung beider Geschlechter beitragen.

Aufgrund struktureller gleichstellungspolitischer Defizite blieben dennoch in vielen Bereichen Frauen die Adressatinnen gleichstellungspolitischer Maßnahmen, z.B. beim gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Führungspositionen. Auch Teilzeitbeschäftigung und die damit häufig einhergehende Thematik der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist nach wie vor eine Domäne der Frauen.

Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen und die weiterhin bestehenden gleichstellungspolitischen Defizite abzubauen, wurde das seit 1991 geltende „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst“ überprüft und neu ausgerichtet. Das novellierte „Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Gleichstellungsrechts im öffentlichen Dienst“ trat zum 01.01.2015 in Kraft.



Neben der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf hat das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) erstmalig nicht nur die Förderung von Frauen im Fokus. Es stellt konkrete Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hamburger Dienststellen und stärkt die Position der Gleichstellungsbeauftragten für das Technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal.

Insbesondere die Regelungen zu den Gleichstellungsbeauftragten wurden präzisiert, um der Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele Rechnung zu tragen. Danach unterstützen, fördern und begleiten sie die Anwendung des Gesetzes und sind weisungsungebunden. Jede Hamburger Dienststelle hat mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten (TVP) und deren bzw. dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter für eine Amtszeit von vier Jahren zu bestellen.

An der HAW Hamburg wurde diese Vorgabe wie folgt institutionalisiert: Neben der bzw. dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden jeweils eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter für jede Fakultät und für die Hochschulverwaltung bestellt. Dies ist der Größe und dem dezentralen Aufbau der HAW Hamburg geschuldet und gewährleistet, dass alle Bereiche der Hochschule in der Gleichstellungsarbeit angemessen vertreten sind.

Obwohl der Aufruf zur Interessensbekundung an alle Beschäftigten und alle Geschlechter ergangen war, bewarben sich ausschließlich Frauen für die Ämter. Meine Stellvertreterinnen und ich als zentrale Gleichstellungsbeauftragte für das TVP sind Ansprechpartnerinnen für das gesamte TVP und das wissenschaftliche Personal, das überwiegend nicht in der Lehre tätig ist. Wir sind berechtigt, an Bewerbungsverfahren teilzunehmen und sind an allen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen zu beteiligen. Wir bieten Beratung in Fällen der Benachteiligung und Diskriminierung sowie bei Konflikten, zu Fördermaßnahmen und zur beruflicher Weiterent-

wicklung und Aufstiegsförderung an. Außerdem können wir zu Vollversammlungen einladen und nehmen an gleichstellungsrelevanten Arbeitskreisen an der HAW Hamburg, aber auch extern, teil.

Ein weiterer wichtiger Aufgabenschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten TVP ist die Beteiligung an der Erstellung dieses Gleichstellungsplans. Der hier vorgestellte Plan ist der mittlerweile fünfte Gleichstellungsplan der HAW Hamburg. Es ist der erste Plan, der nach den Vorgaben des neuen HmbGleiG erstellt wurde und ausschließlich für den TVP-Bereich gilt. Zusammen mit der Stabsstelle Gleichstellung, der Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftlichen Bereich, dem Team der Gleichstellungsbeauftragten für das TVP, dem Personalservice, dem Personalrat und dem Präsidium der HAW Hamburg haben wir uns auf weitere geeignete Maßnahmen zur Förderung der Geschlechterparität an der HAW Hamburg verständigt. An die bereits im letzten Gleichstellungsplan erfolgreich umgesetzten Maßnahmen und angestrebten Ziele soll angeknüpft werden, um diese auf Basis von veränderten Kennziffern und Erfahrungswerten weiter zu entwickeln.

Ich bin mir sicher, dass die in diesem Gleichstellungsplan beschriebenen Fördermaßnahmen dazu dienen werden, Frauen und Männern als Beschäftigte in Verwaltung, Technik und Bibliotheken der HAW Hamburg Schritt für Schritt gleiche berufliche Perspektiven zu eröffnen und unsere Arbeitsbedingungen gerechter und vielfältiger werden zu lassen. Dafür möchte ich mich als Gleichstellungsbeauftragte für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal der HAW Hamburg auch in den kommenden Jahren einsetzen und hoffe dabei auf Ihre Unterstützung.

[Meike Rissiek](#)  
[Gleichstellungsbeauftragte für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal der HAW Hamburg nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz HmbGleiG](#)

# Präambel

---

Mehr als 20 Jahre nach der Verabschiedung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes arbeitet aktuell ein höherer Anteil an Frauen in der hamburgischen Verwaltung als Männer. Im gesamten statistischen Personalbestand der hamburgischen Verwaltung wurde 2012 ein Anteil von 54 Prozent Frauen gemessen. Auch in Bezug auf Führungspositionen beträgt der Anteil von Frauen über die gesamte hamburgische Verwaltung hinweg inzwischen laut statistischem Bundesamt 38 Prozent. Ein differenzierter Blick verdeutlicht allerdings, dass sich auch im Öffentlichen Dienst Strukturen finden lassen, die Auswirkungen auf die Berufsbiografien von Frauen haben.

Frauen sind in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahngruppen unterrepräsentiert. Ihre Teilhabe an Führungspositionen ist in den Behörden sehr unterschiedlich, zudem wird mit steigender Hierarchie die Funktionsebene in der Regel geringer. Die weiterhin aktuelle Segregation in typische Frauen- und Männerberufe verdeutlicht sich in der Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Bereichen. Ebenso ist Teilzeitarbeit auch im öffentlichen Dienst immer noch eine Frauendomäne, deren Auswirkungen auf die Karriere fast ausschließlich Frauen treffen.

Es besteht also weiterhin die Notwendigkeit, Frauen gezielt zu fördern und den Wirkmechanismen von Diskriminierungen gegenüber Frauen entgegenzuwirken. Auf Grund der fortbestehenden Benachteiligung von Frauen bildet der Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile und der Unterrepräsentanz von Frauen weiterhin den Schwerpunkt gleichstellungspolitischer Zielrichtungen. Ebenso gilt es natürlich auch, die Repräsentanz von Männern in Berufsfeldern mit weiblicher Dominanz zu verstärken.

Gleichstellung bedeutet für die HAW Hamburg über die Förderung ausgeglichener Geschlechteranteile in der Hochschule hinaus, die Herstellung gleicher Chancen von Frauen und Männern, den Schutz vor Diskriminierung sowie die Wertschätzung von Vielfalt und die Förderung eines Diversity-Mainstreaming.

„Frau“ und „Mann“ sind Kategorien der gesellschaftlichen Zuschreibung als sozial geprägte Vorstellungen von Geschlechtsidentitäten. Diese beziehen sich auf biologische Merkmale und körperliche sowie psychische Erfahrungen. Sie sind je nach persönlicher Ausprägung der Geschlechtsidentität als vielfältig kulturell, religiös, körperlich und herkunftsbezogen begründet. Es gilt Rahmenbedingungen und Arbeitsmodelle zu entwickeln, die zum Ziel haben langfristig eine chancengerechte Teilhabe unter Berücksichtigung von Gender und Diversity-Aspekten zu ermöglichen.

**A**

—

# **Rahmenbedingungen**

## A.1

# RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN DER FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG

Der Gleichstellungsauftrag der HAW Hamburg, mit dem Ziel der Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter und dem Schutz vor Diskriminierung durch die Umsetzung eines Gender Mainstreaming und einer Politik der Anerkennung und Gleichbehandlung von Vielfalt (Diversity) bezieht sich auf die gesetzlichen Vorgaben der Landesregierung, der Bundesregierung sowie auch auf die Leitlinien der Europäischen Union.

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das sich im Wesentlichen aus dem Grundgesetz (GG) sowie aus der Verfassung der FHH ergibt.

### **Grundgesetz, Artikel 3**

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 3 Absätze 2 und 3 GG verbietet es, ohne hinreichenden Grund Menschen wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen<sup>1</sup> oder zu bevorzugen. Das Geschlecht darf grundsätzlich nicht zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen benachteiligender oder bevorzugender Art herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können sie ausnahmsweise zulässig sein. Dies kommt auch in Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck:

### **Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23 Gleichheit von Männern und Frauen**

Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

Dies kann der Fall sein, wenn Regelungen ein Geschlecht bewusst begünstigen, etwa um faktische Nachteile auszugleichen, die aufgrund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen überwiegend ein Geschlecht treffen.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG ergänzt das Benachteiligungsverbot durch den verfassungsrechtlichen Auftrag des Staates, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

In Übereinstimmung mit dem GG erhebt auch Artikel 3 Absatz 2 Satz 3 der Verfassung der FHH die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel aller Staatsgewalt:

### **Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg, Artikel 3**

(2) Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird nach Maßgabe der Verfassung und der Gesetze ausgeübt. Sie hat auch die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere wirkt sie darauf hin, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen gleichberechtigt vertreten sind.

<sup>1</sup> Das Benachteiligungsverbot umfasst sowohl die unmittelbare wie auch die mittelbare Diskriminierung.

Es gehört somit zu den grundlegenden Aufgaben der FHH, unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung nicht nur für die rechtliche, sondern auch für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen.

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Eine weitere rechtliche Grundlage der Gleichstellungspolitik in Hamburg ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das die FHH verpflichtet, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts (u.a.) zu verhindern oder zu beseitigen<sup>2</sup>.

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg setzt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan (GSP) den in Abschnitt 4 des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz, HmbGleiG) vorgeschriebenen Auftrag um, der für alle Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) gilt:

### **Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, § 16 Erstellung und Inhalt**

(1) Jede Dienststelle hat jeweils für vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

(2) Der Gleichstellungsplan umfasst folgende Inhalte:

1. Analyse der Beschäftigtenstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,
2. Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans,
3. Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie
4. die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben.

Satz 1 Nummern 3 und 4 bezieht sich auf die Geltungsdauer des neuen Gleichstellungsplans.

(3) Nähere Ausführungen zum Gleichstellungsplan bestimmt die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde in Abstimmung mit den Behörden und Ämtern.

(4) Abweichend von Absatz 1 erstellt die für das Schulwesen zuständige Behörde einen schulformübergreifenden Gleichstellungsplan für die Beschäftigten an den staatlichen Schulen und einen Gleichstellungsplan für die übrigen Beschäftigten ihrer eigenen und der sehr nachgeordneten Dienststellen.

## A.2

### **GRUNDSÄTZE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT FÜR DAS TECHNISCHE, BIBLIOTHEKS- UND VERWALTUNGSPERSONAL DER HAW HAMBURG**

Der Fokus dieses Gleichstellungsplans liegt auf der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals (TVP) der HAW Hamburg und erfasst nicht den wissenschaftlichen Bereich, für den ein gesonderter Gleichstellungsplan nach dem Hamburger Hochschulgesetz erstellt wird.

### **GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT**

Ziel ist es, Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule und in allen mit ihr verknüpften Bereichen herzustellen. Dies geschieht, indem gleiche Chancen für Frauen und Männer für einen gleichen Zugang zu Ressourcen, zu einem gleichen Maß an Mitbestimmung und an Entscheidungsbefugnissen ermöglicht werden. Ferner soll ein Anspruch auf gleichen Lohn und gleiche Budget- und Personalausstattungen, auf gleichen Zugang zum Wissen in der Organisation und gleiche Rechte geschaffen werden.

Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen ist immer auch ein gesellschaftsverändernder Anspruch, z.B. mit der Zielsetzung, die in der Gesellschaft vorherrschende geschlechtsbezogene Studien- und Berufswahl zu verändern und die Einteilung in schlechter bezahlte sogenannte Frauenberufe und höher bezahlte und bewertete sogenannte Männerberufe sowie der geschlechtsbezogenen unterschiedlichen Rentenansprüche aufzulösen.

### **UNVERSEHRTHEIT DER PERSÖNLICHEN WÜRDE**

Die Unversehrtheit der persönlichen Würde und der Person sollen gewährleistet sein. Weder werden Rassismus, Sexismus, noch weitere Diskriminierungen geduldet. Sexualisierte Gewalt- und Machtausübung darf in der Hochschule keinen Raum erhalten.

Die Entwicklung eines Diversity Management Konzeptes ermöglicht es zukünftig, konkrete Ziele und Maßnahmen auch für diesen Bereich zu gestalten und umzusetzen, als Erweiterung des Gleichstellungsanspruchs auf die anderen Kategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zusätzlich zum Geschlecht.

### **FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE**

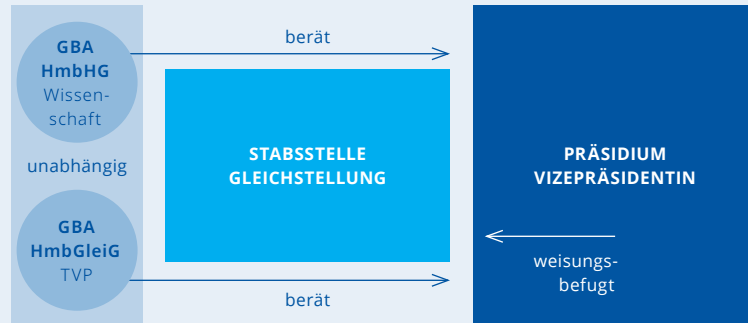
Die HAW Hamburg bekennt sich klar zur Familienfreundlichkeit und zur Vereinbarkeit von Hochschul- und Privatleben für Studierende und Beschäftigte, nicht nur in der klassischen Familie, sondern in allen auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften, in denen soziale Verantwortung für Andere übernommen wird. Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben wird verstanden als gerecht verteilte Verantwortung von Mann und Frau für das Einkommen der Familie, die Versorgungsleistungen im Haushalt, die Erziehungs- und Pflegearbeit. Dies soll durch flexible Studien- und Arbeitsstrukturen sowie entsprechende Beratungs- und Dienstleistungsservices der Hochschule unterstützt werden.

Der Fokus dieses vorliegenden Gleichstellungsplans liegt dabei auf der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit an der HAW Hamburg mit dem Privatleben der Beschäftigten des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal.

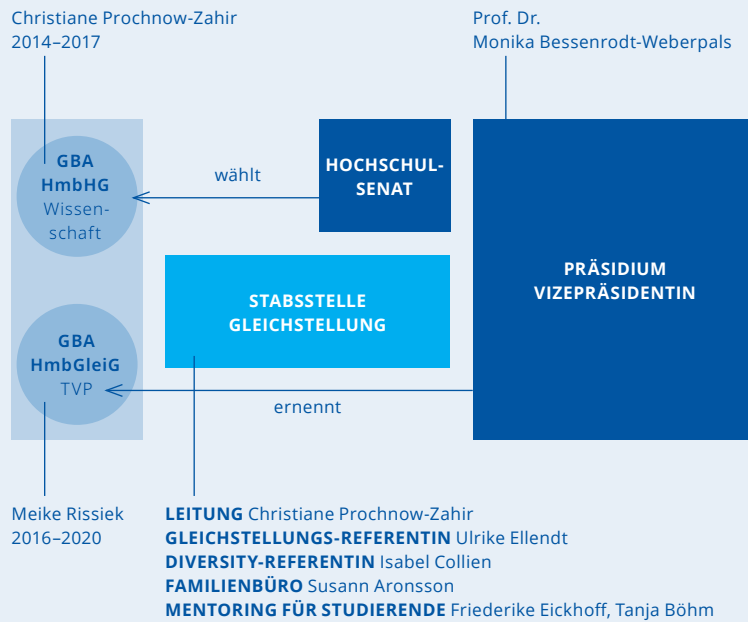
## A.3

### DIE STRUKTUR DER GLEICHSTELLUNG AN DER HAW HAMBURG

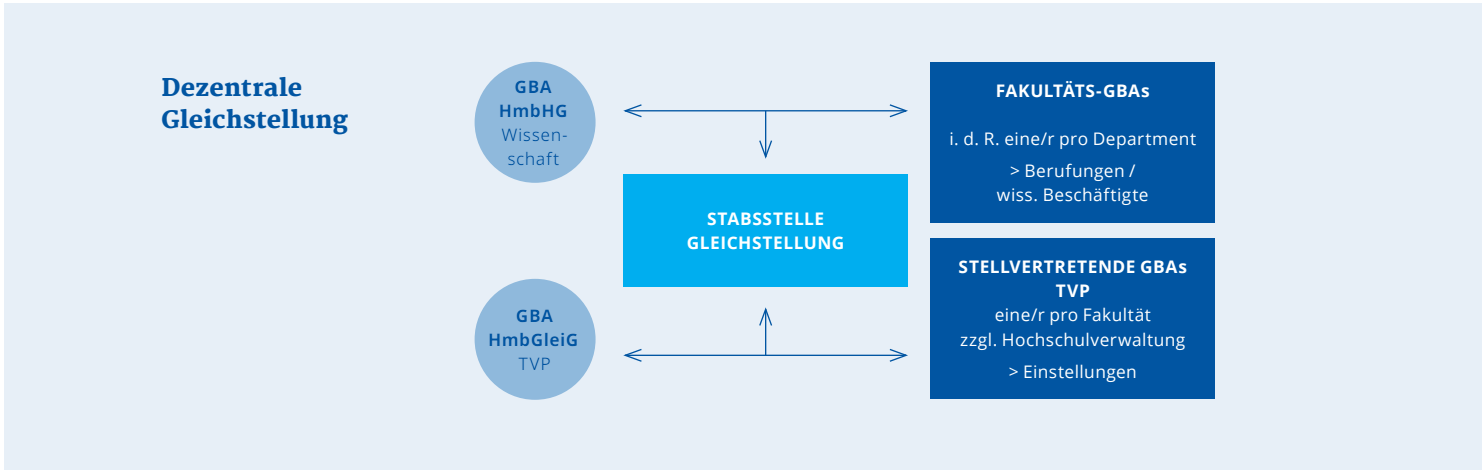
#### Struktur geprägt durch zwei Gesetze



#### Zwei Gesetze – Unterschiedliche Verfahren







**HmbHG** Hamburger Hochschulgesetz  
**HmbGleiG** Hamburger Gleichstellungsgesetz  
**GBA** Gleichstellungsbeauftragte

**B**

—

# **Gleichstellungsplan: Analyse und Ziele**

## B.1

### AUFBAU DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Die Berichterstattung des vorliegenden Gleichstellungsplans bezieht sich sowohl auf den letzten Gleichstellungsplan der Hochschule für die Periode 2013–2017 als auch auf die für die Folgejahre landesweit einheitlich geltenden inhaltlichen und terminlichen Vorgaben eines Gleichstellungsplans gemäß dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz für die Periode 2017–2020. Die Analyse von Ungleichheit geschieht über die Angaben zur Geschlechterverteilung in den Geschäfts- und Personalstatistiken der Hochschule für die verschiedenen Bereiche der Hochschule.

Sie finden in jedem der Kapitel, die sich einzelnen Handlungsfeldern und Zielen widmen, einen gleichen Aufbau vor. Jedes Kapitel gliedert sich in einen bilanzierenden Berichtsteil. Er nimmt einerseits Bezug auf den Gleichstellungsplan 2013–2017 und andererseits auf die an der HAW Hamburg erhobenen Daten, die mit Stichtag 31.12.2015 nach dem HmbGleiG § 16 zusammengestellt worden sind. Es schließt sich jeweils ein perspektivischer Teil als Ausblick mit Zielen und Aktionsplänen für 2017–2020 an. Die Vorarbeiten für den nächsten Gleichstellungsplan erfordern den Aufbau eines stärker ausdifferenzierten Berichtswesens als es für den vorliegenden Gleichstellungsplan zur Verfügung stand.

Die Datenerhebung wurde an der HAW Hamburg – entsprechend der Vorgabe – differenziert nach folgenden Fachrichtungen durchgeführt:

- Die **Allgemeine Verwaltung** bildet mit 324 Beschäftigten die größte Fachrichtung für TVP-Beschäftigte an der HAW Hamburg.
- Die **Technischen Berufe**, zu der folgende drei Berufsgruppen zählen, ist die zweitgrößte Fachrichtung mit insgesamt 140 Beschäftigten:
  - > Berufsgruppe der Ingenieurinnen bzw. Ingenieure und Sonstige mit insgesamt 94 Beschäftigten
  - > Berufsgruppe der Architektinnen und Architekten sowie der Bauingenieurinnen und Bauingenieure mit 10 Beschäftigten
  - > Berufsgruppe der Technikerinnen und Techniker mit 36 Beschäftigten.

Die letzten beiden Berufsgruppen werden wegen der geringen Beschäftigtenzahlen nicht durchgängig differenziert behandelt oder tabellarisch abgebildet.

- Die **Sozialen Berufe**: Zu dieser Berufsgruppe gehören die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit einer Beschäftigtenzahl von insgesamt fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der HAW Hamburg. Diese Berufsgruppe wird wegen der geringen Anzahl nicht weiter aufgeführt, wenn keine Auffälligkeiten vorliegen.

## B.2

### BILANZ UND AKTIONSPLAN

#### KAPITEL 1

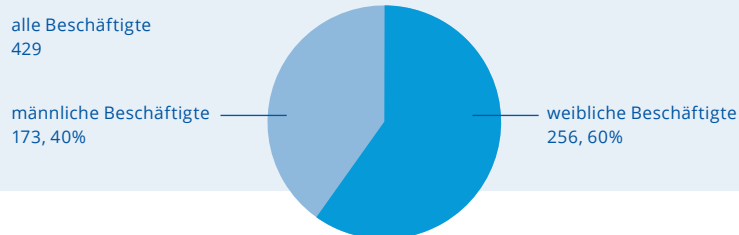
#### BESTANDSAUFNAHME

Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

##### I. Gesamte Beschäftigtenzahlen Bilanz

In der Betrachtung der gesamten Beschäftigtenzahl von 429 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals (TVP) an der HAW Hamburg, differenziert in 256 weibliche und 173 männliche Mitarbeiter/innen, lässt sich mit Blick auf den Gleichstellungsplan 2013–2017 eine zunehmende Zahl weiblicher Beschäftigter feststellen.

Darstellung der geschlechtsspezifischen Verteilung aller Beschäftigten des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals der HAW Hamburg (Erhebung mit Stichtag 31.12.2015)



Der Frauenanteil liegt 2015 mit 60 Prozent insgesamt 20 Prozent über dem Anteil der männlichen Mitarbeiter, deren Anteil von 40 Prozent sich oberhalb der Grenze zur Unterrepräsentanz befindet. Um zu erkennen, ob und wo sich Handlungsbedarfe bezüglich der Gleichstellung der Beschäftigten der HAW Hamburg abzeichnen, wie beispielsweise Unterrepräsentanzen eines Geschlechts, die Maßnahmen zur Chancengleichheit und Gleichstellung erfordern, benötigt es somit einer differenzierteren Analyse nach Statusgruppen und Fachrichtungen.

## II. Statusgruppen und Fachrichtungen

Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

### Bilanz

#### Fachrichtung Allgemeine Verwaltung

Stichtag 31. Dezember 2015

Statusgruppe	Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
<b>BEAMTINNEN UND BEAMTE</b>	Summe L2, E2	9	5	4	56 %	44 %
	Summe L2, E1	36	24	12	67 %	33 %
	Summe L1, E2	4	1	3	25 %	75 %
	Summe L1, E1	0	0	0	0 %	0 %
	<b>Gesamtsumme</b>	<b>49</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>
<b>ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER</b>	Summe L2, E2	43	27	16	63 %	37 %
	Summe L2, E1	126	59	67	47 %	53 %
	Summe L1, E2	106	80	26	75 %	25 %
	Summe L1, E1	0	0	0	0 %	0 %
	<b>Gesamtsumme</b>	<b>275</b>	<b>166</b>	<b>109</b>	<b>60 %</b>	<b>40 %</b>

Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 60 Prozent analog dem statistischen Mittelwert der Hamburgischen Verwaltung über dem der männlichen Beschäftigten. Dieses ist auch bei den oberen Statusgruppen<sup>5</sup> der Fall, in denen der Anteil der weiblichen Beschäftigten, wie auch in dem vorherigen Berichtszeitraum 2013–2017 beschrieben, tendenziell ansteigt. Die männliche Überrepräsentanz in der Statusgruppe L1, E2 der Beamtinnen und Beamten, kann aufgrund der geringen Anzahl vernachlässigt werden. Etwas mehr als ausgewogen ist auch der Anteil der männlichen Angestellten bei den L2, E1 Stellen des gehobenen Dienstes, auf denen 53 Prozent der männlichen Verwaltungsmitarbeiter beschäftigt sind. In allen weiteren Statusgruppen liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Beschäftigter in der Allgemeinen Verwaltung von unter 40 Prozent vor. Die unterste Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der

Allgemeinen Verwaltung lässt sich mit einem prozentualen Anteil von 75 Prozent weiblichen Beschäftigten (vgl. dazu GSP 2013 - 2017) als weiblich dominierter Fachbereich für untere Statusgruppen identifizieren. Hier sollten Faktoren wie Besoldung, Befristungen und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse differenzierter betrachtet werden.

<sup>5</sup> Definition gehobener Dienst (gD): Laufbahngruppe im deutschen Beamtinnenrecht – unterteilt in den gehobenen technischen Dienst und den gehobenen nichttechnischen Dienst, ferner in die Laufbahnen besonderer Fachrichtung, 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe bzw. Qualifikationsebene 3. Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) der Entgeltgruppen 9 bis 12 TVöD werden analog dem gehobenen Dienst zugeordnet. Voraussetzung ist der Fachhochschulabschluss. Vgl.: Seite „Gehobener Dienst“. In: Wikipedia, Die freie Enzyklo-

pädie. Bearbeitungsstand: 21. Juli 2016, 15:20 UTC. URL: [https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Gehobener\\_Dienst&oldid=156342481](https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Gehobener_Dienst&oldid=156342481) (Abgerufen: 24. November 2016, 07:53 UTC) Definition höherer Dienst: Als Voraussetzung für die Einstellung in einen Vorbereitungsdienst oder eine Laufbahn besonderer Fachrichtung des höheren Dienstes ist ein Studium mit einem einschlägigen Masterabschluss oder gleichwertigem Abschluss absolviertes Studium. Einige Länder haben zudem Regelungen getroffen und Hochschulen spezielle Bil-

dungsprogramme auf Masterniveau entwickelt, die ermöglichen zugleich die Laufbahnbefähigung zu erwerben. Darüber hinaus ist weiterhin ein Leistungsaufstieg aus dem gehobenen Dienst möglich. Entgeltgruppen A 13-16 sowie B und W. (Vgl.: Seite „Höherer Dienst“. In: Wikipedia, Die freie Enzyklopädie. Bearbeitungsstand: 13. Oktober 2016, 15:38 UTC. URL: [https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=H%C3%B6herer\\_Dienst&oldid=158723285](https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=H%C3%B6herer_Dienst&oldid=158723285) (Abgerufen: 24. November 2016, 07:48 UTC)

### Fachrichtung der Technischen Berufe

Die große Gruppe der Fachrichtung der Technischen Berufe mit insgesamt 140 Beschäftigten setzt sich an der HAW Hamburg aus drei Berufsgruppen zusammen, mehrheitlich zu 67 Prozent durch die Ingenieur-

rinnen und Ingenieure, zu 26 Prozent durch die Technikerinnen und Techniker und zu 7 Prozent durch Personal aus Architektur und Bauingenieurwesen. 102 männliche Beschäftigte bilden mit 73 Prozent die Mehrheit und 38 weibliche Beschäftigte die Minderheit mit 27 Prozent.

### Berufsgruppe der Architektinnen und Architekten sowie der Bauingenieurinnen und Bauingenieure

Stichtag 31. Dezember 2015

Statusgruppe	Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
<b>ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER</b>	Summe L2, E2	6	5	1	83 %	17 %
	Summe L2, E1	4	2	2	50 %	50 %
	Summe L1, E2	0	0	0	0 %	0 %
	Summe L1, E1	0	0	0	0 %	0 %
	Gesamtsumme	10	7	3	70 %	30 %

### Berufsgruppe der Ingenieurinnen und Ingenieure und Sonstige

Stichtag 31. Dezember 2015

Statusgruppe	Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
<b>ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER</b>	Summe L2, E2	16	6	10	38%	62%
	Summe L2, E1	78	16	62	31%	79%
	Summe L1, E2	0	0	0	0%	0%
	Summe L1, E1	0	0	0	0%	0%
	Gesamtsumme	94	22	72	23%	77%

### Berufsgruppe der Technikerinnen und Techniker

Stichtag 31. Dezember 2015

Statusgruppe	Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
<b>ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER</b>	Summe L2, E2	0	0	0	0%	0%
	Summe L2, E1	26	9	17	25%	65%
	Summe L1, E2	10	0	10	0%	100%
	Summe L1, E1	0	0	0	0%	0%
	Gesamtsumme	36	9	27	25%	75%

In der Fachrichtung der Technischen Berufe liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen und ein männlich dominiertes Berufsfeld vor. Der Anteil der Ingenieurinnen liegt insgesamt bei 23 Prozent der Beschäftigten dieser Berufsgruppe und der der Technikerinnen bei 25 Prozent der Technikerinnen und Techniker insgesamt.

Weibliche Beschäftigte finden wir in der Fachrichtung der Technischen Berufe vor allem bei den Akademikerinnen und Akademikern. In der Berufsgruppe der Architektinnen und Architekten sowie der Bauingenieurinnen und Bauingenieure gibt es einen Anteil von 70 Prozent weiblichen Beschäftigten und einen Anteil von 83 Prozent Frauen an der höchsten Laufbahngruppe.

Der öffentliche Dienst ist – nicht nur für diese Akademikerinnen – ein attraktiver Arbeitgeber, weil hier geregelte und somit familienfreundlichere Arbeitsbedingungen und eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf angeboten werden. Dieses sind für diejenigen Beschäftigten mit privaten Betreuungsaufgaben notwendige verlässliche und planbare Arbeitsbedingungen. Dafür muss in Kauf genommen werden, dass in der Regel eine geringere Vergütung als in der freien Wirtschaft gezahlt wird. Mehrheitlich übernehmen in unserer Gesellschaft immer noch Frauen die Betreuungsaufgaben in der Lebensgemeinschaft für Erziehung und Pflege der Mitmenschen (vgl. dazu auch Kap. 4).

In der Fachrichtung der Technischen Berufsgruppen liegt eine Verdichtung männlicher Beschäftigter in den unteren Statusgruppen, die keine akademische Berufslaufbahn voraussetzen, vor. Hier ist das für unsere Gesellschaft typische Phänomen einer horizontalen Geschlechtersegregation nach Berufsgruppen vorzufinden, die sich an der Überrepräsentanz weiblicher Beschäftigter in den unteren Besoldungs- und Statusgruppen der Allgemeinen Verwaltung ebenso verdeutlicht.

### Fachrichtung der Sozialen Berufe

Von den insgesamt fünf an der Hochschule im TVP-Bereich beschäftigten Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen handelt es sich um vier Frauen (80 Prozent) und um einen Mann (20 Prozent). Diese akademische Berufsgruppe ist an der HAW Hamburg in nur sehr geringem Maße vertreten, trotzdem spiegelt sich auch hier das weiblich dominierte Berufsfeld wieder.

## III. Bezahlungsgruppen und Fachrichtungen Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

### Bilanz

#### Fachrichtung: Allgemeine Verwaltung

Stichtag 31. Dezember 2015

Die Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung bilden die größte Gruppe der Beschäftigten des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals an der HAW Hamburg mit 324 Beschäftigten insgesamt, davon 196 Frauen (60 Prozent) und 128 (40 Prozent) Männer. Als Maßgabe des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes gilt, dass Gleichstellungsmaßnahmen zu ergreifen sind, wenn ein Geschlecht zu weniger als 40 Prozent in einem Bereich vertreten ist. Insofern müssten in diesem Bereich der allgemeinen Verwaltung keine Anstrengungen mehr unternommen werden. Eine Analyse der Eingruppierungen offenbart jedoch Handlungsbedarfe in den unteren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 15 / E 15	3	1	2	33 %	67 %
A 14 / E 13Ü / E 14	15	11	4	73 %	27 %
A 13 / E 13 (L2E2)	31	18	13	58 %	42 %
Sonstige (L2E2)	3	2	1	67 %	33 %
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	40	12	28	30 %	70 %
A 11 / E 11	65	32	33	49 %	51 %
A 10 / E 10	22	12	10	55 %	45 %
A 9 / E 9 (L2E1)	35	27	8	77 %	23 %
A 9 / E 9 (L1E2)	33	19	14	58 %	42 %
A 8 / E 8	45	38	7	84 %	16 %
A 7 / E 6 / E 7	20	14	6	70 %	30 %
A 6 / E 5	12	10	2	83 %	17 %
<b>Gesamtsumme</b>	<b>324</b>	<b>196</b>	<b>128</b>	<b>60 %</b>	<b>40 %</b>

Fast ausgewogen ist die Geschlechterverteilung in den drei oberen Laufbahngruppen (A13/E13 – A 15/ E15). Der prozentuale Anteil der Frauen von 15 Prozent in den oberen Laufbahngruppen in Bezug zur Summe der 196 beschäftigten Frauen in der allgemeinen Verwaltung insgesamt ist annähernd gleich dem Verhältnis der Männer in den oberen Laufbahngruppen von 14,8 Prozent in Bezug zur Summe der hier insgesamt beschäftigten 128 Männer. In den drei unteren Eingruppierungen (A6-A8 / E5-E8) ist der Unterschied allerdings sehr deutlich: Der Anteil der weiblichen Beschäftigten (= 62 Frauen), die sich in den unteren Eingruppierungen befinden, liegt bei 32 Prozent während sich nur 12 Prozent der männlichen Beschäftigten (= 15 Männer) in den unteren Bezahlungsgruppen befinden. Die Teilhabe der männlichen Beschäftigten verteilt sich insbesondere auf die oberen und mittleren Gehälter.

**Fachrichtung: Allgemeine Verwaltung**  
Ingenieurinnen und Ingenieure und Sonstige  
Stichtag 31. Dezember 2015

Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 13 / E 13 (L2E2)	16	6	10	38%	62%
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	46	8	38	17%	83%
A 11 / E 11	31	8	23	26%	74%
A 10 / E 10	1	0	1	0%	100%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>94</b>	<b>22</b>	<b>72</b>	<b>23%</b>	<b>77%</b>

**Technikerinnen und Techniker**  
Stichtag 31. Dezember 2015

Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 13 / E 13 (L2E2)	0	0	0	0%	0%
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	13	3	10	23%	77%
A 11 / E 11	0	0	0	0%	0%
A 10 / E 10	0	0	0	0%	0%
A 9 / E 9 (L2E1)	13	6	7	46%	54%
A 9 / E 9 (L1E2)	7	0	7	0%	100%
A 6 / E 5	3	0	3	0%	100%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>

Bei den Architektinnen und Bauingenieurinnen spricht eine teilweise höhere Eingruppierung der Gehälter in der gleichen Statusgruppe (L2, E2; L2, E1) im Vergleich zu der der männlichen Beschäftigten dieser Berufsgruppen für höhere Qualifikationen der weiblichen Beschäftigten auf gleicher Staturebene.

14 Ingenieurinnen (63 Prozent) der insgesamt 22 an der Hochschule beschäftigten Ingenieurinnen gehören zu den beiden höchsten Laufbahngruppen L2, E1 bzw. L2, E2 in dieser Fachgruppe an der HAW Hamburg. 48 Ingenieure (m) (67 Prozent) von insgesamt 72 beschäftigten Ingenieuren (m) zählen ebenfalls zu diesen beiden Laufbahngruppen. Innerhalb ihrer jeweiligen Geschlechtsgruppe erzielt also eine deutliche Mehrheit eine höhere Bezahlungsgruppe.

Geschlechterungleichheit herrscht jedoch in den beiden höheren Laufbahngruppen mit 38 Prozent Frauenanteil in der Laufbahngruppe L2, E2 und mit 17 Prozent Frauenanteil in der Laufbahngruppe L2, E1. Es ist zu klären, welche fehlenden Voraussetzungen für die Ingenieurinnen bestehen, um in die höhere Laufbahngruppe eingestuft werden zu können und ob die Betroffenen entsprechende Qualifikationen nachholen können bzw. ob es bei den Eingruppierungskriterien immanente Faktoren gibt, die sich zum Nachteil von Ingenieurinnen auswirken.

In der Gesamtsumme der Beschäftigten der Technikerinnen und Techniker liegt das Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten bei 1 (w) : 4 (m). Die Technikerinnen verteilen sich innerhalb einer Statusgruppe (L2, E1) auf nur zwei Gehaltsgruppen, wobei in der höheren Eingruppierung (L2, E1) nur 23 Prozent Frauen im Unterschied zu 77 Prozent männlicher Mitarbeiter vertreten sind. Hier ist zu überprüfen, ob es Aufstiegsbarrieren für Frauen gibt und welche Maßnahmen zur Förderung weiblicher Berufslaufbahnen in technischen Bereichen eingeleitet werden können. In den beiden unteren Bezahlsgruppen finden wir analog zu den Statusgruppen hingegen nur männliche Beschäftigte.

### Ausblick und Ziele

- Ermittlung und Förderung von Karriere-/Aufstiegschancen in den unteren Statusgruppen, hier insbesondere von Frauen in den unteren Bezahlsgruppen der Allgemeinen Verwaltung und in der Berufsgruppe der Technikerinnen und Techniker
- Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation nach Fachgruppen: In der Allgemeinen Verwaltung - dabei insbesondere in den unteren Statusgruppen - und in der Sozialen Berufsgruppe (Frauendomänen) sowie in den Technischen Berufen (Männerdomänen).

#### Ziel I:

**Die HAW Hamburg ist nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz verpflichtet, den Anteil in den Gruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, auf 40 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel soll in einem ersten Teilschritt bis 2020 in den beiden Berufsgruppen der Technikerinnen und Techniker sowie der Ingenieurinnen und Ingenieure weiter verfolgt werden durch eine Steigerung der weiblichen Beschäftigtenzahlen auf einen jeweiligen Anteil von 30 Prozent.**

#### Ziel II:

**Gezielte Aufstiegsförderung von Frauen aus den unteren Status- und Gehaltsgruppen der Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung und Förderung von Frauen in Stellenbesetzungsverfahren bei höheren Laufbahngruppen.**

### Aktionsprogramm

- Personalentwicklungsmaßnahmen und regelmäßiges Controlling in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellung.
- Weitere Identifizierung von Rahmenbedingungen, die den hohen Anteil der weiblichen Beschäftigten an dem als „frauentypisch“ geltenden Berufsfeld der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung in den niedrigen Gehaltsgruppen begünstigen, wie beispielsweise: Teilzeitarbeit, vermehrte Befristungen, erschwerte Bedingungen für Weiterqualifizierung
- Direkte Ansprache von Frauen in den unteren Eingruppierungen der Allgemeinen Verwaltung zur Wahrnehmung von fachlicher und überfachlicher Qualifizierung wie auch von Männern in den unteren Laufbahngruppen der Technischen Bereiche, in denen diese überrepräsentiert sind.
- Überprüfung, inwieweit eine Förderung hin zu Führungspositionen durch qualifizierte Frauen in den Technischen Berufsgruppen ermöglicht werden kann, beispielsweise durch ein gezieltes Aufstiegsmentoring für Neueinsteigerinnen in Technische Berufe.
- Verbesserung der Aufstiegschancen durch Personalentwicklung und den Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf:
- Bewerbungsverfahren: Berücksichtigung weiblicher Berufsbiografien (auch bei mittleren und höheren Laufbahnen)
- Geschlechterparitätische Einstellung Beschäftigter auch in den unteren Gehaltsgruppen der Allgemeinen Verwaltung bis zum Erlangen eines Anteils von 30 Prozent durch männliche Beschäftigte.
- Anreize für qualifizierte Mitarbeiterinnen / Neueinstellungen bei den Technischen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes schaffen.
- Vorrangige Einstellung von Frauen in der Fachrichtung der Technischen Berufe, bei gleicher Qualifizierung bis zu einem Beschäftigtenanteil von 30 Prozent unter frühzeitiger Intervention bei den durch Altersfluktuation frei werdenden Stellen (siehe dazu Kap. 2.1).



## KAPITEL 2 PERSONALGEWINNUNG UND AUSBILDUNG

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsverfahren hat sich etabliert und sehr bewährt, so hat die Gleichstellungsbeauftragte aktiv dafür gesorgt, dass mehr Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden; es wurden in 2015 ebenso wie bereits im vorherigen Berichtszeitraum erfolgt, mehr Frauen als Männer eingestellt.

Insbesondere in den technischen Bereichen wird sehr viel Wert darauf gelegt, dass qualifizierte Frauen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, auch und gerade weil es dort meistens weniger Bewerbungen von Frauen als von Männern gibt.

### I. Fluktuation

#### Bilanz

Altersfluktuation des TVP in strategisch wichtigen Bereichen der HAW Hamburg im Berichtszeitraum bis 12/2020

Laufbahngruppe	Summe	Abgänge	
		Altersfluktuation W	M
Beschäftigte in Laufbahngruppe 1	12	7	5
Teilzeitbeschäftigte	15	7	8
Technische Berufe	16	2	14
Allgemeine Verwaltung	21	10	11
Allgemeine Verwaltung / Führungskräfte	2	1	1
<b>Gesamtsumme</b>	<b>66</b>	<b>27</b>	<b>39</b>

Die Analyse der zukünftigen Beschäftigtenabgänge an der HAW Hamburg wurde ausschließlich unter dem Aspekt der Altersfluktuation erhoben. Sie zeigt für den Zeitraum 2017–2020 in den strategisch wichtigen Bereichen der Beschäftigten der allgemeinen Verwaltung, der Führungskräfte, der Teilzeitbeschäftigten sowie der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1 ein in Bezug auf die Geschlechterverteilung insgesamt ausgewogenes Bild.

Im Technischen Bereich ist die Geschlechterdifferenz in der Altersfluktuation, die bis 2020 vierzehn Männer und nur zwei Frauen betrifft, allerdings deutlich höher. Diese steht analog zur Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten insgesamt in diesem männerdominierten Fachbereich und spiegelt – insbesondere bezogen auf die ältere Generation dieser Personalgruppe, die hier erfasst wurde – eine starke horizontale Geschlechtersegregation wieder.

### II. Bewerbung und Besetzung

Es bewarben sich in 2015 mehr Frauen als Männer an der HAW Hamburg. Im Hinblick auf die 40 Prozent-Quotenregelung gab es insgesamt ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Unterrepräsentanzen finden sich in der folgenden differenzierteren Betrachtung nach Stellenbesetzungen, Fachrichtungen und Befristungen

#### Bilanz

Statistik der TVP Bewerbungen und Stellenbesetzungen gesamt in 2015

Laufbahngruppe	Summe	davon W	davon M
Bewerbungen 2015 GESAMT	1950	1127	823
Besetzungen 2015 GESAMT ohne AZUBI	54	40	14
Bewerbungen 2015 auf befristete Stellen	576	360	216
Besetzungen 2015 auf befristete Stellen	29	27	2
Besetzungen 2015 Allgemeine Verwaltung	42	36	6
Besetzungen 2015 Technische Berufe	12	4	8

Die insgesamt 54 Stellenbesetzungen in 2015 erfolgten durch 74 Prozent weibliche Beschäftigte und 26 Prozent männliche Beschäftigte. Auf insgesamt 29 befristete Stellen bewarben sich 63 Prozent Frauen und 37 Prozent Männer. Diese befristeten Stellen wurden lediglich mit 2 Mitarbeitern (7 Prozent) und mit 27 Mitarbeiterinnen (93 Prozent) besetzt.

33 Prozent der 12 neu besetzten Stellen in den Fachgebieten der Technischen Berufe wurden mit weiblichen Beschäftigten und 67 Prozent mit männlichen Beschäftigten besetzt.

14 Prozent der 42 neu besetzten Stellen in der Allgemeinen Verwaltung wurden mit männlichen Beschäftigten und 86 Prozent mit weiblichen Beschäftigten besetzt.

Diese Zahlen berücksichtigen allerdings nicht den jeweiligen Stellenumfang.

Die Bilanz der Ausbildungsplätze ist in den letzten Berichtszeiträumen gleichbleibend niedrig, schon in 2013-2016 gab es lediglich einen Ausbildungsplatz.

Erfreulicherweise konnte für den einzigen Ausbildungsplatz in 2015 an der HAW Hamburg eine weibliche Auszubildende in einer Technischen Berufsgruppe eingestellt werden.

### **Ausblick und Ziele**

Die Ergebnisse der Fluktuationsanalyse der bis 2020 erfassten frei werdenden Stellen für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal an der HAW Hamburg sind eine Chance für eine frühzeitige Einleitung von Maßnahmen gerade im Technischen Bereich, in dem – nach der Vorgabe eines anzustrebenden Anteils von 40 Prozent durch das Hamburgische Gleichstellungsgesetz für das unterrepräsentierte Geschlecht – Stellen gezielt mit Frauen nachzubesetzen sind. (vgl. Kap. 1).

### **Ziel III:**

**Die HAW Hamburg erreicht einen Anteil von 30 Prozent weiblicher Beschäftigte im Bereich der Technischen Berufe als ersten Teilschritt bis 2020: Bei der Nachbesetzung der 16 frei werdenden Stellen in den Technischen Berufen werden 5 Stellen mit Frauen besetzt (vgl. Kap. 1). Entsprechend werden Maßnahmen ergriffen, um mehr qualifizierte Bewerbungen von Frauen und Männern zu erhalten.**

### **Ziel IV:**

**Eine differenzierte geschlechtsbezogene Analyse der Beschäftigungsverhältnisse im Bereich des Bibliothekspersonals sowie fachrichtungsübergreifend zum Thema Befristungen wird angestrebt. Die HAW Hamburg integriert entsprechende Instrumente in das Personalcontrolling, u.a. für den Zweck der Berichterstattung im Gleichstellungsplan TVP 2021–2024.**

### **Aktionsprogramm**

- Frühzeitige Interventionen zur Nachbesetzung der frei werdenden Stellen in den Technischen Berufen. Durch die hohe Altersfluktuation in diesem Bereich (siehe dazu Kap. 2.I) bietet sich hier eine gute Chance.
- Ermöglichung der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten TVP und ihrer Stellvertreterinnen an allen Bewerbungsverfahren durch eine verbesserte langfristige Planung von Stellenausschreibungs- und Besetzungsverfahren.
- Aufbau eines Controllings zur differenzierten Datenerhebung zu den Stellenbesetzungen.
- Es werden alle geeigneten Bewerberinnen eingeladen, zumindest eine gleiche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern, wenn eine sehr hohe Anzahl an geeigneten Bewerbungen vorliegt.
- Es findet eine gezielte Aufstiegsförderung für weibliche Beschäftigte der unteren Berufsgruppen für Stellen in den Fachrichtungen statt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Die Dienststelle ermöglicht flexible Arbeits(zeit)modelle und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, insbesondere für diejenigen Beschäftigten, die Pflege- und Erziehungsaufgaben in ihrer Lebensgemeinschaft übernehmen.
- Die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Beschäftigte in den Technischen Berufsgruppen werden überprüft und ggf. verbessert.
- Befristete Stellenausschreibungen und -besetzungen werden im nächsten Gleichstellungsplan differenzierter analysiert.

## KAPITEL 3 BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND FORTBILDUNG

### I. Führungspositionen nach Fachrichtungen

Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

#### Bilanz

Führungspositionen in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung

Bereits im vorletzten Gleichstellungsplan der HAW Hamburg für 2007–2012 wird von einer Zunahme weiblicher Führungskräfte in der Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung berichtet.

Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 15 / E15	1	1	0	100 %	0 %
A 14 / E13Ü / E 14	6	4	2	67 %	33 %
A 13 / E 13 (L2,E2)	6	3	3	50 %	50 %
A 12 / A 13 / E 12 (L2,E1)	7	2	5	29 %	71 %
A 11 / E 11	8	6	2	75 %	25 %
A 10 / E 10	1	1	0	100 %	0 %
A 9 / E 9 (L2,E1)	4	3	1	75 %	25 %
A 9 / E 9 (L1,E2)	1	0	1	0 %	100 %
Sonderarbeitsvertrag	2	1	1	50 %	50 %
<b>Gesamtsumme</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>58 %</b>	<b>42 %</b>

Mit dem Stichtag 31.12.2015 waren bis auf die Ebene der L2, E1 (gehobener Dienst) annähernd alle Besoldungs-/Laufbahngruppen mit Führungspositionen überdurchschnittlich mit weiblichen Führungskräften besetzt.

Wird jedoch die Gesamtzahl der Führungskräfte der Allgemeinen Verwaltung jeweils geschlechtsbezogen im Verhältnis zu der allgemeinen Beschäftigtenzahl dieser Fachrichtung betrachtet, liegt eine prozentual ausgewogene Geschlechterparität vor, da 6 Prozent der in der Allgemeinen Verwaltung beschäftigten Frauen, wie auch 6 Prozent der dort tätigen Männer, eine Führungsposition einnehmen.

### Führungspositionen in der Fachrichtung Technische Berufe

Bei den Technischen Berufen gibt es insgesamt eine sehr geringe Anzahl an TVP-Stellen mit Leitungsfunktion. Die bestbesoldete Stelle in der Berufsgruppe der Ingenieurinnen und Ingenieure wird erfreulicherweise von einer weiblichen Führungskraft ausgefüllt. Wie in Kapitel 2.II beschrieben, sind in den Technischen Berufen weibliche Mitarbeiterinnen in den höheren Statusgruppen beschäftigt, die eine akademische Ausbildung voraussetzen, eine Führungsposition ist damit allerdings nicht unmittelbar verbunden. Die Besetzung der Führungsebene zeichnet sich analog der gesamten Berufsgruppe der Technikerinnen und Techniker als männlich dominiert aus. Männer in Führungspositionen besetzen hier aber nicht die oberen Besoldungsgruppen.

### Führungspositionen in der Fachrichtung Soziale Berufe

Es gibt an der HAW Hamburg in der Fachrichtung der Sozialen Berufe – trotz der erforderlichen akademischen Qualifikation für die Stellen in dieser Fachrichtung – keine Führungspositionen (siehe auch Kap. 2).

## Ausblick und Ziele

### Ziel V:

**Eine geschlechterparitätische Verteilung von Frauen und Männern auf der Leitungsebene der HAW Hamburg und in den Führungspositionen aller Fachrichtungen wird bis 2020 erreicht.**

### Aktionsprogramm

In den Technischen Berufsgruppen ist der Anteil der Mitarbeiterinnen deutlich zu erhöhen. Frauen in der Fachrichtung der Technischen Berufe der HAW Hamburg erhalten eine gezielte Aufstiegsförderung auf frei werdende Führungspositionen gemäß der Altersfluktuationsanalyse. Es werden entsprechende Mentoring-Konzepte für diese Zielgruppe entwickelt und erprobt.

- Absolventinnen der technischen Studiengänge und der mit der Hochschule kooperierenden Schulen werden gezielt auf freie Stellen in diesem Bereich aufmerksam gemacht.
- Frauen mit Führungsaufgaben in diesem Bereich nehmen Vorbildfunktion für jüngere Beschäftigte und für Studentinnen der technischen Studiengänge ein und wirken als Role Models in den Maßnahmen mit.
- In Auswahlverfahren, insbesondere für Leitungsfunktionen, werden neben den bisher üblichen Eignungs-, Befähigungs- und fachlichen Merkmalen, die den Anforderungen der Laufbahn des Berufes entsprechen, auch die Qualifikationen berücksichtigt, die durch Erziehungs- oder Pflegearbeit und/oder ehrenamtliche Tätigkeiten sowie im Leistungssport oder in künstlerischen Engagements erworben wurden ebenso wie die unterschiedlichen geschlechterspezifischen Stärken (Gender-Working). Bei Vorstellungsgesprächen wird das bereits im Einzelfall praktiziert, es wird ein spezifischer Kriterienkatalog für die Anerkennung dieser außer- bzw. überfachlichen Qualifikationen erstellt.

## II. Führung in Teilzeit

Für viele Beschäftigte, Frauen wie Männer, ist eine ausgewogene Work-Life-Balance zunehmend wichtig. Sie möchten berufliche und private Lebensziele in Einklang bringen.

Durch Teilen von Führungsstellen wird auch Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit gegeben, sich auf Führungspositionen zu bewerben; dieses ist eine wesentliche Maßnahme der Work-Life-Balance. So können Beschäftigte trotz familiärer Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder pflegebedürftiger Angehörige, ihre Karriereziele verfolgen. Das Angebot der Leitungsfunktionen in Teilzeit, wendet sich insbesondere an Frauen, die immer noch verstärkt die Familienverantwortung übernehmen und ist daher im klassischen Sinne eine Frauenfördermaßnahme. Um diese traditionelle Rollenverteilung aufzubrechen, sollten auch männliche Führungskräfte sensibilisiert und interessiert werden, flexible Arbeitszeitmodelle umzusetzen.

### Bilanz

#### Führung in Teilzeit in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung

Die Allgemeine Verwaltung stellt die einzige Fachrichtung an der HAW Hamburg dar, in der das Arbeitsmodell „Führen in Teilzeit“ ausgeübt wird. Zwei Beamtinnen und ein Beamter führen in Teilzeit. Bei den anderen Beschäftigten nehmen zwei Arbeitnehmerinnen und drei Arbeitnehmer Führungspositionen wahr. Die im Gleichstellungsplan 2013–2017 angestrebte Einrichtung eines Teilzeitführungsplatzes in männlicher Besetzung auf oberster Ebene ist erfolgreich umgesetzt worden.

#### Führen in Teilzeit in der Fachrichtung Technische Berufe

Bei den Technischen Berufsgruppen gibt es insgesamt sehr wenige Führungs- oder Leitungspositionen (siehe 3.I). Diese werden alle in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen ausgeführt. Das Ziel des Ausbaus von Führungsstellen in Teilzeitbeschäftigungsform in den Technischen Berufsgruppen aus dem Gleichstellungsplan der HAW Hamburg 2013–2017 konnte bis 2016 noch nicht umgesetzt werden.

## Ausblick und Ziele

Analog dem HmbGleIG, §7 Absatz 2, sollen in Stellenausschreibungen alle Arbeitsplätze als teilzeitgeeignet ausgeschrieben werden. Dieses umfasst flexible Arbeitszeitmodelle wie Jobsharing oder Führen im Tandem. „... Dem Einzelfall wird dadurch Rechnung getragen, dass die Vorschrift gilt, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen“ (ebd.). Diese liegen dann vor, wenn die dienstlichen Belange alternativlos nur im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung zu erfüllen sind.

Es gilt insbesondere zu überzeugen, dass „Teilzeitführung“ auch und gerade für den Arbeitgeber positive Effekte bringt, wie eine hohe Arbeitsmotivation und -zufriedenheit, ein breites Spektrum an Fähigkeiten, geringere Fehlzeiten und qualifizierte Vertretungsregelungen. Dieses gilt nicht nur für weibliche Führungskräfte, sondern auch für alle Fachrichtungen.

### Ziel VI:

**Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten auch für Führungspositionen. Dieses gilt insbesondere auch für die Technischen Berufe und in einer geschlechterparitätischen Umsetzung.**

### Aktionsprogramm

- Prüfen der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigungsmodellen für alle Führungskräftestellen vor der Freigabe zur Ausschreibung, Erfordernis einer Begründung, wenn diese nicht für Teilzeit geeignet ist.
- Bedarfsabfrage und Sensibilisierung der Technischen Berufsgruppen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen.
- Aktive Beteiligung an der Teilzeitbörse des Personalamtes, welche für den höheren, den gehobenen und mittleren Dienst existiert. Die Teilzeitbörse unterstützt Teilzeitbeschäftigte, die sich auf Leitungspositionen bewerben wollen, sowie vollzeitbeschäftigte Führungskräfte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, Partner für gemeinsame Bewerbungen zu finden.

## III. Fortbildung

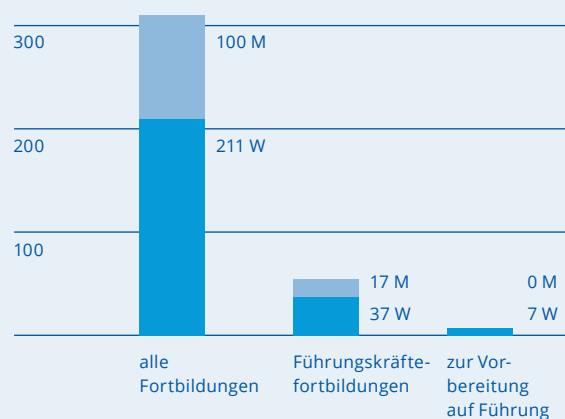
In 2015 wurden von den insgesamt 429 Beschäftigten des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals 311 Fortbildungen in Anspruch genommen. Diese Erhebung gibt keine Aussage über die Anzahl der an Fortbildungen teilnehmenden Beschäftigten wieder, sondern differenziert nach in Anspruch genommenen Fortbildungsangeboten. Da teilweise auch mehrere Fortbildungsangebote von einer Person wahrgenommen wurden, gilt es dieses zu berücksichtigen und diese Kategorie für den nächsten Gleichstellungsplan zu erheben.

### Bilanz

#### Alle Fortbildungen

In 2015 wurde von Beschäftigten an 311 Fortbildungen teilgenommen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag mit 211 Frauen bei 68 Prozent, darunter waren 19 Prozent weibliche Führungskräfte. Der Anteil der männlichen Beschäftigten lag mit 100 Männern bei 31 Prozent und einem Anteil von 26 Prozent männlichen Führungskräften.

Darstellung der Teilnahme der Beschäftigten der HAW Hamburg an Fortbildungen in 2015



### Führungskräftefortbildungen

Bei den 54 Beschäftigten, die an Führungskräftefortbildungen teilnahmen, war der Anteil weiblicher Beschäftigte ähnlich der gesamten geschlechterspezifischen Verteilung: Mit 69 Prozent (= 37 Frauen) mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der 31 Prozent (= 17 Männer) männlicher Beschäftigte, die an Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte teilnahmen. 93 Prozent der beschäftigten Frauen in Führungspositionen nahmen explizit an Führungskräftefortbildungen teil, während dieses nur bei 65 Prozent der männlichen Führungskräfte der Fall war.

## Fortbildungen, die auf Führung vorbereiten

Im Bereich der Weiterbildung zur Führungskraft wurden die Fortbildungsangebote ausschließlich von sieben weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen.

## Mentoring für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sowie für Wieder-einsteigerinnen und Wiedereinsteiger

Das One-to-one-Mentoring für Beschäftigte des Akademischen, Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals, das seit 2002 als Instrument der Personalentwicklung von der Stabsstelle Gleichstellung an der HAW Hamburg entwickelt und angeboten wurde, wird seit 2016 vom Team Personalentwicklung des Personalservices der HAW Hamburg weitergeführt.

Zunächst als Frauenfördermaßnahme konzipiert, können seit 2003 auch neu eingestellte Männer aus diversen Bereichen an dem Mentoring teilnehmen. Die Vizepräsidentin, Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals, hat seit 2007 die Schirmherrschaft über das Mentoring inne.

### Teilnahmen am Mentoring in 2015:

Waren es im Berichtszeitraum 2002–2006 zunächst 31 Beschäftigte, die an dem Mentoring teilgenommen haben, konnte im letzten Berichtszeitraum 2007–2012 schon eine Steigerung auf 76 Teilnehmende erfolgen.

Allein im Kalenderjahr 2015 verzeichnete das Mentoring-Programm insgesamt 46 Anmeldungen. Bei den 23 Mentees lag die Verteilung bei 87 Prozent weiblicher Beschäftigter zu 13 Prozent männlicher Beschäftigter. Bei den Mentorinnen und Mentoren lag der Frauenanteil bei 74 Prozent und der Männeranteil bei 26 Prozent.

Die Mehrheit der Mentees und auch der Mentorinnen und Mentoren kommen aus dem Fachbereich der Allgemeinen Verwaltung. Aus den Technischen Berufsgruppen gab es 2015 keine Teilnahme am Mentoring. Von den Akademischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und von den Führungskräften nahmen als Mentees ausschließlich weibliche Beschäftigte teil. Bei den Mentoren waren beide Geschlechter vertreten.

Ehemalige Mentees bestätigen, dass das Mentoring sie dabei sehr unterstützt hat, sich informierter und besser in das Aufgabengebiet einzuarbeiten und sich schneller in die vielschichtigen Strukturen der HAW Hamburg zu integrieren. Auch die Mentorinnen und Mentoren haben sich positiv zum Mentoring geäußert, ihren Aufwand eher als gering bewertet und den Nutzen auch für sich selbst und ihre Arbeit als hoch eingeschätzt.

## Ausblick und Ziele

Karriereförderung sollte eine Geschlechterausgewogenheit auf vertikaler Ebene begünstigen und für alle Geschlechter und Beschäftigten aller Fachrichtungen gleichermaßen offen stehen.

Das Personalentwicklungsinstrument „Mentoring“ erweist sich insbesondere auch geeignet für Frauen, für die ein Einstieg oder Wiedereinstieg in das Berufsleben immer noch schwieriger ist, als für Männer, da viele Frauen wegen Familien- und Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten oder sich aus familiären Gründen beurlauben lassen (vgl. Kap. 4.II und Kap. 4.IV). Für Frauen im akademischen Bereich, die überwiegend auf befristeten Stellen arbeiten, ist die Unterstützung in der Einarbeitungsphase besonders wichtig, um zügig das Gesamtsystem der Hochschule zu erfassen. Dabei ist das Mentoring-Programm sehr wertvoll. Eine gute Integration in die Hochschule kann – nach Auslaufen der Stelle – dazu beitragen, die Chancen auf eine längerfristige Berufsperspektive an der Hochschule zu erhöhen.

- Das Mentoring durch berufserfahrene Fach- und Führungskräfte der HAW Hamburg fördert eine schnelle Integration sowohl von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Beschäftigten, die aus einer Beurlaubung zurückkehren.
- Es wird ein besserer Zugang zu informellen Kontakten und Netzwerken ermöglicht, wodurch eine höhere und schnellere Identifikation mit der Hochschule erfolgen kann.
- Mentoring, als Instrument der Personalentwicklung verstanden, eröffnet die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung und Mobilität durch Kontakte zu anderen Bereichen.
- Eine verbesserte Effektivität durch motivierte und zufriedene Beschäftigte fördert die Organisationsentwicklung und leistet einen wesentlichen Beitrag zur positiven internen und externen Wahrnehmung der Hochschule.

- Insbesondere das individuelle Angebot des One-to-one-Mentoring ermöglicht die Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten und ihrer Bedarfe durch Integration von Diversity-Aspekten.

## **Ziel VII:**

**Die HAW Hamburg setzt zukünftig ein Personalentwicklungskonzept um, speziell auch für Frauen in der Fachrichtung der Technischen Berufe sowie für Frauen und Männer in den unteren Besoldungsgruppen aller Fachrichtungen.**

## **Aktionsprogramm**

Weiterbildungsangebote werden durch direkte Ansprache, Information und Motivation – unter Einbezug der bzw. des Vorgesetzten – über die Personalentwicklung der Hochschule personenbezogen adressiert und insbesondere zur Aufstiegsförderung eingesetzt.

- Die Möglichkeit zur Teilnahme an Teilzeit-Fortbildungsangeboten, insbesondere vormittags, wird für Teilzeitbeschäftigte ausgebaut.
- Die Angebote für eine gezielte fachliche und überfachliche Aufstiegsförderung unterer Besoldungsgruppen werden geprüft und ggf. ausgebaut.
- Das Mentoring wird integraler Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung der HAW Hamburg und zur Karriereförderung eingesetzt.
- Es werden zielgruppenspezifische Mentoring-Angebote zur Aufstiegsförderung sowie speziell für Frauen in der Fachrichtung der Technischen Berufe erprobt.
- Männliche Beschäftigte werden stärker motiviert, an dem Programm teilzunehmen.
- Diversity-Aspekte werden im Mentoring/Matching stärker in den Fokus rücken.
- Mentorinnen und Mentoren werden aus allen Fachrichtungen für das Programm gewonnen.



# KAPITEL 4 ARBEITSFORMEN UND ARBEITSZEITEN

## I. Vollzeit

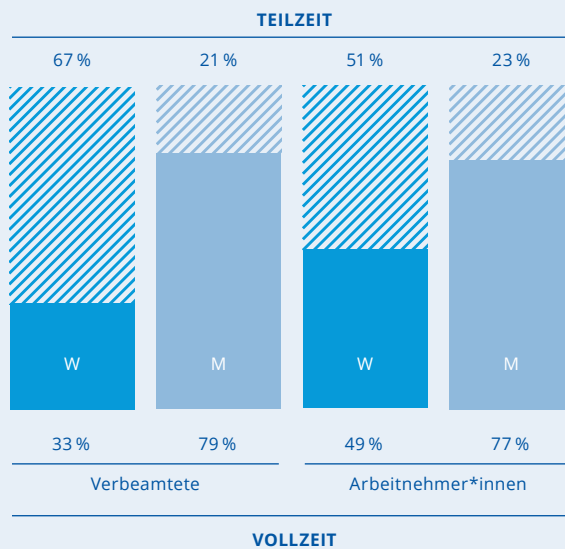
Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Analog der tradierten Geschlechterrollen, arbeiten immer noch mehr Männer in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen als Frauen, die in der Regel stärker in Familienaufgaben, wie Kindererziehung und Pflegeaufgaben, eingebunden sind. Eine Vollzeitbeschäftigung setzt somit für diese weiblichen Beschäftigten bestimmte Rahmenbedingungen voraus, die eine Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ermöglichen.

### Bilanz

#### Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung

Geschlechterdifferenzierende Darstellung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung in der Allgemeinen Verwaltung

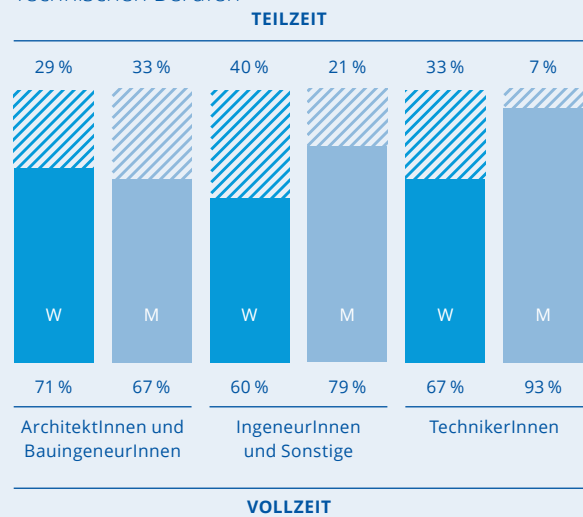


Insgesamt arbeiten 62 Prozent der 324 Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung an der HAW Hamburg in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen. 52 Prozent der insgesamt 196 in dieser Fachrichtung beschäftigten Frauen arbeiten in Vollzeit. Von den insgesamt 49 männlichen Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung arbeiten 77 Prozent in Vollzeitarbeitsverhältnissen. Nach Beamtinnen und Beamten bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert, lässt sich feststellen, dass es bei den Beamtinnen mit 67 Prozent etwa doppelt so viel Vollzeitbeschäftigung wie Teilzeit-

beschäftigung (33 Prozent) gibt. Bei den Arbeitnehmerinnen in der allgemeinen Verwaltung allerdings liegt das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung mit 49 Prozent zu 51 Prozent fast bei 1:1. Bei den männlichen Beschäftigten ähneln sich die Daten der Beamten mit 79 Prozent Vollzeitbeschäftigung zu 21 Prozent Teilzeitbeschäftigung und der Arbeitnehmer mit 77 Prozent Vollzeitbeschäftigung und 23 Prozent Teilzeitbeschäftigung. Hier überwiegen die Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse jeweils deutlich im Verhältnis von mehr als 3:1.

#### Fachrichtung der Technischen Berufe

Geschlechterdifferenzierende Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in den Technischen Berufen



77 Prozent der insgesamt 140 Beschäftigten der Fachrichtung der Technischen Berufe sind Vollzeitbeschäftigte. Von den 102 Mitarbeitern arbeiten 82 Prozent in Vollzeit, von den 38 Mitarbeiterinnen stehen 63 Prozent in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen



## II. Teilzeit

Teilzeitarbeitsverhältnisse können vom Umfang der Arbeitsstunden/Woche her sehr unterschiedlich gestaltet sein (von knapp unterhalb der Vollzeitbeschäftigung bis zu einem minimalen Stundenumfang). Teilzeitarbeitsplätze können beispielsweise zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, für die Übernahme von Familienaufgaben bei der Kinderbetreuung oder in der Pflege in Anspruch genommen werden oder auch zur Verwirklichung privater Interessen und alternativer Lebensentwürfe beitragen. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse können allerdings auch Negativfolgen für die Altersabsicherung bewirken.

## Bilanz

### Fachrichtung Allgemeine Verwaltung

In Bezug auf die Darstellung von Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen in der Allgemeinen Verwaltung, in Kap. 4.1 lässt sich feststellen, dass bei einem Anteil von 124 der insgesamt 324 Beschäftigten in dieser Fachrichtung insgesamt ein Teilzeitbeschäftigungsanteil von 38 Prozent vorliegt. Es sind 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie 29 Prozent der Beamtinnen und Beamten in Teilzeit beschäftigt.

48 Prozent der in dieser Fachrichtung beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeitarbeitsverhältnissen, was eine mehr als doppelt so hohe Quote wie die der teilzeitbeschäftigten männlichen Beschäftigten (23 Prozent) dieser Fachrichtung ist.

Mit 51 Prozent Teilzeitbeschäftigung ist die Teilzeitbeschäftigungsquote bei den Arbeitnehmerinnen in der Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung am höchsten. Bei den Arbeitnehmern liegt sie auch hier bei 23 Prozent.

Bei den Beamtinnen und Beamten, bei denen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt nur bei 29 Prozent liegt, ist der Abstand von 33 Prozent Frauenanteil zu 26 Prozent Männeranteil weniger gravierend.

Folgende Aufteilung ergibt sich bei einer Differenzierung innerhalb dieser Fachrichtung:

### Allgemeine Verwaltung: Beamtinnen und Beamte

Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 13 (L2E1)	1	0	1	0%	100%
A 12	0	0	0	0%	0%
A 11	11	8	3	73%	27%
A 10	2	2	0	100%	0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>

### Allgemeine Verwaltung: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 14	2	1	1	50%	50%
E 13Ü	5	5	0	100%	0%
E 13 (L2E2)	13	11	2	85%	15%
E 12	7	1	6	14%	86%
E 11	21	12	9	57%	43%
E 10	6	4	2	67%	33%
E 9 (L1E2)	10	9	1	90%	10%
E 9 (L2E1)	9	7	2	78%	22%
E 8	22	21	1	95%	5%
E 6	11	10	1	91%	9%
E 5	4	4	0	100%	0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>110</b>	<b>85</b>	<b>25</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>

Das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern innerhalb der Gruppe der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten (71 Prozent w : 29 Prozent m) und der Angestellten (77 Prozent w : 23 Prozent m) der Allgemeinen Verwaltung ist sehr ähnlich verteilt. Insbesondere in den unteren Status- und Besoldungsstufen und im einfachen Dienst der Arbeitnehmerinnen ist hier analog zur geschlechtsbezogenen Verteilung der Beschäftigten (vgl. Kap. 1) auch der Anteil der Frauen, die in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind, besonders hoch.

## Fachbereich Technische Berufe

Berufsgruppe Ingenieurinnen und Ingenieure und sonstige

Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 13 (L2E2)	5	2	3	40%	60%
E 12	11	5	6	45%	55%
E 11	8	2	6	25%	75%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>

In der Fachrichtung der Technischen Berufe arbeiten insgesamt mit einem Anteil von 23 Prozent der 140 Beschäftigten wesentlich weniger Beschäftigte in Teilzeitarbeitsverhältnissen als in der Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung oder der der Sozialen Berufe (40 Prozent) (vgl. dazu die Grafik zur geschlechtsspezifischen Darstellung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in der Fachrichtung der Technischen Berufe in Kap. 4.I).

37 Prozent der in den Technischen Berufen arbeitenden weiblichen Beschäftigten sind in Teilzeit angestellt, ebenso wie 18 Prozent der männlichen Beschäftigten dieser Fachrichtung.

Differenziert nach Berufsgruppen lässt sich feststellen, dass in den Berufsgruppen der Architektinnen und Architekten sowie der Bauingenieurinnen und Bauingenieure insgesamt 20 Prozent der insgesamt 10 Beschäftigten eine Teilzeitstelle ausfüllen, bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren und Sonstigen arbeiten 25 Prozent der insgesamt 94 Beschäftigten in Teilzeitarbeitsverhältnissen. In der Berufsgruppe der Technikerinnen und Techniker liegt dieser Anteil bei lediglich 14 Prozent der dort insgesamt 36 Beschäftigten des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals.

Bei den Architektinnen und Bauingenieurinnen gibt es eine Teilzeitbeschäftigung von 29 Prozent im Verhältnis zur Gesamtzahl der in dieser Berufsgruppe beschäftigten Frauen. Bei den Architekten und Bauingenieuren liegt der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf die gesamten männlichen Beschäftigten dieser Berufsgruppe bei 33 Prozent und somit in diesem Bezugsrahmen relativ ausgewogen.

Hingegen ist der Teilzeitbeschäftigungsanteil bei den Ingenieurinnen mit 40 Prozent fast doppelt so hoch wie bei den Ingenieuren, die zu 21 Prozent in Teilzeit beschäftigt sind.

Bei den Technikerinnen und Technikern finden wir sogar nur noch 7 Prozent männliche Beschäftigte vor, die in Teilzeitarbeitsverhältnissen angestellt sind, die weiblichen Beschäftigten arbeiten in der Berufsgruppe der Technikerinnen und Techniker zu 33 Prozent in Teilzeit.

Die geschlechtsbezogene Verteilung innerhalb der Gruppen der Teilzeitbeschäftigten liegt bei den Berufsgruppen der Architektinnen und Architekten sowie Bauingenieurinnen und Bauingenieure etwa 2:1 (w : m), bei den Technikerinnen und Technikern 3:2 (w : m). Bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren (und Sonstigen) hingegen finden wir ein entgegengesetztes Verhältnis von ca. 2:3 (w : m) wieder, wobei insbesondere die Besoldungsgruppe E11 mit einem Geschlechterverhältnis von 1:3 (w : m) bei den Teilzeitbeschäftigten differenzierter betrachtet werden sollte.

Die Beschäftigung in Teilzeit beschränkt sich im Fachbereich der Technischen Berufe auf die höheren Status- oder Besoldungsgruppen.

## Ausblick und Ziele

Das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle dient der besseren Vereinbarkeit von beruflichen Aufgaben mit denen des privaten Lebensumfeldes, insbesondere sind ältere Beschäftigte durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle bei der Erhaltung ihrer Gesundheit und Arbeitskraft zu unterstützen.

### Ziel VIII:

**Die HAW Hamburg wirkt auf eine geschlechterparitätische Verteilung der Inanspruchnahme von Vollzeit- und Teilzeitarbeit in allen Fachrichtungen hin. Flexible Arbeitszeitmodelle fokussieren insbesondere auch die Bedarfe älterer Beschäftigter.**

## Aktionsprogramm

- Die Stabsstelle Gleichstellung bietet mit dem Referat Diversity und Intersektionalität sowie dem Familienbüro folgende Informationsveranstaltungen und Beratungsformate an:
  - > Sensibilisierungsworkshops für Teamleitungen und Führungskräfte zu Gender und Diversity (siehe Kap. 3).
  - > Angebot von Gender- und Diversity-Trainings für alle Beschäftigte des TVP.
- Das Angebot flexibler Arbeits(zeit)modelle für Beschäftigte aller Fachrichtungen sowie Status- und Besoldungsgruppen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird geschlechtsbezogen und spezifisch nach Fachrichtungen und persönlichen Bedarfen der Beschäftigten mit privaten Sorge- und Pflegeaufgaben überprüft.
- Die HAW Hamburg informiert und berät die Vorgesetzten in der Fachrichtung der technischen Berufe gezielt über flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsorganisation (u.a. zum Mentoring-Programm für Frauen in der Technik).
- Information und Beratung über Altersabsicherung nach Teilzeitarbeitsverhältnissen und anderen flexiblen Beschäftigungsmodellen.
- Der Umstieg von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung wird gefördert, um die Altersabsicherung der Beschäftigten zu stärken - von Altersarmut sind insbesondere Frauen betroffen. Überprüft werden dabei die Möglichkeiten von Stellenaufstockungen von vorhandenen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitstellen werden besonders berücksichtigt.

## III. Telearbeit

### Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Laufbahn

Die Freie und Hansestadt Hamburg hatte im Jahr 2005 mit den Gewerkschaften eine Vereinbarung über die Gestaltung der alternierenden Telearbeit in der hamburgischen Verwaltung nach § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetz in der bis zum 31.08.2014 geltenden Fassung geschlossen. Diese bildete die Grundlage für die Bewilligung von Telearbeitsanträgen an der HAW Hamburg im abgelaufenen Berichtszeitraum 2013 -2016. Gemäß dieser Vereinbarung wurde die alternierende Telearbeit eingeführt. Dieses wurde über ein Antragsverfahren geregelt.

### Bilanz

Die Beschäftigten nahmen im Berichtszeitraum 2013-2016, wie auch schon im Berichtszeitraum 2007-2012, rege an der alternierenden Telearbeit teil.

Zum Stichtag 01.09.2016 arbeiteten 19 Beschäftigte (14 Frauen / 5 Männer) in Telearbeit. Dies war ein Rückgang von fünf Beschäftigten zum Stichtag 01.09.2014 (15 Frauen und 9 Männer nach der Hälfte des abgelaufenen Berichtszeitraums) sowie ein Rückgang von drei Beschäftigten im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum 2007-2012.

Arbeiteten am 01.09.2014 noch sechs Beamtinnen und zwei Beamte in Telearbeit, waren es am 01.09.2016 nur noch drei Beamtinnen und zwei Beamte, was einer geschlechtsspezifischen Verteilung von 60 Prozent : 40 Prozent entspricht.

Jeweils eine Person der Laufbahngruppen A13 (männlich), A11 (weiblich) und A10 (weiblich) nahmen an der Telearbeit teil. In der Laufbahngruppe 12 arbeiteten am 01.09.2016 eine Frau und ein Mann in Telearbeit. Der Rückgang der Telearbeit bei den Beamtinnen fand ausschließlich in Laufbahngruppe 11 statt.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern arbeiteten am 01.09.2016 vierzehn Beschäftigte in Telearbeit, davon waren elf weiblich und drei männlich. Dies entsprach einer geschlechtsspezifischen Verteilung von 79 Prozent (w) : 21 Prozent (m). Am 01.09.2014 nahmen noch sechzehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Telearbeit teil, neun davon waren Frauen und sieben Männer. Das Verhältnis lag somit damals bei 56 Prozent Frauen : 44 Prozent Männer.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fand Telearbeit in den Tarifgruppen E 13 bis E 8 statt. In den Tarifgruppen E 11 bis E 8 nutzten ausschließlich Frauen das Angebot der Telearbeit. In der Laufbahn-

gruppe E 12 nahmen eine Frau und zwei Männer an der Telearbeit teil, damit lagen die Geschlechteranteile hier bei 33 Prozent (w) : 67 Prozent (m). Telearbeit in der Laufbahngruppe E 13 wurde von drei Frauen und einem Mann durchgeführt, der weibliche Geschlechteranteil betrug somit 75 Prozent. Der auffälligste Rückgang der Telearbeit bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lag am Wegfall von jeweils einem Arbeitnehmer in den Tarifgruppen E 13, E 11, E 10 und E 9.

Es zeigt sich, dass fast viermal so viele Frauen als Männer Telearbeit nutzten. Da Telearbeit neben gesundheitlichen Gründen nur aus familiären Gründen (Kinderbetreuung und (Elder-) Care) genehmigt wurde, liegt die Vermutung nahe, dass nach wie vor hauptsächlich die Frauen mit der Familienarbeit betraut waren und sich mit der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf auseinander setzen mussten.

### **Ausblick und Ziele**

Am 01.09.2016 wurde eine neue Dienstvereinbarung zur „Durchführung von alternierender Telearbeit bei den Beschäftigten der HAW Hamburg“ verabschiedet. Diese Neuregelung räumt den Beschäftigten weiterhin ein hohes Maß an räumlicher und zeitlicher Flexibilität ein und definiert erstmalig die Bedingungen für die Beantragung von Kurzzeit-Telearbeit, eine Maßnahme, die im auslaufenden Gleichstellungsplan als eine zentrale Aktion gefordert war. Darüber hinaus soll die neue Dienstvereinbarung insbesondere auch den Erfordernissen von Datenschutz und Datensicherheit gerecht werden.

### **Ziel IX:**

#### **Weiterführung eines bedarfsgerechten Ausbaus und Ausstattung mit Laptops zur Durchführung des aktuellen Telearbeitsangebotes.**

#### **Aktionsprogramm**

- Eine Kultur der Akzeptanz von Telearbeit wird an der HAW Hamburg gelebt. Es gibt keine Benachteiligung beim beruflichen Werdegang, bei der dienstlichen Beurteilung und keine Übertragung von Aufgaben von geringerer Wertigkeit an Beschäftigte, die Telearbeit nutzen.
- Auf insgesamt zehn mit Laptops ausgestattete Telearbeitsplätze sowie zehn Kurzzeit-Telearbeitsplätze können sich die Beschäftigten der HAW Hamburg pro Semester in 2017 bewerben. Es gibt die Option einer Aufstockung auf mindestens zwanzig Laptops bis 2020.

### **IV. Beurlaubung**

Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Laufbahn / familiären Gründen / Elternzeit / sonstigen Gründen

### **Bilanz**

Elternzeit wurde in den vorhergehenden Berichtszeiträumen der Gleichstellungspläne überwiegend von Frauen wahrgenommen. Männer nahmen zudem nur kurze Elternzeiten. Das galt insgesamt über alle Fachrichtungen sowie für Beamtinnen und Beamte bzw. Angestellte gleichermaßen.

In 2015 beantragten zwölf Beschäftigte der Hochschule eine Beurlaubung. Hierbei handelte es sich ausschließlich um weibliche Beschäftigte. Die Beurlaubungen beruhten auf familiären Gründen (Elternzeit). 83 Prozent der Beurlaubungen erfolgten durch die Beantragung von Erziehungsurlaub und aus anderen familiären Gründen. Familiäre Verpflichtungen beeinflussen aktuell immer noch überwiegend die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit und die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen.

### **Ausblick und Ziele**

Das Thema „Beurlaubung“ aufgrund von Familien-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben wird geschlechtsunabhängig an alle Beschäftigten herangetragen (vgl. dazu auch Kap. 4.V).

## Ziel X:

**Die HAW Hamburg unterstützt vermehrt männliche Beschäftigte bei der Inanspruchnahme der Elternzeit, bis 2020 soll der männliche Geschlechteranteil auf 20 Prozent aller Beurlaubungen wegen Elternzeit steigen.**

### Aktionsprogramm

- Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (Kinderbetreuung/ Kindernotfallbetreuung/(Elder-)Care) werden aufrechterhalten und ein bedarfsgerechter Ausbau geprüft. (Siehe Kap. 4.V)
- Informations- und Beratungsangebote zu Elternzeit werden regelmäßig an alle Beschäftigten adressiert, insbesondere auch an männliche Mitarbeiter, durch den Personalservice, Personalrat, die Stabsstelle Gleichstellung mit dem Familienbüro u.a. Einrichtungen der Hochschule. Führungskräfte tragen zur Erhöhung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und Beurlaubung aus familiären Gründen bei – insbesondere bei männlichen Beschäftigten.

## V. Familiengerechtes Arbeiten

Im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule verwirklicht die Hochschule eine verbesserte Work-Life-Balance zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dabei spielt zunehmend die Pflege von Angehörigen ((Elder-)Care) in der eigenen Lebensgemeinschaft oder engeren Verwandtschaft eine größere Rolle.

Die HAW Hamburg bekennt sich zur Familienfreundlichkeit und zur Vereinbarkeit von Hochschul- und Privatleben für Studierende und Beschäftigte, nicht nur in der klassischen Familie, sondern in allen auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften, in denen soziale Verantwortung für Andere übernommen wird. Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist Querschnittsthema.

## Bilanz

Die HAW Hamburg ist bereits seit Oktober 2005 mit dem Grundzertifikat Familiengerechte Hochschule der Hertie-Stiftung ausgezeichnet worden und ist im Mai 2015 zum vierten Mal rezertifiziert worden. Im Berichtszeitraum wurden folgende Maßnahmen umgesetzt (Auswahl):

- Es wurden flexible Arbeitszeitmodelle erprobt.
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist Bestandteil des Qualitätsmanagements der Hochschule.
- Das Familienbüro wirkt als Anlaufstelle für Beschäftigte und Studierende bei Fragen rund um die Vereinbarkeit.
- Das Mentoring-Programm für alle neu eingestellten Beschäftigten und Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach der Erziehungspause findet regelmäßig mit hoher Beteiligung statt.
- Beratungs- und Vermittlungsleistungen für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sind stark nachgefragt.
- Zwei Kindertagesstätten und eine Kinder-Notfallbetreuung stehen für Studierende und Beschäftigte, teilweise kostenlos, unterstützend zur Verfügung wie auch Ferienprogramme für Kinder von Beschäftigten und Studierenden.

## Ausblick und Ziele

Die Planungen zur weiteren Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen an der Hochschule richten sich an den Zielvereinbarungen der letzten Re-Zertifizierung/Sicherung der HAW Hamburg als familienfreundliche Hochschule aus. Dieses wird zudem als Instrument des Qualitätsmanagements genutzt.

**Die HAW Hamburg ist im Wettbewerb „Exzellente Lehre“ ausgezeichnet worden und ist aktives Mitglied der Charta „Familie in der Hochschule“, wo bei beiden die Verfolgung einer ausgewogenen Work-Life-Balance für Beschäftigte und Studierende ein wichtiges Ziel ist.**

## **Ziel XI:**

**Die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf werden an der HAW Hamburg – wie bereits im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule geschehen – erfolgreich weiter bedarfsgerecht ausgebaut (siehe Kap. C.IV). Insbesondere soll denjenigen Beschäftigten der HAW Hamburg mit Pflege- und Erziehungsaufgaben in ihren Lebensgemeinschaften eine flexible Form der Berufstätigkeit im Verlauf des Arbeitslebens an der Hochschule angeboten werden, die den Aufbau einer ausreichenden Altersvorsorge unterstützt.**

### **Aktionsprogramm**

Für den kommenden Aktionszeitraum bis 2020 werden folgende Maßnahmen geplant (Auswahl):

- Aufbau von Sensibilisierungsworkshops und Weiterbildung zu Gender und Diversity.
- Die Besonderheiten befristeter Stellen in Bezug auf Vereinbarkeitsfragen (Laufzeit, Umgang mit Eltern-/Pflegerzeit usw.) werden ermittelt und überprüft hinsichtlich geeigneter Maßnahmen. Der nächste Gleichstellungsplan 2021–2024 wird darauf den Fokus setzen.
- Am Thema „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie/Privatleben“ arbeiten sowohl konzeptionell als auch praktisch beide Bereiche, der Bereich des TVP und der wissenschaftliche Bereich, weiterhin eng zusammen.
- Es soll die Anpassung an die Altersdemographie unserer Gesellschaft und die Beschäftigtenstruktur der Hochschule bei der Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle berücksichtigt werden.
- Die Aufgabe der familiengerechten Führung wird weiterhin ein wichtiger Bestandteil der Führungsleitlinien der HAW Hamburg sein.
- Die Anpassung der Unterstützungsangebote für Pflegeaufgaben im privaten Umfeld an sich verändernde Bedarfe (Elder-)Care wird gewährleistet.
- Als re-zertifizierte familiengerechte Hochschule entwickelt die HAW Hamburg sich stetig weiter und setzt die Kooperation mit dem Audit Familiengerechte Hochschule fort.

## KAPITEL 5

# SCHUTZ VOR SEXUALISierter BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Die HAW Hamburg versteht – basierend auf dem wissenschaftlichen Diskurs – unter dem Begriff der „sexualisierten Belästigung/Gewalt“, dass sexuelle Handlungen als Instrumente zur Machtausübung und Demütigung bei der Ausübung von belästigendem Handeln und Gewalttaten eingesetzt werden. „Sexualisiert“ meint, dass ein Bedeutungszusammenhang zwischen der eigentlichen Handlungsintention – jemanden zu belästigen oder einzuschüchtern – und der Sexualität besteht. Im Gegensatz dazu beschreibt das Adjektiv „sexuell“, dass eine Handlung mit der Intention der sexuellen Befriedigung ausgeführt wird (vgl. Rüdiger Lautmann, 2007).

### Bilanz

Die HAW Hamburg macht den Angehörigen der Hochschule immer wieder bewusst, dass sexualisierte Belästigung und Gewalt in keiner Ausprägung ein zulässiges Verhalten darstellen und dass entsprechende Vorfälle nicht geduldet werden.

### Ausblick und Ziele

Das Wissen um die Tabuisierung sexualisierter Belästigung und Gewalt gegenüber allen Personen unterschiedlichen Geschlechts gibt der Hochschule den Anstoß, weiterhin Aufklärung zum Schutz der Angehörigen der Hochschule zu betreiben. Bei auftretenden Vorfällen können Führungskräfte und Beratungsstellen auf Regeln und Verfahrensweisen zurückgreifen, die die Hochschule als Hilfestellung zur Verfügung stellt.

Regelmäßige Informationskampagnen sind notwendig, um die Möglichkeit bekannt zu machen, dass sich Betroffene oder Zeugen von Übergriffen sexualisierter Belästigung und Gewalt in der Hochschule an die Vertrauenspersonen wenden zu können.

Daten zur Häufigkeit solcher Vorkommnisse lassen sich anhand der gemeldeten Fälle nur sehr schwer vollständig erheben, weil die Dunkelziffer in diesem Bereich erfahrungsgemäß sehr hoch ist. Messbar sind dagegen Maßnahmen zur Prävention wie Informationsmaßnahmen, Richtlinien, Vertrauenspersonen u.a..

### Aktionsprogramm

- Verstärkung und Ausbau der Präventionsarbeit durch regelmäßige breite Informationsweitergabe und Sensibilisierung der Hochschulangehörigen mit Hinweisen auf die Ansprechbarkeit der Vertrauenspersonen bei Vorfällen sexualisierter Belästigung und Gewalt.
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des neu zu entwickelnden Diversity-Management-Konzeptes der Hochschule in Kooperation mit dem Referat für Diversity und Intersektionalität der Stabsstelle Gleichstellung der Hochschule.
- Alle Angehörigen der Hochschule bleiben weiterhin aufgefordert, sexualisierte Belästigungen und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern den Betroffenen beizustehen, die Ausübenden möglichst zu stoppen und solche Vorfälle den Führungskräften, Fakultätsleitungen bzw. dem Präsidium zur Kenntnis zu bringen. Anregungen zur Prävention sind ausdrücklich erwünscht. Beide Gleichstellungsbeauftragten (TVP, Wissenschaft) mit ihren dezentralen Vertretungen, der AStA sowie die zuständigen Vertrauenspersonen stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung.

**C**

—

**Zusammenfassung  
und tabellarischer  
Überblick**



# AUSGEWÄHLTE ZUKÜNFTIGE STRATEGISCHE HAUPTZIELE UND AKTIONSPLÄNE 2017-2020

## 1. Hauptziel:

**Erhöhung des Geschlechteranteils von Frauen in der Fachrichtung der Technischen Berufe auf 30 Prozent bis 2020. Bei der Nachbesetzung der sechzehn durch Altersfluktuation frei werdenden Stellen in den Technischen Berufen werden fünf Stellen mit Frauen besetzt** (vgl. Kap. 1).

### Aktionsplan:

- Umsetzung eines Personalentwicklungskonzeptes und regelmäßiges Controlling in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellung.
- Weitere Identifizierung von Faktoren, die den hohen Anteil der weiblichen Beschäftigten an dem als „frauentypisch“ geltenden Berufsfeld der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung in den niedrigen Lohngruppen begünstigen, wie beispielsweise: Teilzeitarbeit, vermehrte Befristungen, erschwerte Bedingungen für Weiterqualifizierung.
- Frühzeitige Interventionen zur Nachbesetzung der frei werdenden Stellen in den Technischen Berufen.
- Ermöglichung der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten TVP und ihrer Stellvertreterinnen an allen Bewerbungsverfahren. Verbesserte langfristige Planung von Stellenausschreibungs- und Besetzungsverfahren.
- Einladung aller geeigneten Bewerberinnen, zumindest eine gleiche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern, wenn eine sehr hohe Anzahl an geeigneten Bewerbungen vorliegt.
- Erprobung eines Mentorings für Frauen aus der Fachrichtung der Technischen Berufe.

## 2. Hauptziel:

**Gezielte Aufstiegsförderung (Frauen in Führungspositionen bringen / Frauen in den unteren Besoldungsgruppen der Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung / Männer in den unteren Besoldungsgruppen der Fachrichtung Technische Berufe).**

### Aktionsplan:

- Direkte Ansprache von Frauen in den unteren Besoldungsgruppen der Allgemeinen Verwaltung zur Wahrnehmung von fachlicher und überfachlicher Qualifizierung / Weiterbildung wie auch von Männern in den unteren Besoldungsgruppen der Technischen Bereiche, in denen diese überrepräsentiert sind, durch deren Vorgesetzte.
- Erprobung eines gezielten Aufstiegsmentorings.
- Überprüfung geeigneter Führungsfortbildungen für qualifizierte Frauen in den Technischen Berufen.
- Gezielte Information der Absolventinnen der technischen Studiengänge und der mit der Hochschule kooperierenden Schulen über freie Stellen in diesem Bereich.
- In Auswahlverfahren, insbesondere für Leitungsfunktionen, zusätzliche Berücksichtigung von Qualifikationen, die durch Erziehungs- oder Pflegearbeit und / oder ehrenamtliche Tätigkeiten sowie im Leistungssport oder in künstlerischen Engagements erworben wurden, ebenso wie die der unterschiedlichen geschlechterspezifischen Stärken (Gender-Working).
- Es wird ein spezifischer Kriterienkatalog für Bewerbungsverfahren erstellt.

### **3. Hauptziel:**

**Die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf werden an der HAW Hamburg weiter bedarfsgerecht ausgebaut: Flexible Arbeitszeitmodelle / (Elder-)Care / bedarfsgerechter Ausbau der Telearbeit / Erreichen einer Inanspruchnahme von Erziehungszeiten männlicher Beschäftigter von 20 Prozent bis 2020.**

#### **Aktionsplan:**

- Berücksichtigung der Altersdiversität der Beschäftigtenstruktur der Hochschule und der Altersabsicherung bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bei der Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle.
- Anpassung der Unterstützungsangebote für Pflegeaufgaben im privaten Umfeld an sich verändernde Bedarfe (Elder-)Care wird gewährleistet.
- Die Stabsstelle Gleichstellung/Referat Diversity und Intersektionalität und Familienbüro vermitteln Angebote für Sensibilisierungsworkshops für Teamleitungen und Führungskräfte zu Gender und Diversity sowie für alle Beschäftigten des TVP.
- Bedarfsgerechter Ausbau der ab 2017 mit der neuen Telearbeitsrichtlinie verfügbaren zehn mit Laptops ausgestatteten Telearbeitsplätze sowie zehn Kurzzeit-Telearbeitsplätze. Es gibt die Option einer Aufstockung auf jeweils mindestens zwanzig Plätze bis 2020.
- Steigerung der Inanspruchnahme von Elternzeiten (Beurlaubung) durch männliche Beschäftigte zu einem Geschlechteranteil von 20 Prozent und Sensibilisierung und Information von Vorgesetzten.

**Ziel I:** Der Geschlechteranteil in den Gruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, auf 40 Prozent erhöhen. Als Teilschritt bis 2020 in den beiden Berufsgruppen der Technikerinnen und Techniker sowie der Ingenieurinnen und Ingenieure Steigerung der weiblichen Beschäftigtenzahlen auf einen jeweiligen Geschlechteranteil von 30 Prozent.

- Personalentwicklungsmaßnahmen und regelmäßiges Controlling in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellung.
- Weitere Identifizierung von Faktoren, die den hohen Anteil der weiblichen Beschäftigten an dem als „frauentypisch“ geltenden Berufsfeld der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung in den niedrigen Lohngruppen begünstigen, wie beispielsweise: Teilzeitarbeit, vermehrte Befristungen, erschwerte Bedingungen für Weiterqualifizierung.
- Geschlechterparitätische Einstellung Beschäftigter auch in unteren Besoldungsgruppen der Allgemeinen Verwaltung bis zum Erlangen eines Geschlechteranteils von 30 Prozent durch männliche Beschäftigte.

**Ziel II:** Gezielte Aufstiegsförderung von Frauen aus den unteren Status- und Gehaltsgruppen der Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung. Förderung von Frauen in Stellenbesetzungsverfahren bei höheren Laufbahngruppen unter Würdigung der Geschlechteranteile.

- Direkte Ansprache von Frauen in den unteren Laufbahngruppen der Allgemeinen Verwaltung zur Wahrnehmung von fachlicher und über fachlicher Qualifizierung/ Weiterbildung durch die Vorgesetzten.
- Erproben eines gezielten Aufstiegsmentorings.
- Überprüfen von Förderung hin zu Führungspositionen durch qualifizierte Frauen in den Technischen Berufsgruppen.
- Verbesserung der Aufstiegschancen durch Personalentwicklung.
- Bewerbungsverfahren: Berücksichtigung weiblicher Berufsbiografien (Würdigung von Familienarbeit).

**Ziel III:** Die HAW Hamburg erreicht einen 30 Prozent Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bereich der Technischen Berufe als ersten Teilschritt bis 2020: Bei der Nachbesetzung der sechzehn frei werdenden Stellen in den Technischen Berufen werden fünf Stellen mit Frauen besetzt (vgl. Kap. 1). Entsprechend werden Maßnahmen ergriffen, um mehr qualifizierte Bewerbungen von Frauen und Männern zu erhalten.

- Frühzeitige Interventionen zur Nachbesetzung der frei werdenden Stellen in den Technischen Berufen.
- Ermöglichung der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten TVP und ihrer Stellvertreterinnen an allen Bewerbungsverfahren. Verbesserte langfristige Planung von Stellenausschreibungs- und Besetzungsverfahren.
- Aufbau eines Controllings zur differenzierten Datenerhebung zu den Stellenbesetzungen.
- Einladung aller geeigneten Bewerberinnen, zumindest eine gleiche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern, wenn eine sehr hohe Anzahl an geeigneten Bewerbungen vorliegt.
- Erprobung eines Mentorings für Frauen aus der Fachrichtung der Technischen Berufe.

**Ziel IV:** Eine differenzierte geschlechtsbezogene Analyse der Beschäftigungsverhältnisse im Bereich des Bibliothekspersonals sowie fachrichtungsübergreifend zum Thema Befristungen wird angestrebt. Die HAW Hamburg integriert entsprechende Instrumente in das Personalcontrolling, u.a. für den Zweck der Berichterstattung im Gleichstellungsplan TVP 2021–2024.

- Nutzung von Analysetools zur differenzierten Datenerhebung der Beschäftigungssituation des Bibliothekspersonals.
- Befristete Stellenausschreibungen und -besetzungen werden im nächsten Gleichstellungsplan differenzierter analysiert.

**Ziel V:** Eine geschlechterparitätische Verteilung von Frauen und Männern in den Führungspositionen aller Fachrichtungen im Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal wird bis 2020 erreicht.

- Gezielte Information der Absolventinnen der technischen Studiengänge und der mit der Hochschule kooperierenden Schulen über freie Stellen in diesem Bereich.
- Frauen mit Führungsaufgaben in diesem Bereich wirken als Role Models in den Maßnahmen mit. In Auswahlverfahren, insbesondere für Leitungsfunktionen, zusätzliche Berücksichtigung von Qualifikationen, die durch Erziehungs- oder Pflegearbeit und / oder ehrenamtliche Tätigkeiten sowie im Leistungssport oder in künstlerischen Engagements erworben wurden, ebenso wie die der unterschiedlichen geschlechterspezifischen Stärken (Gender-Working).
- Es wird ein spezifischer Kriterienkatalog für Bewerbungsverfahren erstellt.

**Ziel VI:** Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten auch in Führungspositionen. Dieses gilt insbesondere auch für die Technischen Berufe und in einer geschlechterparitätischen Umsetzung.

- Prüfung aller Führungspositionen vor der Freigabe zur Ausschreibung.
- Bedarfsabfrage und Sensibilisierung der Technischen Berufsgruppen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen.
- Aktive Beteiligung an der Teilzeitbörse des Personalamtes für den höheren, den gehobenen und mittleren Dienst.
- Kann aus zwingenden dienstlichen Belangen ein Arbeitsplatz nicht auch in Teilzeit ausgeschrieben werden, soll dieses aktenkundig gemacht werden.

**Ziel VII:** Die HAW Hamburg setzt zukünftig ein Personalentwicklungskonzept um, speziell auch für Frauen in der Fachrichtung der Technischen Berufe sowie für Frauen und Männer in den unteren Besoldungsgruppen aller Fachrichtungen.

- Weiterbildungsangebote werden unter Einbezug der Vorgesetzten über die Personalentwicklung der Hochschule personenbezogen adressiert und insbesondere zur Aufstiegsförderung eingesetzt.
- Ausbau der Teilnahme an Teilzeit-Fortbildungsangeboten für Teilzeitbeschäftigte.
- Die Angebote für eine gezielte fachliche und überfachliche Aufstiegsförderung unterer Besoldungsgruppen werden geprüft und ggf. ausgebaut.
- Das Mentoring wird als integraler Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung der HAW Hamburg und zur Karriereförderung eingesetzt.
- Männliche Beschäftigte werden stärker motiviert, an dem Programm teilzunehmen.
- Diversity-Aspekte werden im Mentoring / Matching stärker in den Fokus rücken.

**Ziel VIII:** Die HAW Hamburg wirkt auf eine geschlechterparitätische Verteilung der Inanspruchnahme von Vollzeit- und Teilzeitarbeit in allen Fachrichtungen hin. Flexible Arbeitszeitmodelle fokussieren insbesondere auch die Bedarfe älterer Beschäftigter.

- Die Stabsstelle Gleichstellung/Referat Diversity und Intersektionalität und das Familienbüro bieten Informationsveranstaltungen und Beratungsformate an wie:
  - > Sensibilisierungsworkshops für Teamleitungen und Führungskräfte zu Gender und Diversity
  - > Angebot von Gender- und Diversity-Trainings für alle Beschäftigten des TVP.
- Das Angebot flexibler Arbeits(zeit)modelle für Beschäftigte aller Fachrichtungen/Status- und Besoldungsgruppen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf werden geschlechtsbezogen und fachrichtungsspezifisch sowie nach persönlichen Bedarfen der Beschäftigten mit privaten Sorge- und Pflegeaufgaben entwickelt.
- Förderung des Umstiegs von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung zur Stärkung der Altersabsicherung der Beschäftigten. Überprüfung von Stellenaufstockungen von vorhandenen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Besondere Berücksichtigung von Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitstellen.

---

**Ziel IX:** Weiterführung eines bedarfsgerechten Ausbaus des aktuellen Telearbeitsangebotes inklusive der entsprechenden technischen Ausstattung.

- Förderung der Akzeptanz von Telearbeit an der HAW Hamburg ohne Benachteiligung beim beruflichen Werdegang, bei der dienstlichen Beurteilung und der Übertragung von Aufgaben.
- Auf insgesamt zehn mit Laptops ausgestattete Telearbeitsplätze sowie zehn Kurzzeit-Telearbeitsplätze können sich die Beschäftigten der HAW Hamburg pro Semester in 2017 bewerben. Es gibt die Option einer Aufstockung auf jeweils mindestens zwanzig Laptops/FHH-Netz-Zugänge bis 2020.

---

**Ziel X:** Die HAW Hamburg unterstützt vermehrt männliche Beschäftigte bei der Inanspruchnahme der Elternzeit, bis 2020 soll dieser Anteil auf 20 Prozent aller Beurlaubungen wegen Elternzeit steigen.

- Durchführung regelmäßiger Informations- und Beratungsangebote zur Elternzeit, insbesondere auch an männliche Mitarbeiter adressiert, durch den Personalservice, Personalrat, die Stabsstelle Gleichstellung mit dem Familienbüro u.a. Einrichtungen der Hochschule.
- Führungskräfte tragen zur Erhöhung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und Beurlaubung aus familiären Gründen bei.

---

**Ziel XI:** Die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf werden an der HAW Hamburg - wie bereits im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule geschehen – erfolgreich weiter bedarfsgerecht ausgebaut (siehe Kap. C.IV), mit Fokus insbesondere auch auf (Elder-)Care.

- Berücksichtigung der Altersdiversität der Beschäftigtenstruktur der Hochschule bei der Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle.
  - Anpassung der Unterstützungsangebote für Pflegeaufgaben im privaten Umfeld an sich verändernde Bedarfe (Elder-)Care
  - Als re-zertifizierte familiengerechte Hochschule entwickelt sich die HAW Hamburg stetig weiter und setzt die Beurteilungen im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule fort.
-

**SPRECHEN SIE  
UNS GERNE AN.**

---

Stabsstelle Gleichstellung  
gleichstellung\_zentral@haw-hamburg.de

## **IMPRESSUM**

---

Herausgeber:  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,  
Berliner Tor 5, 20099 Hamburg

---

Redaktion:  
Christiane Prochnow-Zahir (Leiterin Stabsstelle Gleichstellung,  
Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich),  
Ulrike Ellendt (Gleichstellungsreferentin),  
Meike Rissiek (Gleichstellungsbeauftragte für das technische,  
Bibliotheks- und Verwaltungspersonal)

---

Gestaltung:  
Bettina Schröder Grafik Design, Bettina Schröder, Raphael Schifferdecker

---

© HAW Hamburg, Mai 2017

---

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE  
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**  
Hamburg University of Applied Sciences

---