

# Gleichstellungsplan 2021–2024

---

FÜR DAS TECHNISCHE, BIBLIOTHEKS-  
UND VERWALTUNGSPERSONAL

## IMPRESSUM

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

Redaktion:  
Isabel Collien (Leitung der Stabsstelle Gleichstellung)  
Andrea Bettels (Gleichstellungsreferentin)  
Mareike Abdank (studentische Mitarbeiterin Gleichstellung)

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

© HAW Hamburg, März 2021

### SPRECHEN SIE UNS GERNE AN

Stabsstelle Gleichstellung  
gleichstellung\_zentral@haw-hamburg.de

haw-hamburg.de/hochschule/  
hochschuleinheiten/gleichstellung

## INHALT

Vorwort der Vizepräsidentin Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals	4
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten des TVP Meike Rissiek	5
Grundlagen der Gleichstellungspolitik	6
Bewertung der Zielerreichung und Weiterentwicklung der Ziele	9
<b>ÜBERBLICK: ZIELE, MAßNAHMEN, VERANTWORTLICHKEITEN</b>	<b>10</b>
<b>HANDLUNGSFELD: PERSONALPOLITIK</b>	<b>16</b>
Ziel 1 Schaffung der Datengrundlage für ein nachhaltiges Gleichstellungscontrolling	17
Ziel 2 Stärkung der Attraktivität der HAW Hamburg durch geschlechtergerechte Personalpolitik	18
Ziel 3 Stabilisierung des beinahe ausgewogenen Geschlechterverhältnisses	22
Ziel 4 Steigerung des Frauenanteils bei technischen und Ingenieurberufen	24
Ziel 5 Verbesserung der geschlechtergerechten Bezahlung in den unteren Gehaltsgruppen	26
Ziel 6 Förderung einer vereinbarkeitsgerechten Organisationskultur	29
Ziel 7 Reduktion der rollenstereotypen Verteilung von Sorgearbeit	30
<b>HANDLUNGSFELD: DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ</b>	<b>36</b>
Ziel 8 Verhinderung und Ahndung von geschlechtsbasierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	37
Ziel 9 Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in Sprache, Erfassungssystemen und Monitoring	39
<b>HANDLUNGSFELD: DIGITALISIERUNG UND GESCHLECHT</b>	<b>40</b>
Ziel 10 Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterverhältnisse analysieren	41
Ziel 11 Mobiles Arbeiten entlang der Bedarfe aller Geschlechter konzipieren	42
<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>44</b>

## VORWORT DER VIZEPRÄSIDENTIN FÜR GLEICHSTELLUNG



Mit dem vorliegenden umfangreichen Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (TVP) der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) gelingt es uns, die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der letzten vier Jahre für diese Beschäftigtengruppe zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Aufbauend auf dieser Analyse, einschließlich der bisherigen Zielerreichung unserer Gleichstellungsziele im TVP-Bereich, formulieren wir für die Jahre 2021 bis 2024 zukünftige gleichstellungspolitische Ziele und leiten erneut einen darauf ausgerichteten Aktionsplan ab.

Einiges haben wir in den vergangenen Jahren als Hochschulgemeinschaft schon erreicht bzw. auf den Weg gebracht, wie der vorliegende Bericht eindrucksvoll nachzeichnet: Ein wesentliches Ziel der HAW Hamburg im letzten TVP-Gleichstellungsplan lag beispielsweise im geschlechtergerechten Zugang zu weiterführender Bildung im Lebens- und Karriereverlauf ihrer Beschäftigten, um ausgeglichene Geschlechterverhältnisse auf allen Hierarchiestufen zu erreichen. Der Anteil von Beschäftigten, die im Jahr 2019 an Fortbildungen teilgenommen haben, hat sich gegenüber dem Jahr 2015 um 63 Prozent erhöht, wobei insgesamt deutlich mehr Frauen Fortbildungsangebote nutzten. Auch das Ziel einer geschlechterparitätischen Verteilung von Führungspositionen auf Leitungsebene wird – auf der Ebene der Führungskräfte direkt unterhalb des Kanzlers – sogar übererreicht. In anderen Bereichen wie beispielsweise der Steigerung des Frauenanteils bei den Beschäftigten der Fachgruppe technische Berufe oder der Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Entgeltgruppen bemühen wir uns weiterhin hartnäckig darum, eine geschlechtergerechtere Teilhabe zu erreichen.

Dass Gleichstellungsziele auch weiterhin ambitioniert gesteckt werden müssen, hat uns die Pandemie im Jahr 2020 deutlich gezeigt: Mit dem Lockdown im Frühjahr und dem damit verbundenen Rückzug der

Kernfamilie in den privaten Raum landeten Sorgeargaben überdurchschnittlich häufig bei Frauen, nämlich Müttern oder (Ehe-)Partnerinnen. Für diese Frauen entstand so eine Doppelbelastung, die dauerhaft kaum zu bewältigen ist. Dadurch gerieten auch die beruflichen Karrieren von Frauen stärker unter Druck. Für uns als eine Hochschule, die sich der Entwicklung einer geschlechtergerechten und zukunftsfähigen Gesellschaft verpflichtet fühlt, müssen solche Tendenzen Ansporn sein. Zielen wie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in allen Lebensphasen oder eine altersgerechte Personalentwicklung für Beschäftigte insbesondere im TVP kommt deshalb weiterhin eine hohe Bedeutung zu.

Mein ausdrücklicher Dank geht an die vielen Kolleg\*innen, insbesondere im TVP, die Gleichstellungsarbeit in der HAW Hamburg unterstützen. Lassen Sie uns alle gemeinsam für die Ziele des Gleichstellungsplanes arbeiten, damit wir langfristig zu gerechteren und besseren Arbeits- und Lebensverhältnissen für alle Hochschulangehörigen kommen.

[Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals](#)  
Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie  
Gleichstellung der HAW Hamburg

## VORWORT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN



Gleichberechtigung der Geschlechter ist heute im 21. Jahrhundert noch immer nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen verwirklicht und bleibt ein wichtiges Ziel, auch für die HAW Hamburg.

Gleichstellung ist dabei nicht allein die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern geht alle Mitglieder unserer Hochschule an. Daher sollte die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals (TVP) in den kommenden vier Jahren die Aufgabe aller Mitarbeitenden und in besonderem Maße der Führungskräfte der HAW Hamburg sein.

Gelebte Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter macht die HAW Hamburg zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten hat hohe Priorität. Dazu können insbesondere die Maßnahmen der ersten beiden Handlungsfelder des vorliegenden Gleichstellungsplans zur Personalpolitik und zum Diskriminierungsschutz beitragen.

Darüber hinaus begrüße ich es, dass mit dem dritten Handlungsfeld zur Digitalisierung erstmalig eine der neuen wichtigen Thematiken unserer heutigen Zeit in den vorliegenden Gleichstellungsplan Einzug gehalten hat. Dabei werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung unserer Arbeitswelt in den Fokus gerückt.

Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, was zum Beispiel im Hinblick auf mobiles Arbeiten und Arbeiten im Home-Office möglich ist und dass die bisher an der HAW Hamburg gelebte Präsenzkultur nicht ausschließlich für das erfolgreiche Funktionieren ihrer Verwaltungsabläufe nötig wäre.

Aus dieser Erkenntnis ergeben sich viele neue und insbesondere auch geschlechtsspezifische Fragestellungen. Die Digitalisierung unserer Arbeitsabläufe und die Flexibilisierung des Arbeitsortes bergen Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken, die von

den Geschlechtern unterschiedlich wahrgenommen werden und die es zu diskutieren und abzuwägen gilt, um geschlechtsspezifische Effekte einer digitalisierten Verwaltung sichtbar zu machen und ihnen entgegensteuern zu können.

Der vorliegende TVP Gleichstellungsplan soll der HAW Hamburg als Ansporn dienen, ihre Personalentwicklung und den angestoßenen Digitalisierungsprozess geschlechtergerecht und mutig für alle TVP Beschäftigten weiter voranzutreiben.

[Meike Rissiek](#)  
Gleichstellungsbeauftragte für das Technische,  
Verwaltungs- und Bibliothekspersonal

# Grundlagen der Gleichstellungs- politik

## GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Der Gleichstellungsauftrag der HAW Hamburg zielt auf Gleichberechtigung aller Geschlechter<sup>1</sup> und den Schutz vor Diskriminierung durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming und einer Politik der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt (Diversity)<sup>2</sup>. Daraus folgt auch der Auftrag, die Diskriminierung von inter\* und trans\* Personen mit dem Ziel der geschlechtlichen Selbstbestimmung<sup>3</sup> abzubauen. Eine Reihe von ineinandergreifenden Gesetzen bildet den rechtlichen Rahmen für diesen Auftrag, der die Grundlage des vorliegenden TVP-Gleichstellungsplans bildet (s. Abbildung 1). Eine zentrale Rolle spielt dabei die Realisierung des Grundgesetzauftrages der Beseitigung struktureller Benachteiligung zwischen Frauen und Männern. Weiterhin legt die Hochschule, ausgehend vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem Grundgesetz, einen Fokus auf die Prävention und Beseitigung von geschlechtsbasierter Diskriminierung. Aus der Änderung des Personenstandsgesetzes von 2018 ergibt sich die besondere Verpflichtung, den Geschlechtseintrag „divers“ in die hochschulinternen Prozesse zu übernehmen.

In der Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity<sup>4 5</sup> spezifiziert die HAW Hamburg, wie die genannten gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden. Hierin werden auch die Ressourcen des\*der Gleichstellungsbeauftragten für das Technische-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal und der Stellvertretungen beschrieben. Des Weiteren enthält der Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) der Hochschule ein Handlungsfeld „Gender und Diversity“, in dem strategische Ziele im Bereich Gleichstellung definiert sind. Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit zieht sich außerdem als Querschnittsaufgabe durch alle weiteren Handlungsfelder des SEP.

Die Ziele des vorliegenden TVP-Gleichstellungsplans knüpfen besonders an drei SEP-Handlungsfelder des Entwurfs zum SEP 2021–24 und deren strategische Ziele an: Personal, Prozesse und Infrastruktur (Potenzialentwicklung und berufliche Mobilität); Gender und Diversity (Antidiskriminierung und familiengerechte Hochschule) und Digitalisierung (Stärkung der Kompetenzen der Mitarbeitenden für den digitalen Kulturwandel).

### Gleichberechtigung und Diskriminierungsschutz für alle Geschlechter

### Gleichstellung als wichtige Selbstverpflichtung

### Synergien mit bestehenden Zielen schaffen

<sup>1</sup> Die HAW Hamburg folgt dem Hamburger „Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ darin, jede Person im Finden und Erkennen der eigenen, selbstempfundenen geschlechtlichen Identität und damit die Realität einer Vielzahl von Geschlechtsidentitäten anzuerkennen. Vgl. Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, 2017. [Siehe Seite 44](#)

<sup>2</sup> Dem Gleichstellungsplan liegt daher auch die Erkenntnis zugrunde, dass die Diskriminierung einer Person aufgrund der Geschlechtsidentität auch mit anderen Diskriminierungsformen wie Rassismus, Ableismus, Altersdiskriminierung, Homo- und Transfeindlichkeit verknüpft sein kann und daher mit Antidiskriminierungsmaßnahmen verschränkt sein muss.

<sup>3</sup> Wie es auch im Hamburger „Aktionsplan Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ von 2017 festgelegt wurde.

<sup>4</sup> Die Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity wurde im März 2018 nach der Ausarbeitung durch den Ausschuss für Gleichstellung und Diversity der HAW Hamburg im Hochschulsenat verabschiedet.

<sup>5</sup> Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity, HAW Hamburg 2019. [Siehe Seite 44](#)

## EUROPÄISCHE UNION

### CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EUROPÄISCHEN UNION

Artikel 23: Gleichheit von Männern und Frauen

## DEUTSCHLAND

### GRUNDGESETZ DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Artikel 3: Gleichberechtigung, Schutz von Angehörigen strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen

### ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Verhinderung von Benachteiligungen aus Gründen rassistischer Zuschreibungen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität; Verhinderung von Diskriminierung durch sexualisierte Belästigung

### PERSONENSTANDSGESETZ (PstG)

Vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung

## FREIE UND HANSESTADT HAMBURG

### HAMBURGISCHES GLEICHSTELLUNGSGESETZ (HmbGleig)

Regelungen zu Aufgaben und Wahl der Gleichstellungsbeauftragten des TVP mit Stellvertretungen, Aufstellung des Gleichstellungsplans TVP, Rechte und Pflichten, Stellenbesetzungen

### HAMBURGISCHES HOCHSCHULGESETZ (HmbHG)

Gleichstellungsauftrag als Aufgabe der Hochschule, Aufgaben und Wahl der GBA im Wissenschaftsbereich, Gleichstellungsplan Wissenschaft, Rechte und Pflichten bei Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen im akademischen Bereich

## BEWERTUNG DER ZIELERREICHUNG UND WEITERENTWICKLUNG DER ZIELE

In diesem Kapitel wird zunächst das Vorgehen zur Bewertung der Ziele aus dem TVP-Gleichstellungsplan 2017–2020<sup>6</sup> erläutert, gefolgt von der Auswertung der Zielerreichung sowie der Weiterentwicklung der bisherigen Ziele. Die Struktur dieses Kapitels orientiert sich an den drei Handlungsfeldern Personalpolitik, Diskriminierungsschutz und Digitalisierung und Geschlecht sowie den zugeordneten neuen Zielen.

### ANALYTISCHES VORGEHEN ZUR BEWERTUNG DER ZIELERREICHUNG

Um die neuen Ziele für den TVP-Gleichstellungsplan 2021–2024 zu entwickeln, wurde zunächst die Zielerreichung aus dem vorhergehenden TVP-Gleichstellungsplan 2017–2020 bewertet. Grundlage dieser Bewertung ist ein Vergleich der Zahlen aus dem Jahr 2020 mit Zahlen aus dem Jahr 2015 zum Anteil von Frauen und Männern u. a. in verschiedenen Gehaltsgruppen oder auf Teil- und Vollzeitstellen.

Der Vergleich erfolgt auf Basis von zwei Geschlechtern, da bis 2019 ausschließlich Frauen und Männer erfasst wurden. Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2018 sind rechtlich nun vier Geschlechtseinträge möglich. Um auch diese Geschlechtervielfalt in künftige Analysen und die Planung von Gleichstellungsaktivitäten einbeziehen zu können, wird das Datenerfassungssystem entsprechend angepasst (s. Ziel 9).

Auf der Basis der Zielerreichungsbewertung wurden schließlich die Gleichstellungsziele im TVP-Bereich für den Zeitraum 2021–2024 entwickelt. Die Ziele wurden drei Handlungsfeldern zugeordnet. Diese Fokussierung auf drei Handlungsfelder basiert auf der Erkenntnis, dass eine stärkere Zielpriorisierung notwendig ist, um die Umsetzungswahrscheinlichkeit zu erhöhen.

Grundvoraussetzung für ein nachhaltiges Gleichstellungsmonitoring bilden vergleichbare, aussagekräftige Daten. Bei der Zielauswertung wurde deutlich, dass diese bisher kaum zur Verfügung stehen. Ein zentrales Ziel für die kommenden Jahre wird daher die Schaffung einer gendersensiblen Datengrundlage sein, welche auch Fluktuationsanalysen und Langzeitvergleiche ermöglicht (s. Ziel 1). Eine weitere Konsequenz aus dieser Erkenntnis war, dass eher qualitative statt quantitative Zielgrößen definiert wurden, um Geschlechterungleichheiten an der Hochschule zu beseitigen.

### Was hat sich seit 2015 verändert?

### Daten bisher geschlechterbinär

### Neue Ziele als Resultat eines Lernprozesses

### Datengrundlage muss verbessert werden

Abbildung 1 – Rechtliche Rahmenbedingungen des TVP-Gleichstellungsplans

<sup>6</sup> HAW Hamburg Gleichstellungsplan 2017–2020  
Siehe Seite 44

# Überblick: Ziele, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten

## HANDLUNGSFELD: PERSONALPOLITIK

	Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
<b>Ziel 1</b>	<b>Die HAW Hamburg schafft eine valide, reliable und gendersensible Datengrundlage für ein nachhaltiges Gleichstellungscontrolling</b>			
	Diskussion der aktuellen Datenprobleme sowie Entwicklung und Umsetzung von Lösungsansätzen	Kanzler, PS	G, GBA TVP beratend	2021-23
<b>Ziel 2</b>	<b>Die HAW Hamburg stärkt ihre Attraktivität als Arbeitgeberin durch eine geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte Personalpolitik</b>			
	Personalservice und Führungskräfte werden für das Thema geschlechtergerechte Personalgewinnung und -entwicklung sensibilisiert (z. B. Schulungen, Checklisten)	PS, Kanzler, FK	G, PK	2021-24
	Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Antidiskriminierung werden als Werte der HAW Hamburg in den Ausschreibungen hervorgehoben	PS	G, GBA TVP beratend	2021-24
	Dialog zu lebensphasenorientierter Personalpolitik an der HAW Hamburg	Kanzler, PS FK		2021-22
	Verbesserung des internen Informationsflusses über freier werdende Stellen, um Karriereperspektiven von Mitarbeitenden auf befristeten und Teilzeitstellen zu verbessern	FK, PS		2021-22
	Schulung der Mentor*innen des Mentoringprogramms zu Genderkompetenz	G		2021-24
<b>Ziel 3</b>	<b>Das beinahe ausgewogene Geschlechterverhältnis über alle Berufs-, Lohn/Gehalts-, Laufbahngruppen hinweg sowie bei Führungskräften wird beibehalten</b>			
	Stellenausschreibungen vermitteln Berufsbilder geschlechtsneutral	PS, FK	G, GBA TVP beratend	2021
	Appell an das Personalamt bezüglich der Erweiterung der Software KoPers um das Kriterium „Führungsposition“ sowie Verbesserung der Fachrichtungsdifferenzierung	PS	G	2021-23

Abkürzungen: Fambüro = Familienbüro; FK = Führungskräfte; G = Stabsstelle Gleichstellung; GBA TVP = Gleichstellungsbeauftragte für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal; PK = Stabsstelle Presse und Kommunikation; PR = Personalrat; PS = Personalservice; VP Dig = Vizepräsidentin für Digitalisierung; ITSC = Informationstechnik Service Center; Stab OE = Stabsstelle Organisationsentwicklung und Prozessmanagement

	Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
<b>Ziel 4</b>	<b>Der Frauenanteil bei Technischen und Ingenieurberufen wird gesteigert</b>			
	Gezieltes Scouting von Absolventinnen aus den MINT-Studiengängen der HAW Hamburg	FK, Fakultäten, PS	G	2021–24
	Geschlechtergerechte Gestaltung von Personalauswahlverfahren, insbesondere in den technischen und Ingenieurberufen	PS, FK	G	2021–24
<b>Ziel 5</b>	<b>Zur Verbesserung der geschlechtergerechten Bezahlung werden die Arbeitsbedingungen (z. B. gewachsene Kompetenzanforderungen) und tariflichen Eingruppierungen des Personals in Sekretariaten und Fakultätsservicebüros unter Gleichstellungsaspekten insbesondere zusammen mit der bukof analysiert</b>			
	Ableitung strategischer Handlungsoptionen aus Empfehlungen der bukof zur geschlechtergerechten Bezahlung im wissenschaftsstützenden Bereich	G	GBA TVP beratend	2021
	Exemplarische Analyse der Arbeitsbedingungen und tariflichen Eingruppierung der Sekretariats- und Fakultätsservicebüro-Arbeitsplätze	G, PR	PS, GBA TVP beratend	2022–23
	Diskussion der Ergebnisse mit dem Präsidium	G	PS, GBA TVP beratend, PR	2023
<b>Ziel 6</b>	<b>Eine Organisationskultur wird gefördert, in der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege/Erziehung für alle Geschlechter eine Selbstverständlichkeit ist</b>			
	Förderung der Sichtbarkeit von Führungskräften, die Vereinbarkeit leben	PS, Kanzler, FK	G, Fambüro	Ab 2021
	Verbesserte Information über Möglichkeit des Führens in Teilzeit	PS	PR	2021–24
	Förderung der Vereinbarkeitskompetenz bei Führungskräften (z. B. Aufnahme als Einstellungskriterium, Vereinbarkeitsleitfaden, Schulung)	PS	G	2021–24
	Einführung eines Erziehungs- und Pflegepasses für mehr Sichtbarkeit, Anerkennung und Rücksichtnahme auf Vereinbarkeitsthemen	G, Fambüro	PR, GBA TVP beratend	2021–22 2021–24
	Bedarfsgerechte Bereitstellung von Serviceleistungen im Bereich Sorgearbeit (u. a. Kindernotfallbetreuung, Eldercare)	G, Fambüro		2021–24

Abkürzungen: Fambüro = Familienbüro; FK = Führungskräfte; G = Stabsstelle Gleichstellung; GBA TVP = Gleichstellungsbeauftragte für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal; PK = Stabsstelle Presse und Kommunikation; PR = Personalrat; PS = Personalservice; VP Dig = Vizepräsidentin für Digitalisierung; ITSC = Informationstechnik Service Center; Stab OE = Stabsstelle Organisationsentwicklung und Prozessmanagement

	Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
<b>Ziel 7</b>	<b>Die rollensereotype Verteilung von Sorgearbeit und Ressourcen wird gemindert</b>			
	Verbesserung des Gleichstellungsmonitorings der Inanspruchnahme und Verteilung von Stellen entlang der Kriterien „befristet/unbefristet“, „Vollzeit/Teilzeit“, „Telearbeit“, „Fortbildung“, „Elternzeit“	PS		2021–23
	Sensibilisierung von Mitarbeitenden für Rollenstereotype und deren Auswirkungen in Lebensläufen (z. B. Thema Teilzeit und Rente), um informierte Entscheidungen treffen zu können	G		2021–24
	Stärkung der Sichtbarkeit alternativer Lebensentwürfe in Hinblick auf Erziehungs- und Pflegeverantwortung (z. B. Queere Pflege)	G, Fambüro		2021–24
	Infoveranstaltungen zu Elternzeit speziell für Väter sowie weitere an Männer gerichtete Unterstützungsangebote	G, Fambüro		2021–24

## HANDLUNGSFELD: DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

	Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
<b>Ziel 8</b>	<b>Es wird eine Arbeitsumgebung hergestellt, in der geschlechtsbasierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verhindert und konsequent geahndet wird</b>			
	Sensibilisierung von Führungskräften für Diskriminierung, insb. aufgrund des Geschlechts, ausgehend von der Antidiskriminierungsrichtlinie der HAW Hamburg	G	basis & woge <sup>7</sup> e.V.	2021–22
	Schulung der Anlauf- und Beratungsstellen für geschlechtsbasierte Diskriminierung (z. B. sexualisierte Belästigung)	G	basis & woge e.V.	2021–22
	Aufbau eines Dokumentations- und Evaluationssystems in Diskriminierungsfällen	G	Anlauf- u. Beratungsstellen	2021–22
<b>Ziel 9</b>	<b>In Sprache, Erfassungssystemen und im Monitoring wird Geschlechtervielfalt (insb. auch die dritte Geschlechtsoption) berücksichtigt</b>			
	Weitere Verbreitung der Empfehlungen zum geschlechtergerechten Formulieren	Präsidium, PK	G, GBA TVP beratend	2021–24
	Überprüfung und Überarbeitung der Erfassungssysteme und sämtlicher Dokumente, Ordnungen, etc. mit Blick auf Geschlechtervielfalt	Präsidium	Alle Organisations-einheiten	2021–24
	Ausbau des Gleichstellungsmonitorings unter Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt	PS, G	GBA TVP beratend	2021–23

Abkürzungen: Fambüro = Familienbüro; FK = Führungskräfte; G = Stabsstelle Gleichstellung; GBA TVP = Gleichstellungsbeauftragte für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal; PK = Stabsstelle Presse und Kommunikation; PR = Personalrat; PS = Personalservice; VP Dig = Vizepräsidentin für Digitalisierung; ITSC = Informationstechnik Service Center; Stab OE = Stabsstelle Organisationsentwicklung und Prozessmanagement

<sup>7</sup> „basis & woge e.V.“ ist ein staatlich anerkannter, gemeinnütziger Träger für soziale Dienstleistungen in Hamburg. Ziel seiner Arbeit ist es, zusammen mit Menschen neue Perspektiven zu entwickeln und ihnen zu Recht und Anerkennung zu verhelfen. Dafür engagiert sich „basis & woge“ unter anderem in den Tätigkeitsfeldern Diskriminierung und sexuelle Gewalt.

## HANDLUNGSFELD: DIGITALISIERUNG UND GESCHLECHT

	Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
<b>Ziel 10</b>	<b>Digitalisierung wird als ein Prozess begriffen und analysiert, der Geschlechterverhältnisse beeinflusst und von diesen beeinflusst wird</b>			
	Sensibilisierung der Führungskräfte für geschlechtsspezifische Effekte der Digitalisierung, zum Beispiel durch Input in der Führungskräfte-Dienstberatung oder gesonderte Workshops	Kanzler, VP Dig	G beratend	2021–22
	Auswertung der Ergebnisse der Corona-Befragung des TVP-Personals mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken von Digitalisierung sowie ggf. Erarbeitung von Handlungsempfehlungen	G	GBA TVP beratend	2021
<b>Ziel 11</b>	<b>Möglichkeiten des mobilen Arbeitens werden entlang der Bedarfe aller Geschlechter und mit Blick auf Geschlechterverhältnisse konzipiert</b>			
	Sensibilisierung der Führungskräfte für geschlechtsspezifische Effekte der Digitalisierung, zum Beispiel durch Input in der Führungskräfte-Dienstberatung oder gesonderte Workshops	Kanzler, VP Dig	G beratend	2021–22
	Auswertung der Ergebnisse der Corona-Befragung des TVP-Personals mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken von Digitalisierung sowie ggf. Erarbeitung von Handlungsempfehlungen	G	GBA TVP beratend	2021
	Einbeziehen von Gender-Expertise in Dienstvereinbarungen und Regelungen zur mobilen Arbeit	Kanzler, PS, PR	G, GBA TVP beratend	2021–24
	Sensibilisierung von Führungskräften für geschlechtsspezifische Effekte mobiler Arbeit auf Sichtbarkeit, Karriere-möglichkeiten, Beförderung etc.	Kanzler, PS	G	2021–24
	Förderung einer ergebnisorientierten Führungskultur	Präsidium, Dekanate, FK		2021–22
	Ausweitung der Möglichkeiten der digitalen Teilnahme an Fortbildungen, Gremiensitzungen, Besprechungen etc.	Kanzler, FK	FK, ITSC	2021–24
	Weitere Verbesserung der technischen Ausstattung sowie der Digitalisierung von Verwaltungsprozessen zum mobilen Arbeiten	Kanzler, Stabstelle Orgaentwicklung, ITSC		2021–24

# Handlungsfeld: Personalpolitik

## HANDLUNGSFELD: PERSONALPOLITIK

„Personalpolitik beeinflusst die Lebenschancen arbeitender Menschen: Sie steuert den Zugang zu Arbeitsplätzen ...; sie gestaltet Karriere- und Lebensverläufe ...; sie hat Einfluß auf den Übergang ins Nicht-Erwerbsleben und dessen materielle Absicherung.“<sup>8</sup>

Personalpolitik ist ein zentraler Schlüssel zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Mit sieben Zielen bildet sie daher das Haupthandlungsfeld der Gleichstellungsbemühungen der HAW Hamburg im TVP-Bereich für die Jahre 2020–2024, wie bereits in den vorhergehenden Jahren.

### Ziel 1

**Die HAW Hamburg schafft eine valide, reliable und gendersensible Datengrundlage für ein nachhaltiges Gleichstellungscontrolling**

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Diskussion der aktuellen Datenprobleme sowie Entwicklung und Umsetzung von Lösungsansätzen	Kanzler, PS	G, GBA TVP beratend	2021–23

Gleichstellungscontrolling ist ein Instrument, das Gleichstellung langfristig, nachhaltig und umfassend in einer Organisation verankert. Es wirkt sowohl nach innen, (zum Beispiel durch eine gleichstellungsgerechte Personalpolitik) als auch nach außen, zum Beispiel durch gleichstellungsgerechte Produkte oder Dienstleistungen. Eine zentrale Grundlage des Gleichstellungscontrollings sind Daten und deren Veränderung im Zeitverlauf, beispielsweise zur geschlechtsspezifischen Berufswahl oder der ungleichen Verteilung von Arbeitszeitmodellen.

Aufgrund einer unzureichenden Datengrundlage war die Bewertung der Ziele aus dem TVP-Gleichstellungsplan 2017–2020 teilweise erschwert, so dass eines der Hauptziele des aktuellen Plans in der Schaffung einer verlässlichen Datengrundlage besteht.

Einer der Gründe dafür, dass die Daten aus 2015 kaum mit den Daten aus 2020 vergleichbar waren (Stichwort Reliabilität der Daten), ist beispielsweise eine Umstellung der Personal-Software von Paisy auf KoPers. Aufgrund der veränderten Erfassung und Zuordnung von Personengruppen veränderte sich signifikant die Personenanzahl in den drei Hauptvergleichsgruppen des TVP-Gleichstellungsplans:

- Berufsgruppe „Fachrichtung Allgemeine Verwaltung“
- Berufsgruppe „Fachrichtung Techniker\*innen, Ingenieur\*innen und Architekt\*innen/Bauingenieur\*innen“ sowie
- Berufsgruppe „Fachrichtung Bibliothekspersonal“.

Von insgesamt 520 fest angestellten Beschäftigten des TVP-Personals in 2019 sind darüber hinaus nur 363 Personen<sup>9</sup> in einer dieser drei Gruppen erfasst.<sup>10</sup>

**Daten bilden eine zentrale Grundlage von Gleichstellungscontrolling**

**Verlässliche Datengrundlage schaffen**

**Umstellung der Personal-Software bewirkt andere Zählung von Berufsgruppen**

<sup>8</sup> Martin/ Nienhüser, 1998, S. 10. [Siehe Seite 44](#)

<sup>9</sup> Bzw. 399 Beschäftigte, wenn die Erfassung der Beschäftigten in der Allgemeinen Verwaltung entlang Besoldungsgruppen (lt. Datentabelle Gleichstellungsplan, 3. Unterpunkt) zugrunde gelegt wird.

<sup>10</sup> Die zur Gesamtzahl fehlenden Beschäftigten werden unter folgenden Benennungen erfasst: Datenverarbeitungsfachleute, Gesundheitsberufe, Hochschullehrkräfte, Dozierende, Pförtner\*innen, Hauswartinpersonal, Raum-, Hausratreinigungskräfte, Übrige Dienstleistungsberufe sowie Sonstige Arbeitskräfte.

**Beschäftigte werden nicht schlüssig nach Berufsgruppen erfasst, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten kann daher nicht adressiert werden**

Die Abbildung entlang der genannten Berufsgruppenbezeichnungen ist ebenso zu hinterfragen (Stichwort: Validität der Daten), da die Einteilung in Berufsgruppen keiner – für eine Gleichstellungsanalyse dienlichen – Logik folgt. Die Beschäftigten in der Fachrichtung Bibliothekspersonal können beispielsweise Verwaltungsarbeiten ausführen oder auch technische Tätigkeiten<sup>11</sup>. In der nicht kleinen Gruppe des „Sonstigen Personals“ können sich neben Techniker\*innen auch Verwaltungsangestellte wiederfinden. Da eine Veränderung der Kennzahlen jedoch unter anderem auf die Änderung stereotypischer Berufswahl zielt, ist eine Verbesserung der Datengrundlage und eine Veränderung der Berufsgruppenzuteilung dringend geboten.

**Daten werden entlang des interpretierbaren Materials analysiert**

Im Folgenden werden daher die Daten zu den Zielen des letzten Gleichstellungsplans anhand des interpretierbaren Datenmaterials analysiert, die Umsetzung der Maßnahmen berichtet und die neuen Ziele abgeleitet.

**Ziel 2**

**Die HAW Hamburg stärkt ihre Attraktivität als Arbeitgeberin durch eine geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte Personalpolitik**

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Personalservice und Führungskräfte werden für das Thema geschlechtergerechte Personalgewinnung und -entwicklung sensibilisiert (z. B. Schulungen, Checklisten)	PS, Kanzler, Führungskräfte (FK)	G, PK	2021–24
Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Antidiskriminierung werden als Werte der HAW Hamburg in den Ausschreibungen hervorgehoben	PS	G, GBA TVP beratend	2021–24
Dialog zu lebensphasenorientierter Personalpolitik an der HAW Hamburg	Kanzler, PS FK		2021–22
Verbesserung des internen Informationsflusses über frei werdende Stellen, um Karriereperspektiven von Mitarbeitenden auf befristeten und Teilzeitstellen zu verbessern	FK, PS		2021–22
Schulung der Mentor*innen des Mentoringprogramms zu Genderkompetenz	G		2021–24

<sup>11</sup> Wegen dieser Ungenauigkeiten und wegen der zu kleinen Anzahl der Bibliotheks-Beschäftigten kann die im auslaufenden Plan vorgesehene geschlechtsbezogene Analyse der Beschäftigungsverhältnisse im Bereich des Bibliothekspersonals in diesem Plan nicht abgebildet werden.

Geschlechtergerechte Personalpolitik hat auch eine Signalwirkung nach außen, denn sie stärkt die Attraktivität der HAW Hamburg als Arbeitgeberin. Sie sendet das Signal, dass Karrierechancen für alle ermöglicht und eine Kultur der guten Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungs- und Pflegeaufgaben gefördert werden. Damit trägt sie dazu bei, dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst zu begegnen. Denn: viele Arbeitnehmer\*innen benennen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Kriterium guter Arbeit bzw. für eine\*n gute\*n Arbeitgeber\*in.<sup>12</sup>

Zwei zentrale Elemente von Personalpolitik sind die Personalauswahl und die Personalentwicklung. Unbewusste Vorurteile (unconscious bias) und undefinierte oder unbeabsichtigt benachteiligende Strukturen und Prozesse führen häufig zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei Einstellungsverfahren, Beförderung oder Weiterbildung. Es gilt daher, Führungskräfte für die Fallstricke und Handlungsmöglichkeiten geschlechtergerechter Personalpolitik zu sensibilisieren. Besonders ihr Verhalten bei Einstellungsverfahren wirkt wie eine Visitenkarte für die gesamte Organisation. Gleiches gilt für den Personalservice als hauptverantwortliche Abteilung der Personalpolitik an der HAW Hamburg.

Geschlechtergerechte Personalpolitik beginnt schon bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen. So können diese durch gendersensible Stellenbeschreibungen<sup>13</sup> beispielsweise Frauen motivieren sich auf technische und Ingenieurberufe zu bewerben (s. Ziel 4) und Personen aller Geschlechtsidentitäten gleichermaßen anzusprechen (s. Ziel 3). Eine wichtige Maßnahme ist es daher, Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Antidiskriminierung als Werte der HAW Hamburg weiterhin in Stellenausschreibungen hervorzuheben.

Mit Blick auf eine geschlechtergerechte Personalentwicklung strebte die HAW Hamburg im vergangenen TVP-Gleichstellungsplan an, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen. Dieses sollte speziell auch Frauen in der Fachrichtung der Technischen Berufe sowie Frauen und Männer in den Besoldungsgruppen aller Fachrichtungen adressieren (ehemaliges Ziel 7).

Aufgrund der jahrelang prekären Situation im Bereich Personalservice, geprägt durch wechselnde bzw. fehlende Führungskräfte und Personalmangel, ist das Personalentwicklungskonzept bisher nicht realisiert worden. Da vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltslage in Zukunft nicht mit einer signifikant verbesserten Personalausstattung im Personalentwicklungsbereich zu rechnen sein kann, wird einzelnen Maßnahmen Priorität vor der Entwicklung eines Konzepts eingeräumt.

Eine Reihe von Personalentwicklungsmaßnahmen wurden allerdings engagiert im Berichtszeitraum 2017 bis 2020 verfolgt. Diese betreffen insbesondere die Bereiche Fortbildungsteilnahme und Einstiegsmentoring, wie im Folgenden dargelegt.

**Geschlechtergerechte Personalpolitik stärkt Attraktivität als Arbeitgeberin**

**Um Personalauswahl und -entwicklung geschlechtergerecht zu gestalten, müssen vor allem Führungskräfte sensibilisiert werden**

**Gendersensible Stellenausschreibungen motivieren besonders Frauen zur Bewerbung in technischen Berufen**

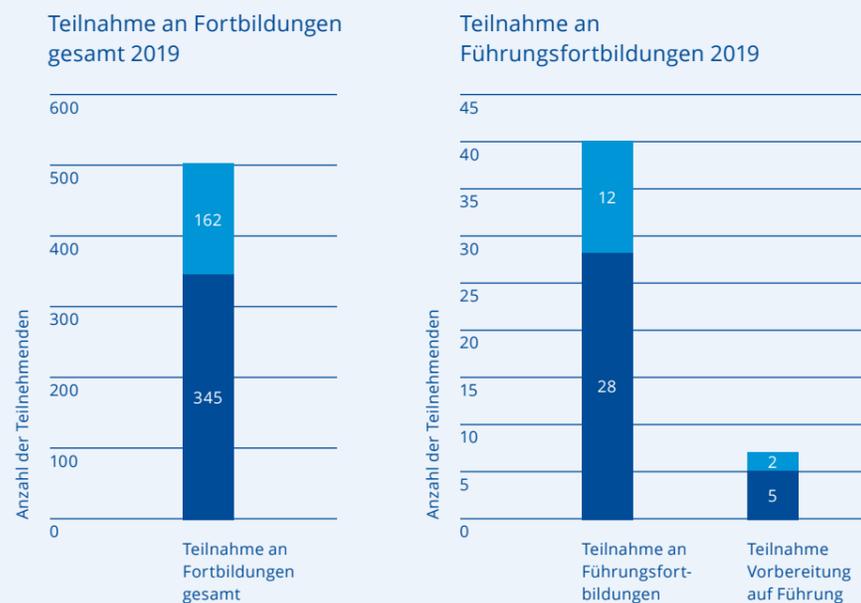
**Ursprünglich geplantes Personalentwicklungskonzept wird überführt:**

**Priorisierung von Einzelmaßnahmen**

<sup>12</sup> Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) zeigt: „Für 92 Prozent aller Beschäftigten mit Kindern ist die Vereinbarkeit mindestens genauso wichtig wie das Gehalt. Bei den Beschäftigten ohne Kinder sind dies immer noch 65 Prozent“. Vgl. BMFSJ, 2010, S. 6.

<sup>13</sup> So zeigen Studien, dass Frauen/Männer sich seltener auf Jobs bewerben, in denen der Job geschlechtsstereotyp in Bezug auf das Geschlecht beschrieben wird. Vgl. Bem/ Bem, 1973. [Siehe Seite 44](#)

weibliche Teilnehmerinnen  
männliche Teilnehmer



Abbildungen 2 und 3: Teilnahmen an (Führungs-)Fortbildungen 2019 nach Geschlecht

### Frauenanteil an Fortbildungen ist gleich angemessen geblieben

Im Jahr 2019 haben 507 Beschäftigte an Fortbildungen teilgenommen und damit mehr als doppelt so viele im Vergleich zum Jahr 2015 (Steigerung um 63 Prozent). Der Frauenanteil ist dabei mit 68 Prozent aller Fortbildungen gleichgeblieben und liegt etwas über dem Anteil weiblicher Beschäftigter an der HAW Hamburg (64 Prozent).

### Männliche Führungskräfte sollten öfter an Fortbildungen teilnehmen

Während die Fortbildungsteilnahme insgesamt stieg, war sie bei den Führungskräften um 30 Prozent rückläufig: von 54 Beschäftigten in 2015 auf 40 Beschäftigte in 2019. 70 Prozent der Führungskräfte, die 2019 teilnahmen, waren Frauen und 30 Prozent Männer. Dieses Verhältnis hat sich im Vergleich zu 2015 nicht verändert. Jedoch liegt die Teilnahme von weiblichen Führungskräften an Fortbildungen über ihrem (wahrscheinlichen) Anteil an allen Führungskräften (s. Ziel 3, Abbildung 8: 54 Prozent weibliche Führungskräfte in der Führungskräfte-Dienstberatung). Frauen in Führungspositionen nehmen eher Fortbildungen in Anspruch als ihre Kollegen. Besonders auch mit Blick auf die Auswirkungen von Führungsverhalten auf Geschlechtergerechtigkeit wäre es daher wünschenswert, wenn auch männliche Führungskräfte sich stärker fortbilden würden.

### Mentoringprogramm der Hochschule wirkt im Sinne der Gleichstellung

Das Mentoringprogramm für Beschäftigte ist an der HAW Hamburg ein wichtiges Instrument, um neue Kolleg\*innen schnell mit den Strukturen der Hochschule und in/formellem Wissen vertraut zu machen. Damit hat es in Hinblick auf Gleichstellung großes Potenzial, wenn es beispielsweise darum geht, Frauen einen besseren Zugang zu (informellen) Netzwerken am Arbeitsort zu verschaffen. Es dient auch als Wiedereinstiegshilfe nach längerer Abwesenheit, beispielsweise wegen Elternzeit. Eine Genderkompetenz-Schulung der Mentor\*innen ist weiterhin sinnvoll, um dieses Potenzial voll entfalten zu können.

### Teilnahme an Mentoring 2017-2019

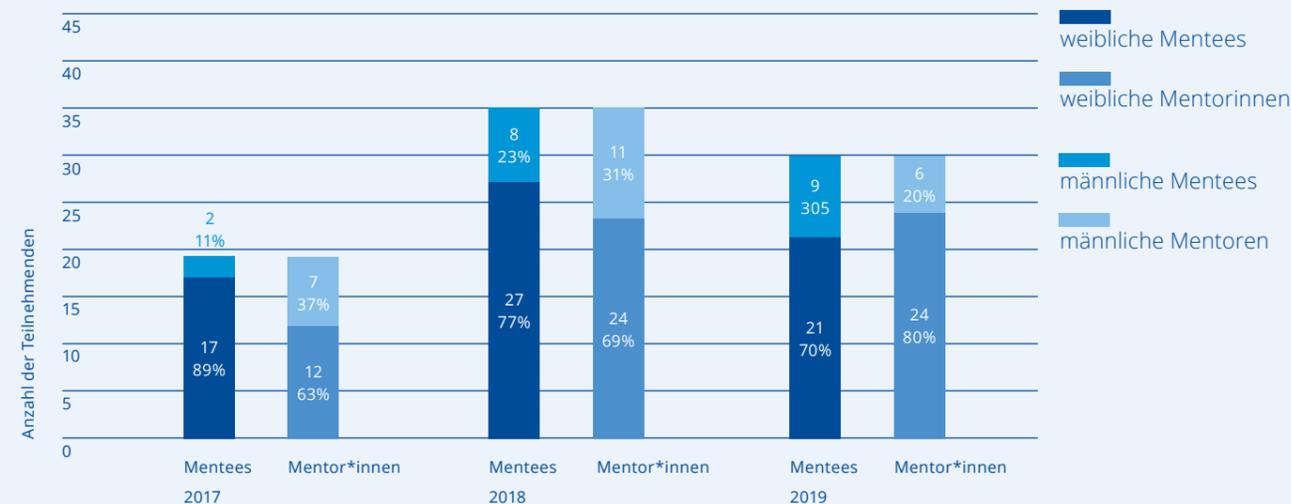


Abbildung 4: Teilnahme am Mentoring nach Geschlecht zwischen 2017 und 2019

Im Zeitraum 2017-2019 nahmen insgesamt 84 Beschäftigte am Mentoringprogramm teil, rund vier Fünftel Mentees waren Frauen. Die Zahlen sind insgesamt gestiegen. Hervorzuheben ist auch der hohe Anteil weiblicher Mentorinnen mit durchschnittlich 71 Prozent. Männer sind, sowohl als Mentees als auch als Mentoren, nicht sehr stark vertreten.

### Hohe weibliche Teilnahme am Mentoringprogramm

Die steigende Zahl befristeter Stellen ist nicht nur im Wissenschaftsbereich an Hochschulen ein Problem. So erhöht sich auch im TVP-Bereich an Hochschulen der Anteil befristeter Stellen.<sup>14</sup> Dabei ist für die HAW Hamburg festzuhalten, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter mit befristeten Stellen mit 66 Prozent nur leicht über deren Anteil an allen Beschäftigten mit 64 Prozent liegt. Von Befristungen sind Männer ebenso betroffen wie Frauen.

### Anzahl befristeter Stellen steigt

### Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter an befristeten und unbefristeten Stellen

(491 statistische Beschäftigte/Stand 06.10.2020)

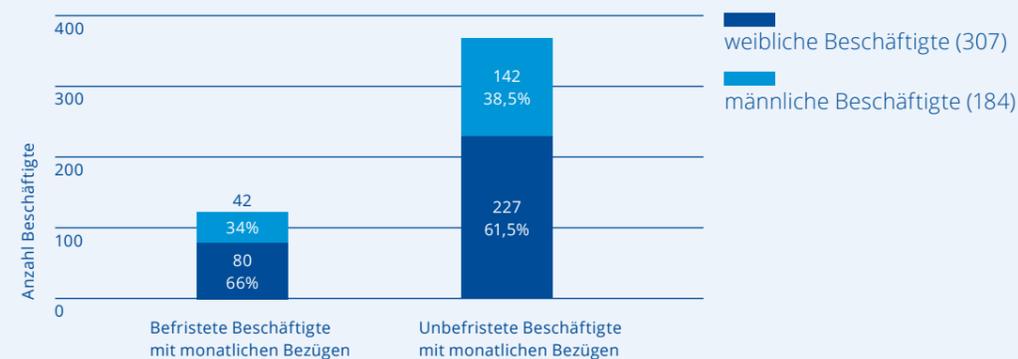


Abbildung 5: Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter an befristeten und unbefristeten Stellen<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Tatsächlich steigt die Anzahl an befristeten Stellen, wie eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Vgl. Banscheraus et al., 2017, S. 105.

<sup>15</sup> In dem Diagramm ist nur der statistische Personalbestand abgebildet, deswegen sind es insgesamt nur 491 Personen.

## Beim TVP sind befristete/ unbefristete Stellen gleich verteilt

Wie Daten aus anderen Hochschulen<sup>16</sup> zeigen, ist die gleichberechtigte Verteilung von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen für Frauen und Männer zumindest im Bereich des TVP gegeben. Gleiches ist auch für die HAW Hamburg anzunehmen. Die weitere und verbesserte Abbildung der geschlechtsspezifischen Verteilung solcher (und anderer) Ressourcen wird als Maßnahme bei Ziel 7 beschrieben.

## Karriere- und Verbleibperspektiven sind wichtiger Bestandteil geschlechtergerechter Personalpolitik

Karriere- und Verbleibperspektiven für Beschäftigte zu schaffen, ist wichtiger Bestandteil geschlechtergerechter Personalpolitik. Chancen für befristet Beschäftigte mit Bleibewunsch an der HAW Hamburg sollen daher durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. Fortbildungen zur Erweiterung der Kompetenzen und zum Erschließen neuer Berufsperspektiven) und durch eine bessere Kommunikation demnächst frei werdender Stellen verbessert werden.<sup>17</sup>

## Das Einbeziehen unterschiedlicher Lebensphasen erhält die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten

Das Einbeziehen von unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten im Sinne einer lebensphasenorientierten Personalpolitik unterstützt die Vereinbarkeit von Privatleben und Karrierewünschen der Mitarbeitenden. Es erhält die Arbeitsfähigkeit und stärkt die Kompetenzentwicklung<sup>18</sup>. Als ersten Schritt gilt es, hierzu einen Dialog zwischen Kanzler, Personalservice und Führungskräften zu initiieren, um herauszufinden, welche Schritte die Hochschule hier in den nächsten Jahren konkret gehen möchte.

### Ziel 3

#### Das beinahe ausgewogene Geschlechterverhältnis über alle Berufs-, Lohn/Gehalts-, Laufbahngruppen hinweg sowie bei Führungskräften wird beibehalten

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Stellenausschreibungen vermitteln Berufsbilder geschlechtsneutral	PS, FK	G, GBA TVP	2021
Appell an das Personalamt bezüglich der Erweiterung der Software KoPers um das Kriterium „Führungsposition“ sowie Verbesserung der Fachrichtungsdifferenzierung	PS	G	2021–23

Eine Auswertung der Frauen- und Männeranteile an allen Beschäftigten zeigt, dass die HAW Hamburg bereits ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht hat. Ausgewogen bemisst sich an der Vorgabe des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes, wonach ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wenn dessen Anteil in einem Bereich der Dienststelle unter 40 von Hundert liegt (HmbGleIG § 3 Abs.1).

## Relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht

<sup>16</sup> So zeigt etwa der Genderreport der Hochschulen in NRW ein ähnliches Verteilungsmuster bei ähnlichen Geschlechterverhältnissen. Vgl. Kortendiek et al., 2019, S. 375. Siehe Seite 44

<sup>17</sup> Die ausschreibenden Führungskräfte überlegen frühzeitig, ob es an der Hochschule geeignete, befristete TVP-Beschäftigte gibt, die auf die jeweilige Stellenausschreibung aufmerksam gemacht werden können. Auf der Führungskräfteberatung wurde vereinbart, dass sich Führungskräfte Kompetenzprofile ihrer befristeten Mitarbeitenden mit Bleibewunsch gegenseitig vorstellen können, um die interne Mobilität zu fördern.

<sup>18</sup> Siehe auch: „Leitfaden zur Ausgestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik in der Bundesverwaltung“. Vgl. Bundesministerium des Inneren, 2012. Siehe Seite 44

## Gesamte Beschäftigtenzahlen TVP der HAW Hamburg

520 Beschäftigte  
Stichtag 31.12.2019



Abbildung 6: Gesamte Beschäftigte TVP nach Geschlecht

Weiterhin lässt sich mit Blick auf alle Beschäftigten feststellen, dass die Anzahl der weiblichen Mitarbeitenden im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 30 Prozent gestiegen ist (von 256 auf 332 Beschäftigte). Die Anzahl der männlichen Beschäftigten erhöhte sich um 9 Prozent (von 173 auf 188 Beschäftigte). Damit hat sich die prozentuale Verteilung leicht verändert von 60 % (weiblich) zu 40 % (männlich) auf 64 % (weiblich) zu 36 % (männlich). Um in Zukunft das bisher ausgewogene Geschlechterverhältnis zu stabilisieren, eignen sich besonders die Maßnahmen unter Ziel 2, beispielsweise zur geschlechtsneutralen Formulierung von Stellenausschreibungen und zur Sensibilisierung von Führungskräften für eine geschlechtergerechte Personalauswahl.

## Die prozentuale Verteilung hat sich leicht verändert: Es gibt noch mehr weibliche Beschäftigte

## Entwicklung Frauenanteil in Führungspositionen und oberen Bezahlungsgruppen in der Hamburger Verwaltung

(Stand 03.09.2019)

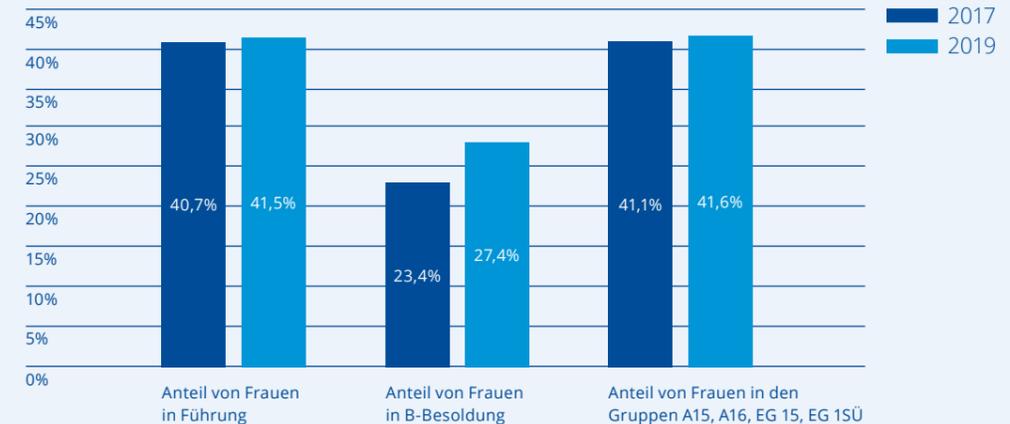


Abbildung 7: Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Hamburger Verwaltung zwischen 2017 und 2019

Blickt man auf die Führungspositionen, so ergibt sich ein ähnliches Bild: Das Geschlechterverhältnis ist relativ ausgeglichen. Diese Bewertung muss jedoch noch weiter überprüft werden, da im Personaldatenerfassungssystem KoPers Führungspositionen (bisher) nicht abgebildet werden. Als Datengrundlage wurde daher das Geschlecht der Führungskräfte aus der zentralen Hochschulverwaltung und den Fakultäten ausgewertet, die an den regelmäßigen Dienstbesprechungen mit dem Kanzler teilnehmen. Insgesamt handelt es sich um 24 Personen, von denen 13 weibliche Führungskräfte sind. Mit 54 Prozent entspricht ihr Anteil damit den Vorgaben des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes und liegt deutlich über dem Frauenanteil in Führungspositionen der Hamburgischen Verwaltung von 41,5 Prozent in 2019.<sup>19</sup> Weiterhin wird sogar das Ziel aus dem vorangegangenen TVP-Gleichstellungsplan nach einer geschlechterparitätischen Verteilung von Frauen und Männern auf der Leitungsebene der HAW Hamburg übererfüllt.

## 54 Prozent weibliche Führungskräfte in der Führungskräfte-dienstbesprechung des Kanzlers

<sup>19</sup> Daten aus Antwort des Hamburger Senats auf Schriftliche Kleine Anfrage vom 3.9.2019. Vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 2019. Siehe Seite 44

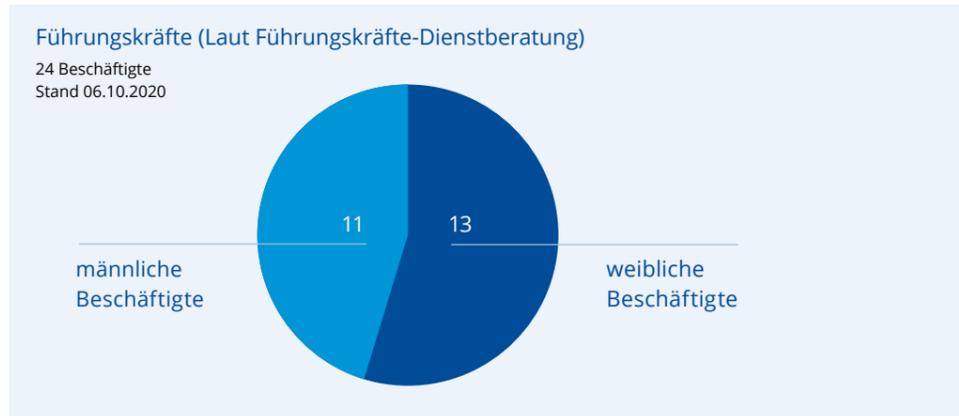


Abbildung 8: Führungskräfte (Führungskräfte-Dienstberatung des Kanzlers) nach Geschlecht

### Erfassung von Führungskräften nach Fachrichtungen in KoPers wird beitragen, ausgeglichene Geschlechteranteile zu erreichen/bewahren

Die ausgewogene Verteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern ist an der HAW Hamburg, zumindest auf der Ebene der Führungskräfte direkt unterhalb des Kanzlers, erreicht. Um in Zukunft auch weitere Führungspositionen unterhalb dieser Ebene in die Analyse einbeziehen zu können, bedarf es einer Verbesserung der Datengrundlage (s. auch Ziel 1), konkret einer Erweiterung von KoPers um das Erfassungskriterium „Führungsposition“. In Kombination mit der Ausdifferenzierung der drei Fachrichtungen ließen sich dann auch Aussagen zum Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Fachrichtung Technische und Ingenieurberufe treffen. Damit könnte dann auch das Ziel des vorhergehenden TVP-Gleichstellungsplans einer geschlechterparitätischen Verteilung von Frauen und Männern in den Führungspositionen aller Fachrichtungen überprüft werden.

### Bewerber\*innenfeld kann durch geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen erweitert werden

Durch geschlechtsneutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen<sup>20</sup> sowie die geschlechtsneutrale Vermittlung von Berufsbildern<sup>21</sup> kann auch das Bewerber\*innenfeld erweitert und können Personen aller Geschlechtsidentitäten gleichermaßen angesprochen werden. Beispielsweise, indem nicht nur vermeintlich „typisch männliche“<sup>22</sup> Eigenschaften bei Führungskräften erwartet werden oder Kandidat\*innen auch ermutigt werden sich zu bewerben, wenn sie nicht alle Ausschreibungskriterien erfüllen. Besonders Frauen tendieren dazu sich erst zu bewerben, wenn sie alle Kriterien erfüllen.<sup>23</sup>

#### Ziel 4

#### Der Frauenanteil bei Technischen und Ingenieurberufen wird gesteigert

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Gezieltes Scouting von Absolventinnen aus den MINT-Studiengängen der HAW Hamburg	FK, Fakultäten, PS	StabsG	2021–24
Geschlechtergerechte Gestaltung von Personalauswahlverfahren, insbesondere in den Technischen und Ingenieurberufen	PS, FK	StabsG	2021–24

<sup>20</sup> Zur Gestaltung von Stellenausschreibungen in Wissenschaftseinrichtungen siehe: Hentschel/ Horvath, 2015. Siehe Seite 44

<sup>21</sup> Zur Wirkung von Rollenstereotypen bei der Berufswahl siehe auch: Frantzke, 2010.

<sup>22</sup> Eigenschaften und Fähigkeiten, die mit männlich assoziierten Begriffen beschrieben werden, etwa Durchsetzungsstärke, Entscheidungsfreude.

<sup>23</sup> bzw. wenn besser aufgeschlüsselt wird, welche Eigenschaften notwendig sind und welche nur „wünschenswert“. Vgl. Clark, 2014, und Mohr 2014. Siehe Seite 44 und 45

Frauen sind in den oft gut bezahlten und gesellschaftlich hoch angesehenen technischen und Ingenieurberufen bundesweit unterrepräsentiert. Dies spiegelt sich an der HAW Hamburg sowohl im Bereich der Studentinnen und Absolventinnen der MINT-Fächer, als auch bei den Beschäftigten. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Fachgruppe Technische Berufe ist seit vielen Jahren gering (2015 lag er unter 30 Prozent), wenngleich er über dem Bundesdurchschnitt mit rund 21 Prozent liegt. In Informatikberufen ist diese Quote bundesweit mit etwa 17 Prozent noch geringer.<sup>24</sup> In der Konsequenz ist sie auch ein maßgeblicher Treiber des Gender Pay Gap<sup>25</sup>.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen ist Ergebnis und Ausdruck struktureller Ungleichheit und geschlechterstereotyper Berufswahl.<sup>26</sup> Es ist nach wie vor so, dass sehr viel weniger Frauen (als Männer) technische Ausbildungsberufe ergreifen bzw. MINT-Studienfächer<sup>27</sup> studieren (wollen). Hier eine substantielle Veränderung zu bewirken, ist ein herausforderndes Ziel.

Ob eine Steigerung des Frauenanteils bei den technischen Berufen auf mindestens 30 Prozent gelungen ist, wie im alten Ziel 1 vorgesehen, kann aktuell nicht evaluiert werden.<sup>28</sup> Der erfolgte weitere Ausbau der familiengerechten Hochschule (vgl. Ziel 6) kann durchaus als weiterer Anreiz zur Bewerbung von Frauen auf technische Berufe bzw. Ingenieurberufe an unserer Hochschule verbucht werden. Dass die ausgesprochen engagierten Angebote der Hochschule dabei noch stärker nach außen kommuniziert werden sollen, ist Bestandteil der Maßnahmen zum neuen Ziel 5, ebenso der Ausbau einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. Aktivitäten zum Abbau rollenstereotypischer Verteilung von Sorgearbeit und Ressourcen (neues Ziel 7) sowie die weitere Förderung einer vereinbarkeitsorientierten Organisationskultur (neues Ziel 6) werden die Anreize zur Bewerbung auf Stellenangebote der HAW Hamburg für Personen verschiedener Geschlechter mit Sorgeverantwortung erhöhen.

Im alten Ziel 1 war auch die Maßgabe enthalten, dass fünf von den sechzehn frei werdenden Stellen in den technischen Berufen mit Frauen besetzt werden sollen. Dies konnte aus verschiedenen Gründen so nicht umgesetzt werden. Zum einen war die Hochschule durch die Ermütigungsklausel des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleIG § 5 Abs. 1) angehalten teilweise Männer zur Bewerbung aufzufordern, selbst in technischen bzw. Ingenieurberufen, da sie teilweise in den dazugehörigen Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind.<sup>29</sup> Zum anderen war es nicht möglich, die in der früheren Fluktuationsanalyse identifizierten, durch Altersfluktuation frei werdenden Stellen, konkreten Stellen zuzuordnen. In der Folge konnten hier keine frühzeitigen Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen werden.

Für den Zeitraum des neuen Gleichstellungsplans ergab die Altersfluktuationsanalyse für das Technische Personal folgendes Bild:

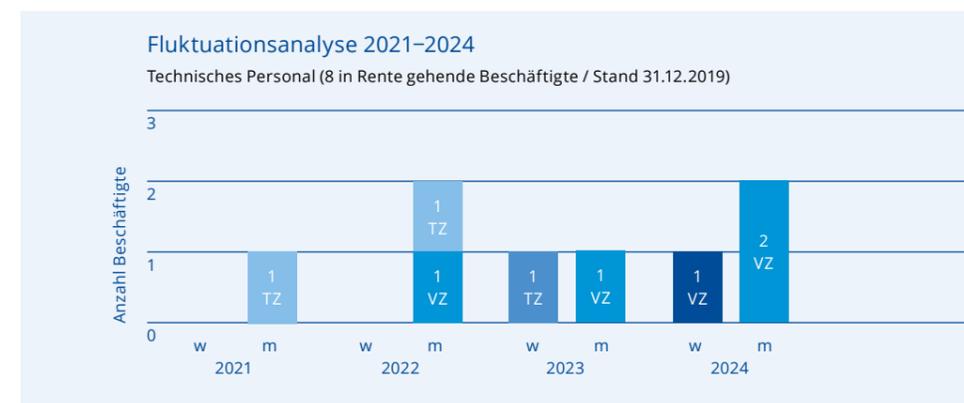


Abbildung 9: Fluktuationsanalyse für das Technische Personal 2021–2024

### Frauen sind bundesweit in den gut bezahlten technischen Berufen unterrepräsentiert, auch an der HAW Hamburg

### Schon bei der Berufswahl wirken Geschlechterstereotype

### Es ist unklar, ob die Steigerung auf 30 Prozent Frauen beim Technischen Personal gelungen ist

### Der Plan, frei werdende Stellen mit Frauen zu besetzen, konnte nicht umgesetzt werden

<sup>24</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, 2020. Siehe Seite 45

<sup>25</sup> Entgeltungleichheit begründet sich u. a. durch Vergeschlechtlichung von Berufsgruppen (siehe nächste Fußnote), die mit einer Höherbezahlung männlich geprägter Berufe (wie der technischen und Ingenieurberufe) einhergeht. Vgl. Kortendiek et al. 2019, S. 261 ff.

<sup>26</sup> So werden im Genderreport der nordrhein-westfälischen Hochschulen verschiedene Theorien zur Entstehung und Erklärung des Gender Pay Gaps erläutert und dabei auf die Vergeschlechtlichung von Berufsfeldern hingewiesen, die zu erheblicher Entgeltungleichheit führen kann, etwa im Bereich der Technik und des Ingenieurwesens. Vgl. ebd., S. 264.

<sup>27</sup> Siehe: Interview mit Prof. Wanka. Vgl. Gekeler, 2020. Siehe Seite 45

<sup>28</sup> Bereits die Abbildung der genannten Berufsgruppen im letzten Gleichstellungsplan muss in Zweifel gezogen werden, da unter Umständen nicht alle Techniker\*innen und Ingenieur\*innen abgebildet wurden. Zudem wurden bei der Erfassung durch die neue Personalerfassungssoftware zum Stichtag 31.12.2019 sehr viel weniger Personen in diesen Fachrichtungen gezählt. Bei der Fachgruppe Ingenieur\*innen sind es beispielsweise 83 Personen weniger.

<sup>29</sup> Die Gleichstellungsbeauftragte für das TVP der HAW Hamburg hatte dies verschiedentlich gegenüber dem Personalamt thematisiert, z. B. in der Stellungnahme zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz vom 12.7.2017 sowie in einem Brief vom Juni 2018.

## Neue Fluktuationsanalyse zeigt wenig Abgänge beim Technischen Personal

Es handelt sich um vergleichsweise wenige Stellen, die im Rahmen der Altersfluktuation frei werden. Drei von vier Personen, die im technischen Bereich bis 2024 in Rente gehen, sind Männer. Dies bietet nach wie vor die Chance zur Reduktion ihrer Überrepräsentanz in diesem Bereich. Gleichzeitig besteht aktuell noch das Problem, dass nicht ermittelt werden kann, um welche Stellen es sich konkret handelt. Daher ist es umso wichtiger, auch hierfür die entsprechende Datengrundlage zu schaffen, um die für die frei werdenden Stellen verantwortlichen Führungskräfte gezielt ansprechen und im Sinne der Steigerung des Frauenanteils in technischen und Ingenieurberufen sensibilisieren zu können.

## Absolventinnen der MINT-Studiengänge unserer Hochschule ermuntern und unterstützen bei einer Karriere an der HAW Hamburg im TVP!

Auch ohne verlässliche Zahlen ist an der HAW Hamburg deutlich, dass der Frauenanteil bei den technischen und Ingenieurberufen noch zu gering ist. Es gilt weiterhin diejenigen Frauen, die technische Berufe ausüben, nachhaltig zu ermuntern, sich auf Stellen an der HAW Hamburg zu bewerben. Es bietet sich an, die eigenen Absolventinnen der MINT-Studiengänge auf Karrierewege innerhalb der HAW Hamburg aufmerksam zu machen (Scouting). Gleichzeitig müssen ihnen Karriereperspektiven und beste Bedingungen für eine eventuell gewünschte Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungs- und Pflegeaufgaben geboten werden, da sie sich sonst für finanziell lukrativere, privatwirtschaftliche Angebote entscheiden. Eine Bindung an die Hochschule kann bereits im Studium über Hilfskraftstellenangebote erfolgen. Eine geschlechtergerechte Gestaltung der Stellenbesetzungsverfahren (s. Ziel 2) sowie ein begleiteter Berufseinstieg im Rahmen des HAW Hamburg-Mentoringprogramms können hier zusätzlich förderlich wirken.

### Ziel 5

#### Zur Verbesserung der geschlechtergerechten Bezahlung werden die Arbeitsbedingungen (z. B. gewachsene Kompetenzanforderungen) und tariflichen Eingruppierungen des Personals in Sekretariaten und Fakultätsservicebüros unter Gleichstellungsaspekten insbesondere zusammen mit der bukof analysiert

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Ableitung strategischer Handlungsoptionen aus Empfehlungen der bukof zur geschlechtergerechten Bezahlung im wissenschaftsstützenden Bereich	G	GBA TVP	2021
Exemplarische Analyse der Arbeitsbedingungen und tariflichen Eingruppierung der Sekretariats und Fakultätsservicebüro-Arbeitsplätze	G, PR	PS, GBA TVP beratend	2022–23
Diskussion der Ergebnisse mit dem Präsidium	G	PS, GBA TVP beratend, PR	2023

Im vorangegangenen TVP-Gleichstellungsplan war es ein Ziel, Frauen aus den unteren Status- und Gehaltsgruppen der Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (altes Ziel 2). Grundlage war die Feststellung, dass zum Stichtag 31.12.2015 hier Frauen mit rund 80 Prozent stark überrepräsentiert waren.

## Frauen sind in den unteren Gehaltsgruppen überrepräsentiert

Ein direkter Vergleich zur Situation 2015 in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung kann wegen der bereits erläuterten Datenlage nicht gezogen werden. Allerdings kann auch für das Jahr 2019 mit Blick auf alle Beschäftigten ein deutlicher Überhang an Frauen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen E5 bis E8 festgestellt werden. Ebenso finden sich deutlich mehr Frauen als Männer in der mittleren Gehaltsgruppe E9a. Die Problematik der Überrepräsentanz von Frauen in gering entlohnten Tätigkeiten besteht also nach wie vor an der HAW Hamburg.

### Datenlage 2019

#### Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Besoldungsgruppen und Laufbahnen bzw. Entgeltgruppen

Alle Fachrichtungen (520 Beschäftigte/Stand 31.12.2019)

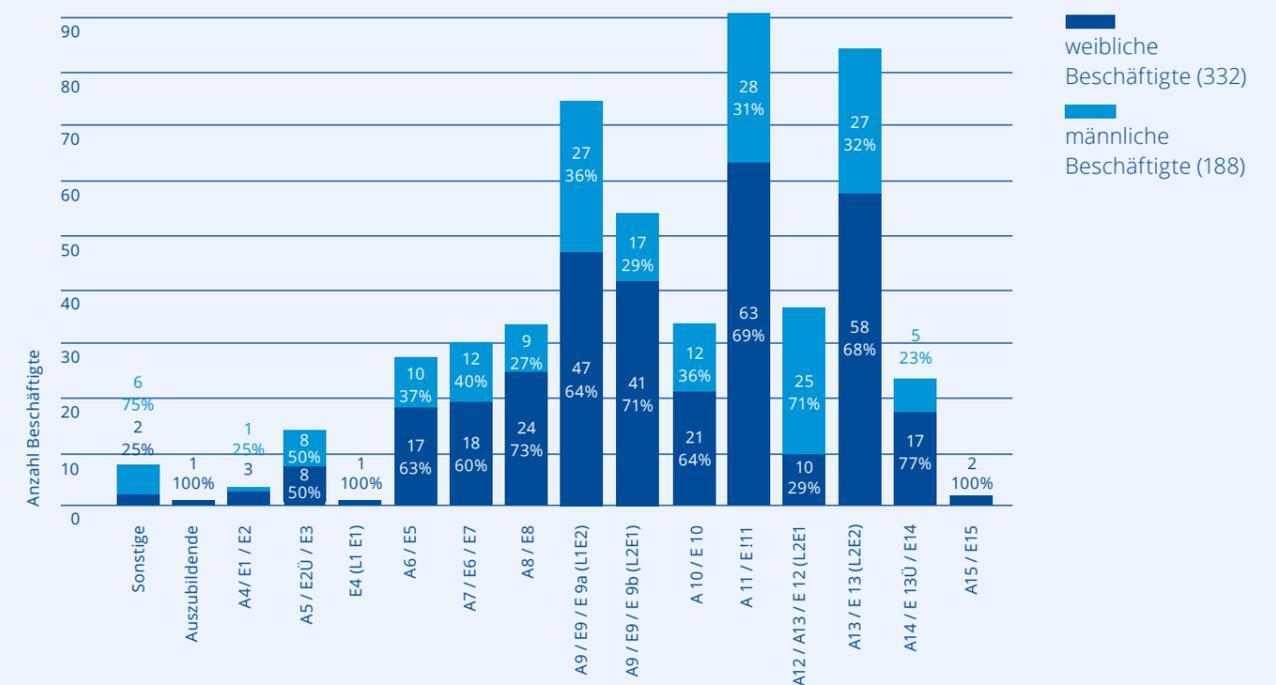


Abbildung 10: Darstellung der Geschlechterverteilung entlang von Besoldungs-/Entgeltgruppen und Laufbahnen

Im auslaufenden Plan wollte die Hochschule der Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Entgeltgruppen begegnen, indem Frauen mehr Fortbildungsangebote gemacht und Aufstiegsmöglichkeiten geprüft werden sollten. Auf den höheren Entgeltgruppen sind Frauen jedoch bereits gut vertreten und die Teilnahme an (Führungskräfte-)Fortbildungen ist bei den weiblichen Beschäftigten ebenfalls gut ausgeprägt (s. Ziel 2). Aus Datenschutzgründen konnte leider keine tiefergehende Analyse dazu erfolgen, ob Frauen besonders auch Fortbildungsangebote zum Ausbau ihrer Kompetenzen mit Blick auf neue Tätigkeitsfelder in Anspruch nahmen.

## Frauen aus unteren Entgeltgruppen sollten Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungsangebote bekommen

## Frauendominierte Berufe sind oft niedrig bezahlt – Entgeltungleichheiten kommen auch in Tarifverträgen vor

Die Ermutigungsklausel fand in den niedrigen Entgeltgruppen für Männer Anwendung. Allerdings werden durch die Ermutigung an Männer, sich auf Stellen in den unteren Entgeltgruppen zu bewerben, keine strukturellen Ungleichheiten<sup>30</sup> im Sinne des Grundgesetzes beseitigt. Stattdessen wird in den niedrigen Entgeltgruppen die horizontale Segregation von Geschlechtern wirksam: Die Verteilung von Männern und Frauen auf unterschiedliche Berufsgruppen spiegelt sich häufig in einer Höherbezahlung männerdominierter und einer Niedrigbezahlung frauendominierter Berufe. Daher ist es sinnvoll, Strukturen der Bewertung von typischen Frauentätigkeiten auf Ungleichheiten hin zu überprüfen.<sup>31</sup> Eine Analyse der Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) für den öffentlichen Dienst zeigt beispielsweise auf, „dass auch in Tarifverträgen erhebliche Einfallstore für geschlechtsbezogene Entgeltungleichheiten bestehen“<sup>32</sup>.

## Arbeit in wissenschaftsunterstützendem Bereich in den Hochschulen hat sich sehr verändert, ist dichter und komplexer geworden – Stimmen die Eingruppierungen noch?

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)<sup>33</sup> empfiehlt für die Hochschulen eine Überprüfung der Eingruppierung von Hochschulsekretariaten, da sich hier durch Verwaltungsmodernisierung, Bologna-Reformen und zunehmende Digitalisierung Art und Umfang der Tätigkeit verändert haben.<sup>34</sup> Die typischerweise oft mit Frauen besetzten Sekretariatsarbeitsplätze sind von einem deutlichen Aufgabenzuwachs und einer Zunahme von Komplexität geprägt, was nicht immer mit einem Aufstieg in der Bezahlung einhergeht. Die Eingruppierung entspricht, so die bukof, häufig nicht mehr den tatsächlich geleisteten, höherwertigen Tätigkeiten. An der HAW Hamburg fallen unter diese typischen Frauenberufe beispielsweise auch die Fakultätsservicebüros und Assistenzstellen sowie weitere Bereiche, die teils nicht explizit als Sekretariate bezeichnet werden.

## HAW Hamburg folgt der Empfehlung der bukof zur Sicherstellung geschlechtergerechter Bezahlung

Die HAW Hamburg nimmt diese Erkenntnisse und die möglicherweise stereotype Geschlechterverteilung in den Entgeltgruppen (und damit verbundenen Berufsgruppen) zum Anlass, die Eingruppierungen der Beschäftigten in den genannten Entgeltgruppen exemplarisch einer Analyse zu unterziehen. Ziel ist es dabei, eine geschlechtergerechte und angemessene Entlohnung sicherzustellen. Ein mögliches Instrument dazu wäre der sogenannte Entgelt-Check<sup>35</sup> der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, welcher an anderen Hochschulen bereits zuzufolgender Erkenntnis führte: „Eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung wird insbesondere dadurch erschwert, dass ein summarisches Bewertungssystem zum Einsatz kommt, welches beispielsweise die psycho-sozialen Anforderungen unberücksichtigt lässt“<sup>36</sup>.

<sup>30</sup> „Förderquoten zugunsten von Frauen können zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG zulässig sein, Männerquoten hingegen nicht“, erklärt die Vorsitzende des djb-Landesverbandes Hamburg, Dana-Sophia Valentiner. „Soweit im Falle eines Leistungspatts Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, entspricht dies dem staatlichen Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.“ Fördermaßnahmen zum Ausgleich einer bloßen Unterrepräsentanz, die nicht aus struktureller Benachteiligung resultiert, sind aber von Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG nicht gedeckt. Vgl. Deutscher Juristinnenbund, 2020. [Siehe Seite 45](#)

<sup>31</sup> So haben etwa die nordrhein-westfälischen Hochschulen in einem Gender-Report seit 2016 Ressourcen wie Entgelteinteilungen systematisch untersucht und Handlungsempfehlungen erarbeitet, um geschlechtsbezogene (Entgelt)Ungleichheiten zu beseitigen. Vgl. Kortendieck et al., 2019.

<sup>32</sup> Vgl. ebd., S.264.

<sup>33</sup> Aktuell wird die Forderung von der bukof gestellt. Ebenso in einem offenen Brief an die Verhandlungspartner\*innen der Tarifkommission der Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder 2018, bzw. in einer Empfehlung für Gleichstellungsakteur\*innen zum Umgang mit dem neuen Gesetz (2017) zur Förderung der Entgelttransparenz. Vgl. bukof e.V., 2018 b, und bukof e.V., 2018 a. [Siehe Seite 45](#)

Die bukof empfiehlt darin die Anwendung des Instruments Entgelt-Check. [Siehe Seite 45](#)

<sup>34</sup> Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung konstatiert eine Zunahme von Komplexität und Verdichtung der Arbeit bei einem – von den Beschäftigten so empfundenen – Rückgang von Wertschätzung gegenüber ihren Leistungen. In der Studie wurden Mitarbeitende der Studierenden- und Prüfungsverwaltung, der Personalverwaltung, der Haushaltsbewirtschaftung, der Fakultätsverwaltung und der Drittmittelverwaltung befragt. Vgl. Banscherus et al., 2017. [Siehe Seite 45](#)

<sup>35</sup> Mit dem Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) können Ungleichbehandlungen der Geschlechter beim Arbeitsentgelt aufgedeckt werden.

<sup>36</sup> Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018, S. 3. [Siehe Seite 45](#)

## Ziel 6

### Eine Organisationskultur wird gefördert, in der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege/Erziehung für alle Geschlechter eine Selbstverständlichkeit ist

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Förderung der Sichtbarkeit von Führungskräften, die Vereinbarkeit leben	PS, Kanzler, FK	G Fambüro	Ab 2021
Verbesserte Information über Möglichkeit des Führens in Teilzeit	PS	PR	2021–24
Förderung der Vereinbarkeitskompetenz bei Führungskräften (z. B. Aufnahme als Einstellungskriterium, Vereinbarkeitsleitfaden, Schulung)	PS	G	2021–24
Einführung eines Erziehungs- und Pflegepasses für mehr Sichtbarkeit, Anerkennung und Rücksichtnahme auf Vereinbarkeitsthemen	G Fambüro	PR, GBA TVP beratend	2021–22 2021–24

Wo Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Führungskräfte selbstverständlich vorgelebt wird, gehört sie zur Kultur und ist auch für die Beschäftigten leichter umsetzbar. Im alten Plan wurde deswegen das Ziel gesetzt, noch mehr<sup>37</sup> Teilzeitmöglichkeiten für Führungspositionen zu schaffen (altes Ziel 6). Ob sich die Anzahl an Führungskräften in Teilzeit im Vergleich zum Jahr 2015 erhöht hat, kann aufgrund der nicht vergleichbaren Datenlage (s. Ziel 1) leider nicht eruiert werden.

Dennoch wurden einige der Maßnahmen des alten TVP-Gleichstellungsplans umgesetzt, die in diesem Sinne förderlich gewirkt haben dürfen. So wurde die Möglichkeit des Führens in Teilzeit bei Ausschreibungen, wie in Paragraph 13 Absatz 1 HmbGleIG festgelegt, stets benannt. Des Weiteren fand 2018 eine Abfrage von Vereinbarkeitsbedarfen der Führungskräfte im Rahmen des Dialogtags zum „audit familiengerechte hochschule“ statt. Die dort von Führungskräften benannten Bedarfe fanden Ausdruck in der dazugehörigen Handlungsvereinbarung zur Umsetzung der Audit-Ziele. Dazu gehören im Bereich der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort u. a. die Anpassung der Kernarbeitszeit, die Anpassung der Überstundenregelung für Aufgabenerledigungen außerhalb der regulären Arbeitszeit sowie der Ausbau des Job-Sharing.

### Führungskräfte müssen Vorbilder bei gelebter Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein

### Bedarfe von Führungskräften fließen in Handlungsvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“ ein

<sup>37</sup> Zur Planlegung im Jahr 2016 gab es in der Verwaltung genau eine Teilzeit-Führungsposition in der Verwaltung, bei den technischen Berufen gar keine.

## Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, Vorbilder und Vereinbarkeitskompetenz sind zukünftige Schlüsselemente

Um Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Führungskräfte zu ermöglichen, spielt die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort eine bedeutende Rolle. Flexibilisierungsmaßnahmen tragen auch maßgeblich dazu bei, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern – oder im Falle der HAW Hamburg: zu erhalten.<sup>38</sup> Daneben müssen Führungskräfte, die erfolgreich Vereinbarkeit leben, stärker sichtbar gemacht werden, damit sie als Vorbilder agieren können. Dazu gehört natürlich auch die Erhöhung von Vereinbarkeitskompetenz<sup>39</sup> für alle Führungskräfte, damit sie mit Vereinbarkeitsthemen ihrer Mitarbeitenden souverän und wertschätzend umgehen können.

## Pflege-/Erziehungspass soll Inhaber\*innen künftig mehr Rücksichtnahme und Wertschätzung verschaffen

Ein weiteres Handlungsfeld, welches im Rahmen der Handlungsvereinbarung zum Audit festgelegt wurde, betrifft die Schaffung einer Wertschätzungskultur für die Beschäftigten mit Sorgeverantwortung. Um dieser Kultur Ausdruck zu verleihen, ist die Einführung eines Pflege- bzw. Erziehungspasses geplant. Dieser soll den Inhaber\*innen erlauben, unkomplizierter Rücksichtnahme und Wertschätzung für ihre zusätzlichen Vereinbarkeitsaufgaben zu erhalten. Der Pass soll bei den anderen Beschäftigten (Führungskräfte, Kolleg\*innen) besonders die Wahrnehmung für die Bedarfe von Personen mit Pflegeverantwortung erhöhen und so zu mehr Solidarität und Wertschätzung führen.

### Ziel 7

#### Die rollensereotype Verteilung von Sorgearbeit und Ressourcen wird gemindert

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Verbesserung des Gleichstellungsmonitorings der Inanspruchnahme und Verteilung von Stellen entlang der Kriterien „befristet/unbefristet“, „Vollzeit/Teilzeit“, „Telearbeit“, „Fortbildung“, „Elternzeit“	PS		2021–23
Sensibilisierung von Mitarbeitenden für Rollensereotype und deren Auswirkungen in Lebensläufen (z. B. Thema Teilzeit und Rente), um informierte Entscheidungen treffen zu können	G		2021–24
Stärkung der Sichtbarkeit alternativer Lebensentwürfe in Hinblick auf Erziehungs- und Pflegeverantwortung (z. B. Queere Pflege)	G	Fambüro	2021–24

<sup>38</sup> Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit für Führungskräfte und spezielle Weiterbildungen sind die am häufigsten getroffenen Maßnahmen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017. [Siehe Seite 45](#)

<sup>39</sup> Vereinbarkeitskompetenz bezeichnet die Fähigkeit, auf Vereinbarkeitsthemen der Mitarbeiter\*innen eingehen zu können, sie bei der Arbeitsplanung zu berücksichtigen und Unterstützungsstrukturen in der Organisation zu kennen und sich ggf. selbst dazu beraten zu lassen.

Analog der tradierten Geschlechterrollen arbeiten immer noch mehr Männer an der HAW Hamburg in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen als Frauen, die in der Regel stärker in Familienaufgaben wie Kindererziehung und Pflegeaufgaben eingebunden sind. Allerdings ist die Arbeit auf Teilzeitstellen nicht bei allen eine freie Wahl: Es sind auch Teilzeit-Stellen ausgeschrieben, auf die sich Personen bewerben, die eigentlich Vollzeit arbeiten möchten. Daher wird nach wie vor der Anspruch verfolgt, die Vollzeit- und Teilzeitarbeit geschlechtergerechter zu gestalten, das heißt, auch hier ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu erreichen (altes Ziel 8).

Am Beispiel der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung<sup>40</sup> kann festgestellt werden, dass sich an der Verteilung der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung entlang von Geschlecht noch nicht viel geändert hat. Der Vollzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten ist im Vergleich zum früheren Berichtszeitraum etwa gleichgeblieben. Im Jahr 2015 lag er bei 40 Prozent, in 2019 arbeiteten 56 Prozent der Frauen in Teilzeit.

## Vollzeit-/Teilzeitstellen immer noch ungleich verteilt

## Kaum Änderungen in der Allgemeinen Verwaltung bei der Verteilung von Teilzeit/Vollzeit

Verteilung der Vollzeit- und Teilzeit-Stellen (Prozentual)  
Fachrichtung Allgemeine Verwaltung

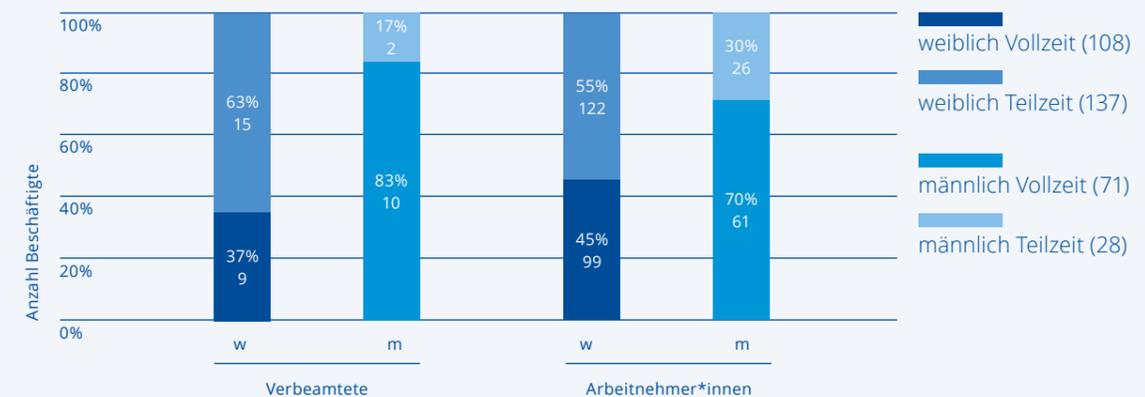


Abbildung 11: Verteilung der Voll-/Teilzeitstellen in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung nach Geschlecht 2019

Dies korrespondiert mit dem bundesweiten Trend, der eine generelle Erhöhung von Teilzeitarbeitsverhältnissen verzeichnet sowie eine deutliche Differenz zwischen Frauen und Männern<sup>41</sup>. Die Entscheidung zur Teilzeit treffen Frauen überwiegend, um Arbeit und Sorgearbeit-Verpflichtungen besser vereinbaren zu können.<sup>42</sup> So ist Teilzeit bei berufstätigen Müttern die Regel, bei Vätern die Ausnahme. Teilzeitbeschäftigungen haben langfristige Folgen für die Rente: Teilzeiterwerbstätige arbeiten im Durchschnitt zu geringeren Stundenlöhnen, sind in der Wahl ihres Berufsfeldes beschränkt (da Teilzeitstellen häufiger im Dienstleistungsgewerbe zu finden sind als in technischen Berufen), haben geringere Aufstiegsmöglichkeiten und in der Folge geringere Rentenansprüche.<sup>43</sup> Wird die Verteilung von Teilzeit-/Vollzeitstellen entlang der Entgeltgruppen betrachtet, ergibt sich eine noch deutlichere rollensereotype Verteilung.

## Teilzeit ist bei berufstätigen Müttern die Regel – sie nehmen dabei geringere Löhne, Aufstiegsmöglichkeiten und Rentenansprüche in Kauf

<sup>40</sup> Die hier verwendeten Zahlen, insbesondere die Zuordnung von Beschäftigten in diese Gruppe wurde weiter oben bereits problematisiert (s. Ziel 1). Dennoch werden die Daten an dieser Stelle genutzt, weil mit ihnen ein bekannter Trend abgebildet wird, der das Verhältnis der Inanspruchnahme von Vollzeit und Teilzeit zwischen Frauen und Männern aufzeigt und der wenig mit der Zuordnung zu einer Fachrichtung zu tun hat.

<sup>41</sup> So arbeiteten laut einer Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen im Jahr 2019 48 Prozent Frauen in Teilzeit und im Gegensatz dazu nur 11 Prozent der Männer. Vgl. Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen, 2019. [Siehe Seite 46](#)

<sup>42</sup> 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, jede zweite davon begründet ihre Teilzeitarbeit mit familiären Verpflichtungen (z. B. Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen). Unter den 20 % teilzeitbeschäftigten Männern, begründet nur jeder neunte diese Erwerbsform mit familiären Aufgaben. Vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2017. [Siehe Seite 46](#)

<sup>43</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020, S. 11 f., S. Seite 42 und Althaber, 2019, S. 23. [Siehe Seite 46](#)

### Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitstellen Arbeitnehmer\*innen

Fachrichtung Allgemeine Verwaltung

(308 Beschäftigte: 221 weiblich, 87 männlich)

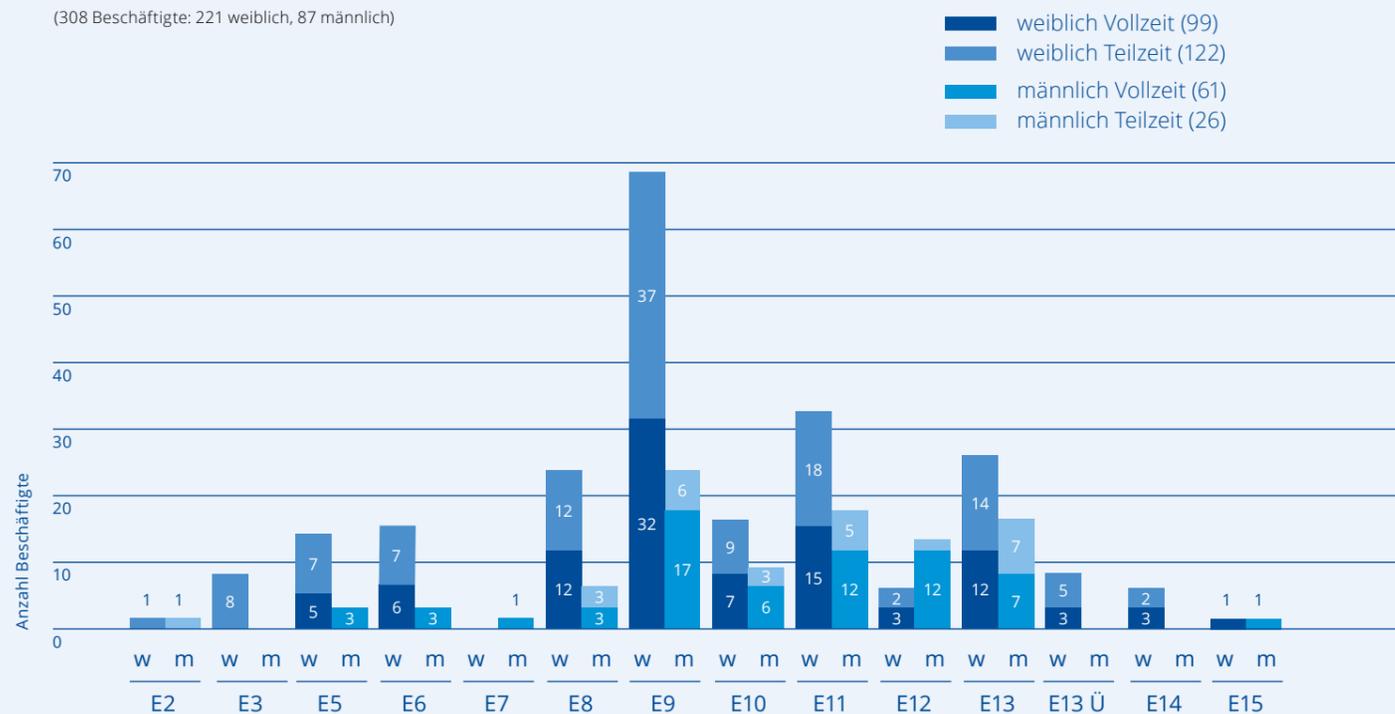


Abbildung 12: Verteilung Voll-/Teilzeit in der Allgemeinen Verwaltung nach Besoldungsgruppen und Geschlecht

### Mehr als die Hälfte der Frauen arbeiten in Teilzeit

Vollzeitstellen sind bei Frauen und Männern über alle Gehaltsgruppen verteilt. In unteren Gehaltsgruppen arbeiten entweder Frauen (in Teilzeit oder Vollzeit) oder Männer in Vollzeit. Die meisten Männer arbeiten in höheren Vollzeitstellen. Mehr als die Hälfte der Frauen arbeiten in Teilzeitstellen. Die Verteilung verhält sich insgesamt ähnlich wie im vorherigen Berichtszeitraum.

### Frauen vor allem in unteren Gehaltsgruppen sehr oft in Teilzeit

Bei den weiblichen Beschäftigten verteilen sich sowohl die Vollzeit- als auch die Teilzeitstellen dagegen über alle Gehaltsgruppen und häufen sich in den mittleren Entgeltgruppen. In den unteren Entgeltgruppen machen die Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten damit weiterhin fast 100 Prozent aus.

### Männliche Beschäftigte mit Sorgeverantwortung nehmen Angebote des Familienbüros in Anspruch

Die HAW Hamburg wollte im alten Gleichstellungsplan den Anteil von Männern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, durch eine stärkere Unterstützung von Vätern erhöhen (altes Ziel 10). Dazu kann bilanziert werden, dass es verschiedene Angebote des Familienbüros zur Unterstützung der Beschäftigten für Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungsaufgaben gab. Informationsveranstaltungen für Eltern, die Kindernotfallbetreuung und auch Beratung und Unterstützung bei Erziehungsfragen wurden auch von männlichen Betreuungspersonen regelmäßig in Anspruch genommen.

Einige Führungskräfte, insbesondere diejenigen mit Kind(ern), setzen sich auch für vereinbarkeitsförderliche Arbeitsbedingungen ein. Allerdings reichen diese Aktivitäten nicht aus, um einem bundesweiten Bias der Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen Frauen und Männern<sup>44</sup> entgegenzuwirken. Dabei hätte die längere Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter viele Auswirkungen auf die Sorgearbeitsverteilung und auf die Teilzeitquote von Männern: Würden Männer mehr Elternzeit nehmen, würde sich auch ihre Bereitschaft in Teilzeit zu arbeiten erhöhen<sup>45</sup>.

Für die HAW Hamburg gilt laut Datenerhebung zum Gleichstellungsplan weiterhin, dass überwiegend Frauen lange und Männer nur kurze Elternzeiten nehmen. Im Jahr 2019 ist ein starker Anstieg der Inanspruchnahme von Elternzeit zu verzeichnen, der jedoch nur Frauen betrifft.

### Längere Elternzeit von Vätern hat positive Auswirkungen auf eine gerechte Sorgearbeitsverteilung

### Inanspruchnahme von Elternzeit weiterhin ungleich verteilt

### Geschlechterdifferenzierte Verteilung der Elternzeit

TVP gesamt

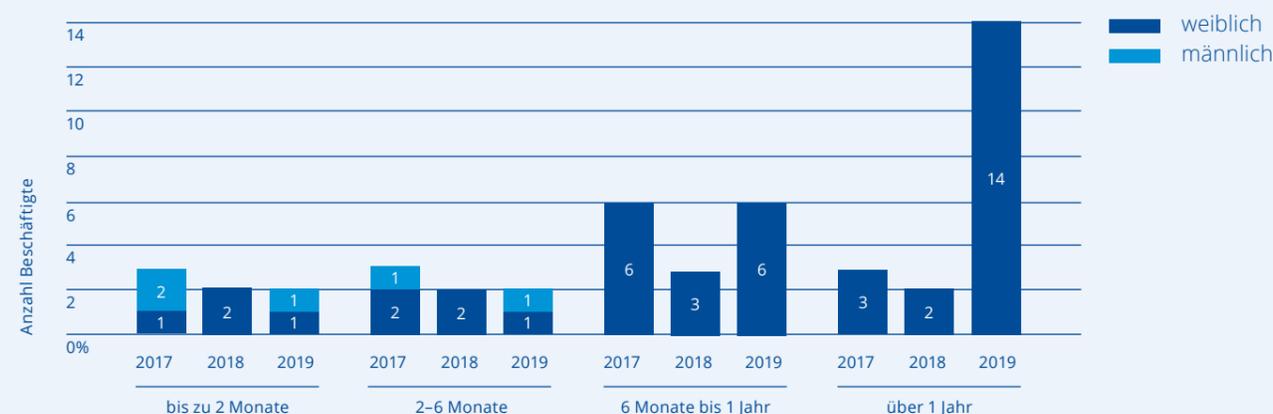


Abbildung 12: Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen 2017 und 2019 nach Geschlecht

<sup>44</sup> 36 % der Väter nehmen Elterngeld in Anspruch, die durchschnittliche Bezugsdauer beträgt etwa 3 Monate (Bestandsstatistik 1. Quartal 2018: 3,5 Monate). Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018, S. 45. [Siehe Seite 46](#)

<sup>45</sup> Vgl. ebd., S.21. Außerdem zeigen Ergebnisse einer gemeinsamen Befragung des Bundesverbands der Personalmanager und des Bundesfamilienministeriums: „Rund 83 Prozent der Personalverantwortlichen haben in den vergangenen fünf Jahren festgestellt, dass die Erwartungen von Vätern mit Blick auf die Realisierung ihrer flexiblen Arbeitswünsche gestiegen sind“. Vgl. Bundesverband der Personalmanager, 2014, [Siehe Seite 46](#).

## Gründe für Inanspruchnahme von Telearbeit verweisen auf rollenstereotype Sorgearbeitsverteilung

Eine Erhebung der Gründe für die Inanspruchnahme der Telearbeit an der HAW Hamburg zeigt Geschlechterunterschiede, die mit ungleich verteilter Sorgearbeit korrespondieren. Telearbeit wird doppelt so häufig von Frauen im Vergleich zu Männern in Anspruch genommen. Der am häufigsten genannte Grund (bei Mehrfachnennungen) für die Telearbeit ist die Einsparung von Fahrzeit. Daneben hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen gleichrangige Bedeutung (42 Prozent), gefolgt von der Kinderbetreuung (35 Prozent). Im Gegensatz dazu sind Erziehungsaufgaben nur bei rund einem Zehntel der männlichen Beschäftigten ein Grund für Telearbeit. Hier überwiegen die Einsparung der Fahrzeit und gesundheitliche Gründe.

### Gründe für Telearbeit an der HAW Hamburg

Erhebungszeitraum: 01.09.2019 – 28.02.2021  
(81 Befragte, 57 weiblich, 24 männlich)

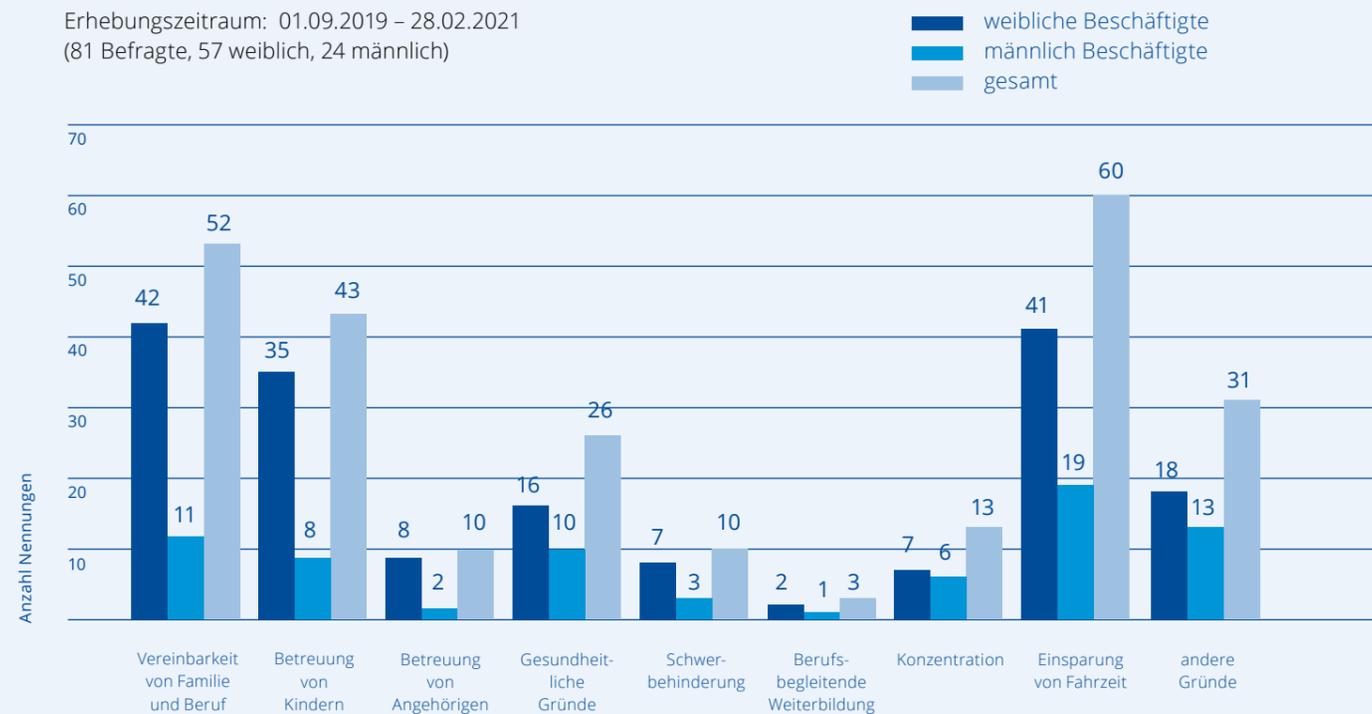


Abbildung 13: Gründe für die Inanspruchnahme von Telearbeit im Zeitraum 09/2019 bis 02/2020

Die Ergebnisse spiegeln die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit, wobei Frauen immer noch einen Hauptteil der Erziehungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. Außerdem nutzen Frauen die gewonnenen Möglichkeiten durch Homeoffice (z. B. Flexibilität und Zeitersparnis) anders als Männer<sup>46</sup> und vor allem für noch mehr Zeit für Kinderbetreuung. Es ist wichtig, dabei klarzustellen, dass die Kinderbetreuung selbstverständlich nicht während der Arbeitszeit stattfindet, sondern innerhalb der durch Homeoffice gewonnenen Zeit.

Care-Arrangements folgen heute, besonders in heterosexuellen Familienkonstellationen<sup>47</sup>, also weiterhin überwiegend einer traditionellen Arbeitsteilung, die zum sogenannten Gender Care Gap<sup>48</sup> führt. Der Gender Care Gap drückt aus, wie viele Stunden mehr an unbezahlter Care-Arbeit (Sorgearbeit) Frauen im Vergleich zu Männern leisten – er beträgt pro Tag im Durchschnitt 87 Minuten (52,4 Prozent mehr), ist in heterosexuellen Paarfamilien bei voll erwerbstätigen Vätern und nicht erwerbstätigen Müttern mit 154 Prozent am höchsten, und verringert sich auf 78,8 Prozent wenn die Mutter in Teilzeit erwerbstätig ist. Arbeitet die Mutter oder beide Eltern in Vollzeit liegt der Gender Care Gap immer noch bei 35–41 Prozent.<sup>49</sup> Studien belegen, dass gleichgeschlechtliche Elternpaare Sorgearbeit egalitärer aufteilen<sup>50</sup>; Ähnliche ist für weitere queere Familienkonstellationen zu vermuten.

Neben der gezielten Information zu Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit sind also weitere Maßnahmen und strukturelle Verbesserungen zur Ermutigung von Vätern (s. Ziel 5) notwendig. In Zusammenhang mit den oft nicht berücksichtigten Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf Rente und dem Thema Altersarmut von Frauen soll an der HAW Hamburg weiter auf eine informierte Entscheidung und ausgeglichene Geschlechterverteilung beim Zugang zu Ressourcen (befristete/unbefristete Stellen, Aufstiegsmöglichkeiten, Telearbeit, Teilzeit/ bzw. Aufstockung von Arbeitszeit, Sabbatmöglichkeiten etc.) hingearbeitet werden.

## Frauen nutzen Zeitersparnis durch Telearbeit für noch mehr Zeit für Kinderbetreuung

## Traditionelle Arbeitsteilung führt – besonders in heterosexuellen Familien – zum Gender Care Gap

## Beschäftigte der HAW Hamburg sollen informierte Entscheidungen treffen und einen gerechten Zugang zu Ressourcen erhalten

<sup>46</sup> Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass Mütter die gewonnene Zeit durch das Homeoffice eher in zusätzliche Zeit für Kinderbetreuung investieren, für Väter gilt dies jedoch nicht. Vgl. Lott, 2019. [Siehe Seite 46](#)

<sup>47</sup> Familie beinhaltet im Verständnis der HAW Hamburg alle Lebensgemeinschaften, die dauerhaft Verantwortung für Mitmenschen übernehmen.

<sup>48</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019. [Siehe Seite 46](#)

<sup>49</sup> Da Studien zu gleichgeschlechtlichen Elternpaaren andere Aufteilungen von Care-Arbeit belegen und in der Studie zum Gender Care Gap keine kritische Einordnung der erhobenen Zahlen stattfindet, ist davon auszugehen, dass die dortigen Zahlen in erster Linie die Realität von heterosexuellen Paarfamilien und Alleinerziehenden abbilden.

<sup>50</sup> Vgl. Rupp, 2009, S. 295. [Siehe Seite 46](#)

# Handlungsfeld: Diskriminierungs- schutz

## HANDLUNGSFELD: DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

Die HAW Hamburg hat sich in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan 2016–2020<sup>51</sup> zum Ziel gesetzt, ihre Hochschulkultur und Strukturentwicklung geschlechtergerecht, familienfreundlich und diskriminierungsfrei auszurichten. Der Prävention von Diskriminierung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu (s. Ziel 8), um den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerecht zu werden, welches Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund der Geschlechtsidentität verbietet (§ 1 AGG) und sexuelle Belästigung (§ 3 Abs.4) ahndet. Mit der Erweiterung des Personenstandsgesetzes um einen positiven dritten Geschlechtseintrag ergibt sich für die Hochschule des Weiteren die besondere Dringlichkeit, die geltenden Rechtsvorschriften in ihren Strukturen und Prozessen entsprechend zu realisieren (s. Ziel 9).

### Ziel 8

**Es wird eine Arbeitsumgebung hergestellt, in der geschlechtsbasierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verhindert und konsequent geahndet wird**

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Sensibilisierung von Führungskräften für Diskriminierung, insb. aufgrund des Geschlechts, ausgehend von der Antidiskriminierungsrichtlinie der HAW Hamburg	G	basis & woge e.V	2021–22
Schulung der Anlauf- und Beratungsstellen für geschlechtsbasierte Diskriminierung (z. B. sexualisierte Belästigung)	G	basis & woge e.V	2021–22
Aufbau eines Dokumentations- und Evaluationssystems in Diskriminierungsfällen	G	Anlauf- u. Beratungsstellen	2021–22

Geschlechtsbasierte Diskriminierung (29 Prozent) ist eine der häufigsten erlebten Benachteiligungen in Deutschland.<sup>52</sup> So führen Geschlechterstereotype bei Beförderungen oder Einstellungsverfahren über unbewusste Vorbehalte (unconscious bias) dazu, dass beispielsweise die Kompetenzen von Frauen bei der Bewerbung auf Führungspositionen unterschätzt werden (s. Ziel 1).<sup>53</sup> Trans\* Personen stoßen (nicht nur) in Arbeitskontexten auf Ablehnung, wenn sie die stereotype Zweigeschlechternorm nicht erfüllen.<sup>54</sup> Weiterhin wirken sich besonders sexualisierte Belästigung und Gewalt negativ auf die Arbeitsleistung von Beschäftigten aus.

**Geschlechterstereotype führen oft zu Benachteiligungen besonders für Frauen aber auch trans\* Personen**

<sup>51</sup> Siehe Seite 46

<sup>52</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, 2019. Siehe Seite 46

<sup>53</sup> vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2014. Siehe Seite 46

<sup>54</sup> Eine Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht ausführlich auf diese Diskriminierung im Arbeitsleben ein. Vgl. Franzen/Sauer, 2010.

Siehe Seite 47

## Vier Vertrauenspersonen für das Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt, darunter ein Mann, sind ansprechbar

Im vorhergehenden TVP-Gleichstellungsplan widmete die HAW Hamburg daher ein Kapitel dem Schutz vor sexualisierter<sup>55</sup> Belästigung und Gewalt. Im Berichtszeitraum konnte die Hochschule hier wichtige Meilensteine realisieren. Im Bereich der Präventionsarbeit erweiterte die Hochschule die Zahl ihrer Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt, wobei nun neben drei Frauen auch ein Mann zum Team der Ansprechpersonen zählt. Weiterhin bieten die TVP-Gleichstellungsbeauftragten Beratung und Begleitung in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt.

## Sichtbarkeit der Anlauf- und Beratungsstellen wurde erhöht, Flyer mit Adressen weiterer Beratungsstellen und Handlungsmöglichkeiten wurden platziert

Die Sichtbarkeit dieser Anlauf- und Beratungsstellen wurde auf der neuen HAW Hamburg-Webseite verbessert. Darüber hinaus wurde eine Plakatkampagne „Nein zu sexualisierter Belästigung und Gewalt“ mit Informationen über Unterstützungsangebote veröffentlicht. Im Rahmen der Corona-Pandemie, welche ein Ansteigen sexualisierter und häuslicher Gewalt zur Folge hatte<sup>56</sup>, wurden diese Angebote auch auf den allgemeinen Informationsseiten der Hochschule prominent platziert. Ein Flyer mit Handlungsmöglichkeiten ermutigt Betroffene weiterhin, sich im Diskriminierungsfall Unterstützung zu holen.

## Antidiskriminierungsrichtlinie regelt Beratungs- und Beschwerdeprozesse. Workshops sollen Kompetenzen der Beratenden erhöhen

Eine weitere Professionalisierung der Anlauf- und Beratungsstellen in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt findet im Rahmen der Entwicklung einer Antidiskriminierungsstelle für die Hochschule statt. So werden zukünftig die Aufgaben der Ansprechpersonen für sexualisierte Belästigung und Gewalt in der Antidiskriminierungsrichtlinie geregelt. Weiterhin finden in Kooperation mit „basis & woge e.V.“ Sensibilisierungsworkshops für die Anlauf- und Beratungsstellen statt. Die AGG-Beschwerdestelle der Hochschule wurde ebenfalls neu aufgestellt und erhält entsprechende Schulungen zur Überprüfung geschlechtsbasierter Benachteiligung, Belästigung und Gewalt.

## Führungskräfte müssen Diskriminierungen erkennen können

Um vor Diskriminierung zu schützen und präventiv agieren zu können, ist es relevant, Führungskräfte in diesem Themenbereich zu sensibilisieren, um Warnsignale wahrnehmen zu können, Kriterien zur Bestimmung von Diskriminierung zu kennen und im Falle auch eingreifen bzw. vermitteln zu können.

## Dokumentation und Evaluation soll Leerstellen identifizieren und Prävention verbessern

In der Richtlinie enthalten ist auch das Ziel, das Dokumentations- und Beratungssystem in Diskriminierungsfällen zu verbessern und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Wenngleich die Dunkelziffer bei sexualisierter Belästigung und Gewalt relativ hoch ist, ist eine Dokumentation – besonders auch des Ausgangs der Unterstützungsbemühungen – geboten, um bedarfsgerecht Präventionsmaßnahmen einzuleiten und Leerstellen in bestimmten Arbeitsbereichen zu identifizieren.

## WCs für alle Geschlechter sollen laut Präsidiumsbeschluss in allen Fakultäten eingerichtet werden

Einen weiteren Erfolg gegen geschlechtsbasierte Diskriminierung stellt die Zurverfügungstellung von WCs für alle Geschlechter in der Fakultät Design, Medien und Information und in der Fakultät Wirtschaft und Soziales dar. Durch einen inzwischen erfolgten Präsidiumsbeschluss sind alle Hochschulstandorte aufgefordert, für die Bestandsbauten die Einrichtung von WCs für alle Geschlechter zu prüfen und zu ermöglichen. Verpflichtend ist die Einrichtung darüber hinaus für alle Neubauten der HAW Hamburg.

<sup>55</sup> Der Begriff sexualisierte Belästigung betont – im Gegensatz zum Begriff sexuelle Belästigung –, dass es sich um Belästigung und Gewalt handelt und diese Handlungen mit Sexualität, die im Konsens stattfinden sollte, nichts zu tun haben.

<sup>56</sup> Eine Studie der TUM erfasst das Ausmaß von häuslicher Gewalt in den ersten Monaten der Corona-Pandemie. Vgl. Technische Universität München, 2020, Siehe Seite 47

<sup>57</sup> Eine EU-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass nur rund 15 % der Fälle sexualisierter Gewalt gegen Frauen angezeigt wird, eine Studie des BMFSFJ ermittelt für Deutschland sogar nur einen unterdurchschnittlichen Anteil von 8 % angezeigter Fälle an der Gesamtanzahl. Vgl. FRA – EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, 2014, S. 59; außerdem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013, S. 20. Siehe Seite 47

## Ziel 9

### In Sprache, Erfassungssystemen und im Monitoring wird Geschlechtervielfalt (insb. auch die dritte Geschlechtsoption) berücksichtigt

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Weitere Verbreitung der Empfehlungen zum geschlechtergerechten Formulieren	Präsidium, PK	G, GBA, TVP beratend	2021–24
Überprüfung und Überarbeitung der Erfassungssysteme und sämtlicher Dokumente, Ordnungen, etc. mit Blick auf Geschlechtervielfalt	Präsidium	Alle Organisationseinheiten	2021–24
Ausbau des Gleichstellungsmonitorings unter Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt	PS, G	GBA, TVPs beratend	2021–23

Mit der rechtlichen Verankerung eines dritten positiven Geschlechtseintrags für intergeschlechtliche Menschen (Personenstandsgesetz)<sup>58</sup> hat der Gesetzgeber einen wichtigen Schritt in Richtung Anerkennung von Geschlechtervielfalt realisiert. Die HAW Hamburg strebt darüber hinaus an, die Sichtbarkeit und Anerkennung weiterer Geschlechtsidentitäten, wie zum Beispiel nicht-binäre oder trans\* Personen, zu verbessern. Dazu hat die Hochschule bereits erste Maßnahmen umgesetzt und wird diese, ausgehend von den Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen der buko<sup>59</sup>, weiter ausbauen. Hierin wird besonders die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in Sprache, Erfassungssystemen und Monitoring betont.

Im Berichtszeitraum überarbeitete die HAW Hamburg ihre Grundsätze zum geschlechterbezogenen Formulieren. Diese enthalten nun neben Möglichkeiten des genderneutralen Formulierens auch die Empfehlung zur Verwendung des Gender-Sterns, welcher vielfältige Geschlechtsidentitäten sprachlich sichtbar macht.

Im neuen digitalen Bewerbungsmanagementsystem gibt es mit Blick auf das Geschlecht nun vier Auswahlmöglichkeiten: männlich, weiblich, divers und keine Angabe. Des Weiteren können Bewerber\*innen auswählen, mit welchem Pronomen sie gerne angesprochen werden wollen. Hinweise dazu sollen zukünftig auch auf den Stellenausschreibungsseiten der Hochschule zu finden sein. Damit reduziert die Hochschule das Diskriminierungspotenzial im Bereich Erfassungssysteme, welche in der Regel auf dem Eintrag im Personenstandsregister basieren und beispielsweise bei trans\* Personen ohne Personenstandsänderung dazu führen können, dass diese mit dem falschen Pronomen angesprochen und damit ungewollt geoutet werden<sup>60</sup>. Die Anerkennung des dgti-Ergänzungsausweises zur Änderung des Geschlechtseintrags vor Änderung des Personenstandsgesetzes ist ein weiterer, realisierter, wichtiger Schritt des Diskriminierungsschutzes. Eine Überprüfung und kontinuierliche Überarbeitung aller Erfassungssysteme sowie weiterer Formulare und Dokumente unter der Maßgabe der Geschlechtervielfalt ist in Zukunft notwendig, um Diskriminierungsrisiken systematisch abzubauen.

Die HAW Hamburg strebt auch an, ihr Gleichstellungsmonitoring mit Blick auf die vier genannten Auswahlmöglichkeiten zur Geschlechtsangabe zu erweitern. So soll auch in diesem Bereich perspektivisch eine verlässliche Datengrundlage zur Nachteilsbeseitigung und Verringerung von Diskriminierung entstehen (s. Ziel 1).

## Sichtbarkeit und Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt besonders in Sprache, Erfassungssystemen und Monitoring stärken

## Verwendung des Gender-Sterns empfohlen

## Im digitalen Bewerbungsmanagement gibt es inzwischen vier Auswahlmöglichkeiten zum Geschlecht, ebenso wird der dgti-Ergänzungsausweis anerkannt

## Gleichstellungsmonitoring soll Geschlechtervielfalt berücksichtigen

<sup>58</sup> § 45bPStG. Online abzurufen siehe Seite 47

<sup>59</sup> Vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., 2020.

Siehe Seite 47

<sup>60</sup> Vgl. ebd., S.4.

# Handlungsfeld: Digitalisierung und Geschlecht

## HANDLUNGSFELD: DIGITALISIERUNG UND GESCHLECHT

Die HAW Hamburg strebt in ihrer Digitalisierungsstrategie<sup>61</sup> an, den digitalen Wandel aktiv zu gestalten. Auch im Entwurf des SEP 2021–24 ist der Digitalisierung ein Handlungsfeld gewidmet. Dabei wird Digitalisierung als profilbildendes Querschnittsthema verstanden, das mehr ist als eine rein technologische Entwicklung. So spielt auch die Betrachtung der gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Dimensionen von Digitalisierung eine wichtige Rolle. Zu diesen Dimensionen zählen auch die Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen auf die Geschlechterverhältnisse. Daher strebt die HAW Hamburg an, Digitalisierung grundsätzlich auch aus geschlechtergerechter Perspektive zu beleuchten (s. Ziel 10) und speziell eine geschlechtergerechte Ausgestaltung mobilen Arbeitens zu fördern (s. Ziel 11).

### Ziel 10

**Digitalisierung wird als ein Prozess begriffen und analysiert, der Geschlechterverhältnisse beeinflusst und von diesen beeinflusst wird**

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Sensibilisierung der Führungskräfte für geschlechtsspezifische Effekte der Digitalisierung, zum Beispiel durch Input in der Führungskräfte-Dienstberatung oder gesonderte Workshops	Kanzler, VP Dig	G beratend	2021–22
Auswertung der Ergebnisse der Corona-Befragung des TVP-Personals mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken von Digitalisierung sowie ggf. Erarbeitung von Handlungsempfehlungen	G	GBA TVP beratend	2021

Digitalisierung wirkt sich durchaus ambivalent auf Geschlechterverhältnisse aus. So erhöhen sich häufig die Arbeitsanforderungen durch Digitalisierung, korrespondieren gleichzeitig aber selten mit einer besseren Stellenvergütung, was besonders auch weibliche Beschäftigte trifft (s. Ziel 5). Mobiles Arbeiten erhöht zumeist die Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, kann ohne entsprechendes Führungsverhalten jedoch dazu führen, dass mobil arbeitende Mitarbeitende bei der Beförderung übersehen werden (s. Ziel 11).

Sämtliche Digitalisierungsprozesse sollten daher aus einer Geschlechtergerechtigkeitsperspektive betrachtet und diskutiert werden. Geeignet für die Diskussion ist insbesondere der fakultäts- und statusgruppenübergreifend zusammengesetzte Digitalisierungsbeirat der HAW Hamburg. Hier ist seit dessen Gründung die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung vertreten. Wünschenswert wäre dennoch eine intensivere Befassung des Beirats mit diesen Themen, um die Anknüpfung an die jeweiligen Fachgebiete zu gewährleisten und die Verantwortlichkeiten breiter zu verteilen.

**Digitalisierung bietet Chancen und Risiken mit Auswirkungen auf die Geschlechter**

**Digitalisierungsprozesse aus Geschlechtergerechtigkeitsperspektive betrachten und diskutieren**

<sup>61</sup> Siehe Seite 47

Des Weiteren empfiehlt sich eine Sensibilisierung von Schlüsselakteur\*innen der Digitalisierung im TVP-Bereich, wie der Vizepräsidentin für Digitalisierung und ihren Mitarbeitenden sowie den Führungskräften der HAW Hamburg. Sie benötigen transferierbares Wissen, um geschlechtsspezifische Effekte der Digitalisierung in ihren Arbeitsbereichen erkennen und entsprechend reagieren zu können.

**Ziel 11**

**Möglichkeiten des mobilen Arbeitens werden entlang der Bedarfe aller Geschlechter und mit Blick auf Geschlechterverhältnisse konzipiert**

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Sensibilisierung der Führungskräfte für geschlechtsspezifische Effekte der Digitalisierung, zum Beispiel durch Input in der Führungskräfte-Dienstberatung oder gesonderte Workshops	Kanzler, VP Dig	G beratend	2021–22
Auswertung der Ergebnisse der Corona-Befragung des TVP-Personals mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken von Digitalisierung sowie ggf. Erarbeitung von Handlungsempfehlungen	G	GBA TVP	2021
Einbeziehen von Gender-Expertise in Dienstvereinbarungen und Regelungen zur mobilen Arbeit	Kanzler PS	G + GBA TVP beratend	2021–24
Sensibilisierung von Führungskräften für geschlechtsspezifische Effekte mobiler Arbeit auf Sichtbarkeit, Karrieremöglichkeiten, Beförderung etc.	Kanzler, PS	G	2021–24
Förderung einer ergebnisorientierten Führungskultur	Präsidium, Dekanate, FK		2021–24
Ausweitung der Möglichkeiten der digitalen Teilnahme an Fortbildungen, Gremiensitzungen, Besprechungen etc.	Kanzler, FK	FK	2021–24
Weitere Verbesserung der technischen Ausstattung sowie der Digitalisierung von Verwaltungsprozessen zur mobilen Arbeit	Kanzler, Stab OE, ITSC		2021–24

Das Thema mobiles Arbeiten ist ein Digitalisierungsaspekt, mit welchem große Hoffnungen und Heilversprechen in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit verbunden werden. Ortsungebundenen oder Arbeiten von zu Hause aus kann zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungs- und Pflegeaufgaben führen, die hauptsächlich immer noch von Frauen übernommen werden. Gleichzeitig kann die Folge auch ein entgrenztes Arbeiten sein, welches sich negativ auf die Vereinbarkeit auswirkt (s. Ziel 7).

Im vorhergehenden TVP-Gleichstellungsplan setzte sich die Hochschule zum Ziel, das Telearbeitsangebot durch eine bedarfsgerechte Ausstattung mit Laptops auszubauen (ehemaliges Ziel 10). Dieser Ausbau ist erfolgt und es werden keine Telearbeitsanträge mehr aufgrund fehlender Ausstattung abgelehnt. Die Corona-Pandemie wirkte hier zusätzlich begünstigend, so dass fast alle TVP-Beschäftigten inzwischen über einen Laptop verfügen. Die Grundvoraussetzungen für mobiles Arbeiten sind folglich geschaffen.

Dennoch sind künftig weitere geschlechterpolitisch relevante Erkenntnisse für die Gestaltung eines chancengerechten Telearbeitsangebotes zu berücksichtigen. Eine Expertise der Hans-Böckler-Stiftung kommt daher zu dem Schluss, „[e]s besteht die Gefahr, dass die neuen Formen des Arbeitens wiederum mit geschlechtsspezifischen Auf- und Abwertungen und Hierarchisierungen einhergehen, wenn dem nicht bewusst entgegengesteuert wird“. <sup>62</sup> Einerseits gilt es, die rollenstereotype Verteilung von Sorgearbeit durch eine Ermutigung von Vätern zur Übernahme von Telearbeit zu verändern (s. Ziel 7).

Andererseits ist es wichtig, Führungskräfte für die geschlechterspezifischen Effekte von mobilem Arbeiten auf Sichtbarkeit, Karrieremöglichkeiten und Beförderung zu sensibilisieren. In einer an Präsenz orientierten Organisations- und Führungskultur fehlt es bisweilen an Werkzeugen, um die Leistung der Mitarbeitenden im Homeoffice zu beurteilen. <sup>63</sup> Ein reduzierter Präsenzkontakt kann zu Unsichtbarkeit von mobil Arbeitenden führen, was sich wiederum negativ auf Beförderung und Karriere auswirken kann. <sup>64</sup> Zu dieser potenziellen Unsichtbarkeit kommt hinzu, dass Frauen negativer als Männer bewertet werden, wenn sie im Homeoffice arbeiten. <sup>65</sup>

**Mobiles Arbeiten kann Vereinbarkeit fördern, aber auch zu Entgrenzung führen**

**Ausbau mit Laptops ist erfolgt**

**Neue geschlechtsspezifische Auf- und Abwertungen von Arbeit müssen verhindert werden**

**Reduzierte Präsenz am Arbeitsplatz kann zu Unsichtbarkeit und Übersehenwerden bei Beförderungen führen**

<sup>62</sup> Vgl. Ahlers et al., 2018, S. 11. Siehe Seite 47

<sup>63</sup> Vgl. Widera, 2020, S. 32.

<sup>64</sup> Vgl. Schildmann, 2018. Siehe Seite 47

<sup>65</sup> Vgl. Ahlers et al., 2018, S. 11. Siehe Seite 47

## LITERATURVERZEICHNIS

**1** Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (2017): Aktionsplan Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt,

<https://www.hamburg.de/contentblob/8080476/1a25022ddb800a8d89fd5616b2b5a654/data/d-broschuere-aktionsplan-fuer-akzeptanz-geschlechtlicher-und-sexueller-vielfalt.pdf>  
Zugriff am 1.12.2020



**5** Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (2019): Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity,

[https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/zentrale\\_PDF/Gesetze\\_\\_Ordnungen\\_\\_Satzungen/Allgemeine\\_Satzungen\\_und\\_Ordnungen/HAW\\_GleichstellungsOrdnung-2019\\_4.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/zentrale_PDF/Gesetze__Ordnungen__Satzungen/Allgemeine_Satzungen_und_Ordnungen/HAW_GleichstellungsOrdnung-2019_4.pdf)



**6** Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (2017): Gleichstellungsplan 2017–2020. Für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal der HAW Hamburg,

[https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Gleichstellung/HAW\\_Gleichstellungsplan-2017\\_2020.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Gleichstellung/HAW_Gleichstellungsplan-2017_2020.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



**8** Martin, Albert; Nienhüser, Werner (1998): Die Erklärung der Personalpolitik von Organisationen, publiziert in: Personalpolitik: Wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis, München/Mering, Rainer Hampp Verlag.

**13** Bem, Sandra L/ Bem, Daryl J. (1973): Does Sex-biased Job Advertising "Aid and Abet" Sex Discrimination?, publiziert in Journal of Applied Social Psychology, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1559-1816.1973.tb01290.x>

Zugriff am 19.11.2020



**16** Kortendiek, Beate/ Mense, Lisa/ Beaufaÿs, Sandra/ Bünnig, Jenny/ Hendrix, Ulla/ Herrmann, Jeremia/ Mauer, Heike/ Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, publiziert im Rahmen der Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31,

[http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2019/genderreport\\_2019\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



**18** Bundesministerium des Inneren und Bundesagentur für Arbeit (2012): Demografiesensibles Personalmanagement in der Bundesverwaltung. Leitfaden zur Ausgestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik,

[http://verwaltung-innovativ.de/SharedDocs/Publikationen/Personal/leitfaden\\_lebensphasenorientierte\\_personalpolitik.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://verwaltung-innovativ.de/SharedDocs/Publikationen/Personal/leitfaden_lebensphasenorientierte_personalpolitik.pdf?__blob=publicationFile&v=1)  
Zugriff am 19.11.2020



**19** Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2019): Drucksache 21/18255, 21. Wahlperiode, Neufassung 23.09.19,

[https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/67881/gleichstellungsbeauftragte\\_in\\_hamburg.pdf](https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/67881/gleichstellungsbeauftragte_in_hamburg.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



**20** Hentschel, Tanja/ Horvath Lisa K. (2015): Passende Talente ansprechen – Rekrutierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen. In: Peus, Claudia/ Braun, Susanne/ Hentschel, Tanja/ Frey Dieter (Hrsg.) (eds) Personalauswahl in der Wissenschaft, Springer, Berlin, Heidelberg,

[https://doi.org/10.1007/978-3-662-48112-7\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-662-48112-7_5)  
Zugriff am 08.02.2021



**23** Clark, Nancy F. (2014): Act Now To Shrink The Confidence Gap, veröffentlicht am 28.04. 2014, <https://www.forbes.com/sites/womensmedia/2014/04/28/act-now-to-shrink-the-confidence-gap/?sh=178139515c41>

Zugriff am 08.02.2021



**23** Mohr, Tara Sophia (2014): Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified, veröffentlicht am 25.08.2014,

<https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>  
Zugriff am 08.02.2021



**24** Statistisches Bundesamt (2020): Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen in Deutschland am 30. Juni 2019,

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167555/umfrage/frauen-anteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/>  
Zugriff am 08.02.2021



**27** Gekeler, Senta (2020): Frauen in MINT-Berufen: Die Quote steigt, aber zu langsam, veröffentlicht am 23.07.2020,

<https://www.humanresourcesmanager.de/news/johanna-wanka-frauen-in-mint-berufen-die-quote-steigt-zu-langsam.html>  
Zugriff am 08.02.2021



**30** Deutscher Juristinnenbund (2020): Koalitionsverhandlungen in Hamburg: Gleichstellung jetzt stärken. Pressemitteilung vom 05.05.2020,

<https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm20-20?actbackPid=129&cHash=07b120c697dbba11eb195d4ecd527daa>  
Zugriff am 19.11.2020



**33** Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2020): Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!,

<https://bukof.de/wp-content/uploads/20-09-15-bukof-Positionspapier-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf>  
Zugriff am 19.11.2020



**33** Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2018 b): Offener Brief an die Verhandlungspartner\*innen der Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder, veröffentlicht am 06.11.2018,

<https://bukof.de/wp-content/uploads/18-11-06-bukof-Offener-Brief-Verhandlungen-zur-Entgeltordnung-1.pdf>  
Zugriff am 19.11.2020



**33** Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2018 a): Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz: Eine Information für Frauen- und Gleichstellungsakteur\*innen, veröffentlicht am 21.02.2018,

<https://bukof.de/wp-content/uploads/18-02-21-bukof-Information-Entgelttransparenzgesetz.pdf>  
Zugriff am 19.11.2020



**33** Von der bukof empfohlener Entgelt-Check, [https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home\\_node.html](https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html)



**34** Banscherus, Ulf/ Baumgärtner, Alena/ Böhm, Uta/ Golubchikova, Olga/ Schmitt, Susanne/ Wolter, Andrä (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen, Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten, erschienen als 362. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung,

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_362.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



**36** Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Zusammenfassender Bericht zur Durchführung der Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de im Jahr 2018,

[https://www.eg-check.de/SharedDocs/Downloads/eg-check\\_Projektseite/Zusammenfassender\\_Bericht\\_eg-check\\_2018.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.eg-check.de/SharedDocs/Downloads/eg-check_Projektseite/Zusammenfassender_Bericht_eg-check_2018.pdf?__blob=publicationFile&v=2)  
Zugriff am 19.11.2020



**38** Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz,

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a881-monitor-chancengleichheit-von-frauen-und-maennern-am-arbeitsplatz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a881-monitor-chancengleichheit-von-frauen-und-maennern-am-arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=1)  
Zugriff am 20.11.2020



**41** Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen  
<http://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblV8d.pdf>



**42** Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2017): Zeit. Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2017,  
<https://www.wsi.de/de/zeit-14621-gruende-fuer-teilzeittaetigkeit-nach-elternschaft-2017-14737.htm>  
Zugriff am 19.11.2020.



**43** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung,  
<https://www.bmfsfj.de/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf>  
Zugriff am 19.11.2020



**43** Althaber, Agnieszka (2019): Die Suche nach Gemeinsamkeiten – Strukturelle Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern, publiziert in Zeitschrift für amtliche Statistik Berlin Brandenburg Heft 2/2019,  
[https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/aufsaez2e/2019/HZ\\_201902-03.pdf](https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/aufsaez2e/2019/HZ_201902-03.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



**44** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Väterreport. Vater sein in Deutschland heute,  
<https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>  
Zugriff am 19.11.2020



**45** Bundesverband der Personalmanager und Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Einschätzung von Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen,  
[https://www.bpm.de/sites/default/files/zentrale\\_ergebnisse\\_bpm\\_befragung\\_vaeterorientierung.pdf](https://www.bpm.de/sites/default/files/zentrale_ergebnisse_bpm_befragung_vaeterorientierung.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



**46** Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitszeiten nutzen, erschienen als WSI Report Nr. 47, März 2019, der Hans-Böckler-Stiftung,  
[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_47\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



**48** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung. Hintergrundmeldung, veröffentlicht am 27.08.2019,  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap---ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294>  
Zugriff am 19.11.2020



**50** Rupp, Marina (2009): Die Lebenssituation von Kindern in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften, herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz,  
[https://www.bmjv.de/SharedDocs/Archiv/Downloads/Forschungsbericht\\_Die\\_Lebenssituation\\_von\\_Kindern\\_in\\_gleichgeschlechtlichen\\_Lebenspartnerschaften.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmjv.de/SharedDocs/Archiv/Downloads/Forschungsbericht_Die_Lebenssituation_von_Kindern_in_gleichgeschlechtlichen_Lebenspartnerschaften.pdf?__blob=publicationFile&v=3)  
Zugriff am 19.11.2020



**51** Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (2016): Struktur- und Entwicklungsplan 2016–2020,  
[https://www.haw-hamburg.de/login/?redirect\\_url=/beschaeftigtenportal/organisation/controlling-des-struktur-und-entwicklungsplanes-2016-2020/](https://www.haw-hamburg.de/login/?redirect_url=/beschaeftigtenportal/organisation/controlling-des-struktur-und-entwicklungsplanes-2016-2020/)



**52** Statistisches Bundesamt (2019): Verteilung der Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach Diskriminierungsmerkmal in Deutschland 2019,  
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1123809/umfrage/diskriminierung-in-deutschland-nach-diskriminierungsmerkmal/>  
Zugriff am 08.02.2021



**53** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Frauen in Führungspositionen, <https://www.bmfsfj.de/blob/93874/7d4e27d960b7f7d5c52340efc139b662/frauen-in-fuehrungspositionen-deutsch-data.pdf>  
Zugriff am 08.02.2021



**54** Franzen, Jannik/ Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans\*Personen besonders im Arbeitsleben, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,  
[http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung\\_von\\_trans\\_personen\\_insbesondere\\_im\\_arbeitsleben.pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf)  
Zugriff am 1.12.2020



**56** Technische Universität München (2020): Erste große Studie zu Erfahrungen von Frauen und Kindern in Deutschland. Häusliche Gewalt während der Corona-Pandemie, Pressemitteilung vom 02.06.2020,  
<https://www.tum.de/nc/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/details/36053/>  
Zugriff am 08.02.2021



**57** FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Violence against women: an EU-wide survey Main results,  
[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf)  
Zugriff am 08.02.2021



**57** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Ergebnisse der repräsentativen Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, Kurzfassung,  
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94200/d0576c5a115baf675b5f75e7ab%202d56b0/lebenssituation-sicherheit-und-gesundheit-von-frauen-in-deutschland-data.pdf>  
Zugriff am 08.02.2021



**58** § 45b PStG  
<https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/BjNR012210007.html>



**59** Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2020): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte, veröffentlicht Mai 2020,  
<https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf>  
Zugriff am 08.02.2021



**61** Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (2019): Digitalisierungsstrategie der HAW Hamburg,  
[https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Digitalisierung/PDF/Digitalisierungsstrategie\\_der\\_HAW\\_Hamburg\\_2019-2025.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Digitalisierung/PDF/Digitalisierungsstrategie_der_HAW_Hamburg_2019-2025.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



**62, 65** Ahlers, Elke/ Klenner, Christina/ Lott, Yvonne/ Maschke, Manuela/ Müller, Annekathrin/ Schildmann, Christina/ Voss, Dorothea/ Weusthoff, Anja (2018): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt, Arbeitspapier, Nummer 211, März 2018,  
[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_311.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf)  
Zugriff am 08.02.2021



**64** Schildmann, Christina (2018): Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Arbeitswelt. Fünf entscheidende Felder, böll.brief – Teilhabegesellschaft #6,  
[https://www.boell.de/sites/default/files/boll.brief\\_tg6\\_geschlechtergerechtigkeit\\_in\\_der\\_digitalen\\_arbeitswelt.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/boll.brief_tg6_geschlechtergerechtigkeit_in_der_digitalen_arbeitswelt.pdf)  
Zugriff am 08.02.2021



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität,  
<https://www.bmfsfj.de/blob/93772/ca0b39f8c3438c00a60b13e353bf76a7/familienfreundlichkeit-erfolgsfaktor-online-version-data.pdf>  
Zugriff am 08.02.2020



Franzke, Bettina (2010): Vermittlung von Berufsbildern. Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings, HdBA Bericht Nr. 2,  
[https://www.professor-franzke.de/pdf/Franzke\\_Vermittlung\\_von\\_Berufsbildern\\_Gendertraining\\_07\\_2010.pdf](https://www.professor-franzke.de/pdf/Franzke_Vermittlung_von_Berufsbildern_Gendertraining_07_2010.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (2019): Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity, veröffentlicht im Hochschulanzeiger Nr. 133,  
[https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/WS/PDF/Gleichstellungsordnung\\_2019.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/WS/PDF/Gleichstellungsordnung_2019.pdf)  
Zugriff am 19.11.2020



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

---

**HAW-HAMBURG.DE**