

Gleichstellungsplan 2025–2028

**FÜR DAS TECHNISCHE, BIBLIOTHEKS-
UND VERWALTUNGSPERSONAL**

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

**Weil Du was
verändern kannst.**

IMPRESSUM

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

Redaktion:
Stabsstelle Gleichstellung

Ein Service der Stabsstelle Presse und Kommunikation

Gestaltung:
Bettina Schröder Grafik Design

© HAW Hamburg, Dezember 2024

SPRECHEN SIE UNS GERNE AN

Stabsstelle Gleichstellung
gleichstellung_zentral@haw-hamburg.de

[haw-hamburg.de/hochschule/
hochschuleinheiten/gleichstellung](https://haw-hamburg.de/hochschule/hochschuleinheiten/gleichstellung)

INHALT

| | |
|---|-----------|
| Vorwort der Präsidentin | 4 |
| Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten des TVP | 5 |
| Grundlagen der Gleichstellungspolitik | 6 |
| Evaluation Gleichstellungsplan TVP 2021 – 2024 | 9 |
| ÜBERBLICK: ZIELE, MAßNAHMEN, VERANTWORTLICHKEITEN | 17 |
| HANDLUNGSFELD: GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING | 24 |
| GC1 Gleichstellungsmonitoring & -Controlling | 26 |
| GC2 Die Hochschule im Wandel: Erhebung der Belastung | 27 |
| Grafiken mit Relevanz im Handlungsfeld Strategieprozess | 28 |
| HANDLUNGSFELD PERSONALPOLITIK | 30 |
| PP1: Geschlechtergerechte Personalgewinnung | 31 |
| PP2: Eintritt in die Hochschule | 32 |
| PP3: Generationenvielfalt (lebensphasenorientierte Personalpolitik) | 33 |
| PP4: Familienfreundliche Hochschule: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit | 35 |
| PP5: Geschlechtergerechte Aufstiegschancen | 37 |
| Grafiken mit Relevanz im Handlungsfeld Personalpolitik | 38 |
| HANDLUNGSFELD ANTIDISKRIMINIERUNG | 44 |
| AD1: Diskriminierung abbauen | 45 |
| AD2: Beratungs- und Anlaufstellen für Konflikte und Diskriminierungsvorfälle | 46 |
| AD3: Geschlechtliche Vielfalt respektieren, Diversity fördern | 47 |
| Grafik mit Relevanz im Handlungsfeld Antidiskriminierung | 49 |
| HANDLUNGSFELD DIGITALE ARBEIT | 50 |
| DA1: Inklusive Treffen | 51 |
| DA2: Flexibel und mobil: Digitales Arbeiten verbessern | 52 |
| Schlusswort der Leitung der Stabsstelle Gleichstellung | 54 |
| Anhang: Veranstaltete Aktivitäten 2021–2024 | 56 |

VORWORT DER PRÄSIDENTIN

Liebe Mitglieder der HAW Hamburg,

die HAW Hamburg hat sich stets als Pionierin in der Förderung von Gleichstellung und Diversität verstanden. Mit unserem neuen Gleichstellungsplan für 2025–2028 wollen wir die nächsten mutigen Schritte in eine gerechtere Zukunft gehen. Dieser Plan ist mehr als eine Fortschreibung unserer bisherigen Bemühungen – er ist ein Aufruf zum Handeln und zur aktiven Mitgestaltung einer Hochschule, die Vielfalt lebt und fördert. Unsere Vision ist klar: eine Hochschule, die alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit anerkennt und unterstützt, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen individuellen Merkmalen. Der vorliegende Plan setzt genau hier an und bietet konkrete, zukunftsweisende Maßnahmen, die in allen Fakultäten und Bereichen umgesetzt werden sollen.

Wir möchten Räume schaffen, in denen innovative Ideen und vielfältige Perspektiven gedeihen können. Dies bedeutet, dass wir im laufenden Strategieprozess traditionelle Strukturen hinterfragen und neue, flexible Arbeits- und Studienmodelle entwickeln, die den Bedürfnissen unserer vielfältigen Gemeinschaft gerecht werden. Denn Gleichstellung ist kein statischer Zustand, sondern ein dynamischer Prozess, der ständiges Engagement und neue Ansätze erfordert. Deshalb legen wir besonderen Wert auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Transformation und der Personalentwicklung. Wir wollen Vorreiterin sein in der Schaffung einer inklusiven digitalen Lern- und Arbeitsumgebung, die alle Mitglieder unserer Hochschule unterstützt und befähigt.

Ein zentraler Bestandteil unseres Plans ist der Abbau von Diskriminierung in all ihren Formen. Wir setzen uns aktiv für eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung ein und fördern Programme, die Bewusstsein schaffen und Vorurteile abbauen. Unser Ziel ist es, eine Hochschule zu sein, in der sich jede*r willkommen und respektiert fühlt. Diese Grundsätze sind nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch entscheidend für Demokratie, Innovation und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Eine klare Haltung gegen rechtes Gedankengut und jegliche Form von Diskriminierung ist unerlässlich, um ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Menschen frei und sicher forschen, lernen und arbeiten können. Rechte Ideologien sind schädlich für den Fortschritt, da sie Vielfalt und die freie Entfaltung von Ideen behindern – beides ist jedoch essenziell für wissenschaftliche Exzellenz und Innovation.

Dieser Plan ist nicht nur ein Dokument – er ist ein Versprechen. Ein Versprechen, dass wir als Gemeinschaft an der HAW Hamburg gemeinsam für eine gerechtere, inklusivere Zukunft arbeiten. Wir laden Sie ein, diesen Weg mit uns zu gehen, sich einzubringen und die Hochschule zu einem Ort zu machen, der für alle da ist.

Ich freue mich auf die kommenden Jahre und auf die Zusammenarbeit mit Ihnen allen, um unsere Vision einer gerechten und vielfältigen Hochschule Wirklichkeit werden zu lassen.

Herzliche Grüße,

Prof. Dr. Ute Lohrentz
Präsidentin der HAW Hamburg

VORWORT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die zunehmende Gleichstellung der Geschlechter ist ein wichtiges Ziel der HAW Hamburg und kann wesentlich zu konstruktiver Zusammenarbeit und guten Arbeitsergebnissen beitragen. In den vergangenen Jahren ist deutlich geworden, dass neben der Gleichstellung von Mann und Frau weitere Vielfaltsdimensionen in Betracht gezogen werden müssen, wenn Chancengleichheit effektiv gefördert werden soll. Deshalb begrüße ich es ausdrücklich, dass im vorliegenden Gleichstellungsplan einige weitere Vielfaltsdimensionen adressiert werden, die sich bei Mitarbeiter*innen überlagern und diverse Chancen sowie Herausforderungen im Leben und Arbeiten beeinflussen können.

Von den zukünftigen gleichstellungspolitischen Zielen wird ein entsprechend ausgerichtetes Aktionsplan abgeleitet. In Zeiten, in denen Gleichstellung und die daraus resultierende Chancengleichheit immer mehr Bedeutung und gesellschaftliche Akzeptanz gewinnt, begünstigen die vorliegenden Maßnahmen die Personalgewinnung und die Mitarbeitendenbindung an der HAW Hamburg. Dabei sollen die Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten aller Geschlechter entwickelt und eingesetzt werden. Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden tragen die Verantwortung, mit ihrem Handeln zu einer Arbeitsatmosphäre beizutragen, in der konstruktive Zusammenarbeit für alle Menschen möglich ist.

Über die folgenden Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans freue ich mich besonders, da sie in besonderem Maße zur Stärkung der Chancengleichheit an der HAW Hamburg beitragen können:

- Durch Gleichstellungsmonitoring werden Entwicklungen an der Hochschule und deren Auswirkungen jährlich aus Gleichstellungssicht untersucht. Das ermöglicht der Hochschule bei Bedarf zeitnah auf diese zu reagieren.

- Im Interesse der Vereinbarung von Beruf und Privatleben sollen bei der Arbeitszeitreduktion für Care Arbeit unbesetzte Stellenanteile nachbesetzt werden. Dies fördert eine erfolgreiche Zusammenarbeit sowie eine Entlastung betroffener Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Teams.
- Nicht zuletzt begrüße ich ausdrücklich, dass neue Wege beschritten werden, um den Gender Pay Gap zu verringern und die Entgeltgerechtigkeit aller Geschlechter zu fördern: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten werden für Mitarbeitende der Gehaltsgruppen E1 bis E9 in Verwaltungsberufen konzipiert, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Zusätzlich sollen Einstiegsmöglichkeiten für Frauen in technische Berufe geschaffen werden.

Gegenwärtig befindet sich die HAW Hamburg in einem Strategieprozess: HAW Hamburg 2030. In den darauffolgenden Umbruchszeiten wird die Wahrung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit von besonderer Dringlichkeit. In diesem Zusammenhang wird es besonders wichtig sein, auf gute Arbeitsbedingungen für Menschen in allen Lebenslagen zu achten. Die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans für das technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal kann dazu beitragen, im Laufe des Strategieprozesses die Chancengleichheit zu stärken. Ich freue mich auf eine gute Zusammenarbeit mit allen Angehörigen der Hochschule, um Chancengleichheit an der HAW Hamburg weiterhin zu fördern und für die Zukunft nachhaltig zu verankern!

Sophie Dishman
Gleichstellungsbeauftragte für das Technische,
Verwaltungs- und Bibliothekspersonal

Grundlagen der Gleichstellungs- politik

GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Der Gleichstellungsauftrag der HAW Hamburg zielt auf Gleichberechtigung aller Geschlechter¹ und den Schutz vor Diskriminierung durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming und einer Politik der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt (Diversity) ab². Daraus folgt auch der Auftrag, die Diskriminierung von inter* und trans* Personen mit dem Ziel der geschlechtlichen Selbstbestimmung³ abzubauen. Eine Reihe von ineinandergreifenden Gesetzen, ergänzt von Ordnungen und Richtlinien der HAW Hamburg, bildet den rechtlichen Rahmen für diesen Auftrag, der die Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplans für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal 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.

In der [Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity](#)⁴ sowie in der [Antidiskriminierungsrichtlinie](#)⁵ spezifiziert die HAW Hamburg, wie die genannten gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden. Hierin werden auch die Ressourcen des*der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) für das Technische,

Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (TVP)⁶ und der Stellvertretungen beschrieben. Des Weiteren enthält der [Struktur- und Entwicklungsplan 2021–2025](#)⁷ (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 SEPs.

Die HAW Hamburg ist im Wandel. Dies kommt zum Ausdruck in dem Strategieprozess „HAW Hamburg 2030“, worin die Grundstruktur der Hochschule neu konzipiert wird. Daher hat dieser TVP-Gleichstellungsplan ein neues Handlungsfeld: Gleichstellungscontrolling: Impulse für die Hochschule im Wandel. Weiter knüpfen die Ziele des vorliegenden Plans erneut an drei SEP-Handlungsfelder an: Personal, Prozesse und Infrastruktur ([Personalpolitik](#)); Gender und Diversity ([Antidiskriminierung und familiengerechte Hochschule](#)) und Digitalisierung ([Stärkung der Kompetenzen der Mitarbeitenden für den digitalen Kulturwandel](#)). Ziel ist es, Gleichstellung weiterhin als Querschnittsaufgabe in allen Prozessen der Hochschule mitzudenken, weiterzuentwickeln und analog zu den anstehenden Veränderungen anzupassen.

¹ 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.

² Dem Gleichstellungsplan liegt daher 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.

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

⁴ 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.

⁵ Die Antidiskriminierungsrichtlinie ist mit der Veröffentlichung im September 2021 in Kraft getreten.

⁶ Der Gleichstellungsplan folgt dem hamburgischen Hochschulgesetz und nutzt das Kürzel TVP für die Gruppen des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals. Das Kürzel ist inklusiv gemeint.

⁷ Der Struktur- und Entwicklungsplan 2021–2025 wurde im Hochschulsenat am 10.12.2020 sowie im Hochschulrat am 17.12.2020 beschlossen und ist zum 01.01.2021 in Kraft getreten.

EUROPÄISCHE UNION

CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EUROPÄISCHEN UNION

Artikel 23: Gleichheit
von Männern und Frauen

DEUTSCHLAND

GRUNDGESETZ DER BUNDES- REPUBLIK DEUTSCHLAND

Artikel 3: Gleichberechtigung & Beseitigung bestehender Nachteile, Schutz von Angehörigen strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen

ALLGEMEINES GLEICHBEHAND- LUNGSGESETZ (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; sexualisierte Belästigung ist Diskriminierung

PERSONENSTANDSGESETZ (PstG)

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

FREIE UND HANSE- STADT HAMBURG

HAMBURGISCHES GLEICHSTELLUNGSGESETZ (HmbGleIG)

mit Regelungen zu Aufgaben und Wahl der Gleichstellungsbeauftragten des TVP mit Stellvertretungen, Aufstellung des Gleichstellungsplans TVP, Recht auf Stellungnahme zu allen anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Gleichstellung und Vereinbarung betreffen

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

HAW HAMBURG

ORDNUNG ZUR UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY

Die im Mai 2018 vom Hochschulsenat verabschiedete Ordnung legt neben den verbindlichen Grundsätzen auch konkrete Instrumente sowie Ressourcen zur Umsetzung von Gleichstellungszielen fest

ANTIDISKRIMINIERUNGS- RICHTLINIE

Verabschiedet vom Hochschulsenat im September 2021 als (Selbst)Verpflichtung der Hochschule Diskriminierungen abzubauen, Chancengerechtigkeit zu fördern und Personen zu unterstützen, die Benachteiligung erfahren haben; Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote für betroffene Personen; Festlegungen zum Vorgehen im Diskriminierungsfall

Evaluation Ziele Gleichstellungsplan TVP 2021 – 2024

Abbildung 1
Rechtliche Rahmenbedingungen des TVP-Gleichstellungsplans,
inkl. Ordnungen der HAW Hamburg

EVALUATION GLEICHSTELLUNGSPLAN TVP 2021–2024

Die Zeit des auslaufenden Gleichstellungsplans 2021–2024 war geprägt durch verschiedene Krisen und Herausforderungen. Die Herausforderungen, mit denen sich die HAW Hamburg konfrontiert gesehen hat und teilweise weiterhin sieht, sind divers und haben die Arbeit in allen Bereichen, auch in der Gleichstellung, verändert. Die Gleichstellungsarbeit hat sich zeitweise auf die Unterstützung bei unmittelbaren Bedarfen der Hochschulmitglieder konzentriert und strategische Entwicklungsvorhaben haben sich verzögert (wie z. B. Ziel 5 „Verbesserung der geschlechtergerechten Bezahlung“).

In den Jahren 2020 bis 2022 stellte die Corona-Pandemie auch die Hochschule vor große Herausforderungen, die sich besonders auf Frauen und Personen mit Care-Aufgaben, sowie weitere vulnerable Gruppen, auswirkten⁸. Die HAW Hamburg reagierte darauf mit einer ganzen Reihe von Maßnahmen, die dazu beitragen, Wertschätzung und Unterstützung für diejenigen zu erhöhen, die von den Auswirkungen der Pandemie besonders betroffen waren. Maßnahmen, die auch das TVP inkludierten, sind:

- Erweiterte Unterstützungsangebote des Familienbüros, u.a. Webinarangebote für Eltern und Führungskräfte zu den besonderen Herausforderungen unter Corona;
- Zielgruppenspezifische Informationsmails zu Themen wie Partner*innengewalt oder Anlaufstellen für trans* Personen;
- Zwei Statements vom Senatsausschuss Gleichstellung und Diversity zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Krisenmanagement;
- Eine Podiumsdiskussion zum Corona-Gender-Gap;
- Ein Leitfaden für Führungskräfte zur Berücksichtigung von besonders belasteten Beschäftigten (Stichwort u.a. belastbare Arbeitspakete).

Eine weitere Herausforderung stellte die Cyberattacke vom Dezember 2022 auf die HAW Hamburg dar. Als Unterstützungsmaßnahme erhöhte das Familienbüro sein Beratungsangebot und die GBAs brachten Hinweise zur Gleichstellung in das Krisenmanagement ein. Die Cyberattacke hat bis zu diesem Zeitpunkt weiterhin Auswirkungen, da bisher nicht alle IT-Prozesse neu eingerichtet werden konnten. Damit gilt weiter, die daraus resultierenden zusätzlichen Belastungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit im Blick zu behalten.

Unter dem Motto „Zukunft ohne Defizit“ hat sich die HAW Hamburg in den Jahren 2021 – 2023 einem umfassenden Konsolidierungsprozess gestellt, da ihre Gesamtpersonalkosten aus den prospektiv erwartbaren Zuweisungen des politischen Senates nicht gedeckt sind. Dieser Prozess hat intensive Diskussionen und Abwägungen zu den Einstellungen in u. a. der zentralen wie dezentralen Hochschulverwaltung mit sich gebracht. In diesem Prozess wurden Maßnahmen unternommen, um Gleichstellung im Blick zu behalten. Ein Beispiel ist die Initiative der GBAs, die zu einer verbindlichen Regelung führte, dass bei Vakanzregelungen zur Einsparung von Mitteln nicht die Elternzeitvertretungen o. ä. betroffen sein dürfen. Anschließend an den Einsparungsprozess wurde vom neu zusammengesetzten Präsidium ein Strategieprozess initiiert, an dem sich die Gleichstellungsbeauftragten und die Stabsstelle Gleichstellung beteiligen. Ziel des Strategieprozesses ist es, eine Transformation der Hochschule von der Lehre und Forschung bis hin in die Verwaltungsprozesse zu realisieren. Der Strategieprozess bietet damit die Chance in allen Bereichen der Hochschule Gleichstellung weiterzuentwickeln und in den neuen Strukturen und Prozessen systematisch zu verankern.

Es zeigt sich, dass krisenhafte Zeiten nicht nur Herausforderungen, sondern auch Chancen mit sich bringen. So wurde durch die Pandemie der Anteil, den Frauen an der Care-Arbeit leisten, mehr ins öffentliche Bewusstsein gerückt und die Umsetzung von mobiler Arbeit erhielt einen starken Schub, was für Hochschulmitglieder mit Care-Verantwortung langfristig zu besserer Vereinbarkeit führt.

In den sich wandelnden Rahmenbedingungen hat die Hochschule das Kernanliegen einer chancengerechten Hochschule dennoch nie aus den Augen verloren. Das Team der Stabsstelle Gleichstellung, die Gleichstellungsbeauftragte für das TVP sowie ihre Stellvertretungen, die zentrale sowie dezentrale Hochschulverwaltung haben sich für Gleichstellung und Antidiskriminierung engagiert und die Umsetzung wesentlicher Maßnahmen im Sinne der Gleichstellungsziele ermöglicht.

Eine Übersicht zum Umsetzungsstand der Ziele und Maßnahmen bietet die folgende Tabelle. Die Darstellung enthält auch den Hinweis auf die ausführlichere Evaluation zum Umsetzungsstand mit Seitenzahl im Fließtext. Für die Evaluation der Gleichstellungsziele aus dem Gleichstellungsplan TVP 2021 – 2024 wurden sowohl quantitative als auch qualitative Daten herangezogen⁹.

⁹ Eine wichtige Hintergrundinformation: Im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungsplans TVP 2025 – 2028 wurde aufgrund der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Datengrundlage nur teilweise eine Rückschau auf den ablaufenden Gleichstellungsplan vorgenommen. Grund hierfür ist, dass es infolge der Umstellung des Bezügeabrechnungsverfahrens von PAISY auf KoPers zur Verschiebung von Personaldaten kam, insbesondere zwischen den Laufbahngruppen der allgemeinen und technischen Dienste. Eine sinnvolle Rückschau ist ohne erheblichen manuellen Aufwand nicht möglich. Aus diesem Grund wurde für den vorliegenden Gleichstellungsplan darauf größtenteils verzichtet. Die Ableitung der strategischen Handlungsschwerpunkte erfolgte anhand der aktuellen Personaldaten und der derzeitigen Situation der Hochschule.

⁸ Vgl. Weber, L. (2023). Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie (Literaturreview), *cews.publik*, 29, Köln: GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

HANDLUNGSFELD: PERSONALPOLITIK

| | Maßnahmen | Zeitraum | Status & Fortführung | Evaluation im Fließtext |
|---------------|---|----------|--|--------------------------|
| Ziel 1 | Die HAW Hamburg schafft eine valide, reliable und gendersensible Datengrundlage für ein nachhaltiges Gleichstellungscontrolling. | | | |
| 1.1 | Diskussion der aktuellen Datenprobleme sowie Entwicklung und Umsetzung von Lösungsansätzen. | 2021–23 | Teilweise umgesetzt Fortführung: Ziel GC1 | S. 25 |
| Ziel 2 | Die HAW Hamburg stärkt ihre Attraktivität als Arbeitgeberin durch eine geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte Personalpolitik. | | | |
| 2.1 | Personalservice und Führungskräfte werden für das Thema geschlechtergerechte Personalgewinnung und -entwicklung sensibilisiert (z. B. Schulungen, Checklisten). | 2021–24 | teilweise umgesetzt Fortführung: Ziel PP1 | S. 31 |
| 2.2 | Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Antidiskriminierung werden als Werte der HAW Hamburg in den Ausschreibungen hervorgehoben. | 2021–24 | umgesetzt Fortführung: Maßnahme AD3.1 | S. 31 |
| 2.3 | Dialog zu lebensphasenorientierter Personalpolitik an der HAW Hamburg. | 2021–22 | teilweise umgesetzt Fortführung: Ziel PP3 | S. 33 & Anhang 1 (S. 57) |
| 2.4 | Verbesserung des internen Informationsflusses über frei werdende Stellen, um Karriereperspektiven von Mitarbeitenden auf befristeten und Teilzeitstellen zu verbessern. | 2021–22 | teilweise umgesetzt keine Fortführung | S. 33 |
| 2.5 | Schulung der Mentor*innen des Mentoringprogramms zu Genderkompetenz. | 2021–24 | nicht umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP1.1 | S. 31 |

| | Maßnahmen | Zeitraum | Status & Fortführung | Evaluation im Fließtext |
|---------------|---|----------|---|-------------------------|
| Ziel 3 | Das beinahe ausgewogene Geschlechterverhältnis über alle Berufs-, Lohn/Gehalts-, Laufbahngruppen hinweg sowie bei Führungskräften wird beibehalten. | | | |
| 3.1 | Stellenausschreibungen vermitteln Berufsbilder geschlechtsneutral. | 2021 | Evaluation nicht möglich Fortführung: Maßnahme PP1.2 | S. 31 |
| 3.2 | Appell an das Personalamt bezüglich der Erweiterung der Software KoPers um das Kriterium „Führungsposition“ sowie Verbesserung der Fachrichtungsdifferenzierung. | 2021–23 | umgesetzt Fortführung: Ziel GC1 | S. 25 |
| Ziel 4 | Der Frauenanteil bei Technischen und Ingenieurberufen wird gesteigert. | | | |
| 4.1 | Gezieltes Scouting von Absolventinnen aus den MINT-Studiengängen der HAW Hamburg. | 2021–24 | nicht umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP1.3 | S. 31 |
| 4.2 | Geschlechtergerechte Gestaltung von Personalauswahlverfahren, insbesondere in den technischen und Ingenieursberufen. | 2021–24 | nicht umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP1.2 | S. 31 |
| 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 zusammen mit insbesondere der bukof analysiert. | | | |
| 5.1 | Ableitung strategischer Handlungsoptionen aus Empfehlungen der bukof zur geschlechtergerechten Bezahlung im wissenschaftsstützenden Bereich. | 2021 | umgesetzt Fortführung: Ziel PP5 | S. 37 |
| 5.2 | Exemplarische Analyse der Arbeitsbedingungen und tariflichen Eingruppierung der Sekretariats- und Fakultätsservicebüro-Arbeitsplätze. | 2022–23 | nicht umgesetzt Fortführung: Ziel PP5 | S. 37 |
| 5.3 | Diskussion der Ergebnisse mit dem Präsidium. | 2023 | nicht umgesetzt Fortführung: Ziel PP5 | S. 37 |

| | Maßnahmen | Zeitraum | Status & Fortführung | Evaluation im Fließtext |
|---------------|--|----------|--|-------------------------|
| Ziel 6 | Eine Organisationskultur wird gefördert, in der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege/Erziehung für alle Geschlechter eine Selbstverständlichkeit ist | | | |
| 6.1 | Förderung der Sichtbarkeit von Führungskräften, die Vereinbarkeit leben. | Ab 2021 | teilweise umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP4.4 | S. 35 |
| 6.2 | Verbesserte Information über Möglichkeit des Führens in Teilzeit. | 2021–24 | umgesetzt keine Fortführung | S. 35 |
| 6.3 | Förderung der Vereinbarkeitskompetenz bei Führungskräften (z. B. Aufnahme als Einstellungskriterium, Vereinbarkeitsleitfaden, Schulung). | 2021–24 | nicht umgesetzt Fortführung: Maßnahmen PP4.3 & PP4.5 | S. 35 |
| 6.4 | Einführung eines Erziehungs- und Pflegepasses für mehr Sichtbarkeit, Anerkennung und Rücksichtnahme auf Vereinbarkeitsthemen. | 2021–24 | nicht umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP4.5 | S. 35 |
| 6.5 | Bedarfsgerechte Bereitstellung von Serviceleistungen im Bereich Sorgearbeit (u. a. Kindernotfallbetreuung, Eldercare). | 2021–24 | umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP4.5 | S. 35 |
| Ziel 7 | Die rollenstereotype Verteilung von Sorgearbeit und Ressourcen wird gemindert. | | | |
| 7.1 | Verbesserung des Gleichstellungsmonitorings der Inanspruchnahme und Verteilung von Stellen entlang der Kriterien „befristet/unbefristet“, „Vollzeit/Teilzeit“, „Telearbeit, mobile Arbeit“, „Fortbildung“, „Elternzeit“. | 2021–23 | umgesetzt Fortführung: Ziel GC1 | S. 25 |
| 7.2 | Sensibilisierung von Mitarbeitenden für Rollenstereotype und deren Auswirkungen in Lebensläufen (z. B. Thema Teilzeit und Rente), um informierte Entscheidungen treffen zu können. | 2021–24 | umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP3.2 | S. 34 & Anhang 1 (S.57) |
| 7.3 | Stärkung der Sichtbarkeit alternativer Lebensentwürfe in Hinblick auf Erziehungs- und Pflegeverantwortung (z. B. Queere Pflege). | 2021–24 | umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP3.2 | S. 34 & Anhang 1 (S.57) |
| 7.4 | Infoveranstaltungen zu Elternzeit speziell für Väter sowie weitere an Männer gerichtete Unterstützungsangebote. | 2021–24 | umgesetzt Fortführung: Maßnahme PP4.4 | Anhang 1 (S. 57) |

HANDLUNGSFELD: DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

| | Zeitraum | Status & Fortführung | Evaluation im Fließtext |
|---------------|--|--|--------------------------|
| Ziel 8 | Es wird eine Arbeitsumgebung hergestellt, in der geschlechtsbasierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verhindert und konsequent geahndet wird. | | |
| 8.1 | Sensibilisierung von Führungskräften für Diskriminierung, insb. aufgrund des Geschlechts, ausgehend von der Antidiskriminierungsrichtlinie der HAW Hamburg. | 2021–22 umgesetzt Fortführung: Maßnahme AD1.1 & AD3.4 | S. 45 & Anhang 1 (S. 57) |
| 8.2 | Schulung der Anlauf- und Beratungsstellen für geschlechtsbasierte Diskriminierung (z. B. sexualisierte Belästigung). | 2021–22 umgesetzt Fortführung: Maßnahme AD2.2 | S. 46 & Anhang 1 (S. 57) |
| 8.3 | Aufbau eines Dokumentations- und Evaluationssystems in Diskriminierungsfällen. | 2021–22 umgesetzt Fortführung: Maßnahme AD1.3 | S. 45 |
| Ziel 9 | In Sprache, Erfassungssystemen und im Monitoring wird Geschlechtervielfalt (insb. auch das dritte Geschlecht) berücksichtigt. | | |
| 9.1 | Weitere Verbreitung der Empfehlungen zum geschlechtergerechten Formulieren. | 2021–24 umgesetzt keine Fortführung | S. 25 |
| 9.2 | Überprüfung und Überarbeitung der Erfassungssysteme und sämtlicher Dokumente, Ordnungen, etc. mit Blick auf Geschlechtervielfalt. | 2021–24 teilweise umgesetzt Fortführung: Ziel GC1 | S. 25 |
| 9.3 | Ausbau des Gleichstellungsmonitorings unter Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt. | 2021–23 teilweise umgesetzt Fortführung: Ziel GC1 | S. 25 |

HANDLUNGSFELD: DIGITALISIERUNG UND GESCHLECHT

| | Maßnahmen | Zeitraum | Status & Fortführung | Evaluation im Fließtext |
|----------------|--|----------|---|-------------------------|
| Ziel 10 | Digitalisierung wird als ein Prozess verstanden und analysiert, der Geschlechterverhältnisse beeinflusst und von diesen beeinflusst wird. | | | |
| 10.1 | Sensibilisierung der Führungskräfte für geschlechtsspezifische Effekte der Digitalisierung, zum Beispiel durch Input in der Führungskräfte-Dienstberatung oder gesonderte Workshops. | 2021–22 | teilweise umgesetzt Fortführung: Maßnahme DA2.3 | S. 52 |
| 10.2 | Auswertung der Ergebnisse der Corona-Befragung des TVP-Personals mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Chancen und Risiken von Digitalisierung sowie ggf. Erarbeitung von Handlungsempfehlungen. | 2021 | umgesetzt Fortführung: Ziel DA2 | S. 52 |
| Ziel 11 | Möglichkeiten des mobilen Arbeitens werden entlang der Bedarfe aller Geschlechter und mit Blick auf Geschlechterverhältnisse konzipiert. | | | |
| 11.1 | Einbeziehen von Gender-Expertise in Dienstvereinbarungen und Regelungen zur mobilen Arbeit. | 2021–24 | umgesetzt keine Fortführung | S. 52 |
| 11.2 | Sensibilisierung von Führungskräften für geschlechtsspezifische Effekte mobiler Arbeit auf Sichtbarkeit, Karrieremöglichkeiten, Beförderung etc.. | 2021–24 | umgesetzt Fortführung: Ziel DA2 | S. 52 |
| 11.3 | Förderung einer ergebnisorientierten Führungskultur. | 2021–24 | Evaluation nicht möglich keine Fortführung | n.z. |
| 11.4 | Ausweitung der Möglichkeiten der digitalen Teilnahme an Fortbildungen, Gremiensitzungen, Besprechungen etc.. | 2021–24 | Evaluation nicht möglich Fortführung: Ziel DA1 | S. 52 |
| 11.5 | Weitere Verbesserung der technischen Ausstattung sowie der Digitalisierung von Verwaltungsprozessen zum mobilen Arbeiten. | 2021–24 | umgesetzt Fortführung: Ziel DA1 & DA2 | S. 52 |

Überblick: Ziele, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten

HANDLUNGSFELD GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING: IMPULSE FÜR DIE HOCHSCHULE IM WANDEL

| | Maßnahmen | verantwortlich | unterstützend | Zeitraum | Daten- grundlage |
|-----------------|--|----------------|--|----------|---------------------|
| Ziel GC1 | Gleichstellungsmonitoring & -controlling ausbauen | | | | |
| GC1.1 | Datengrundlage für ein Monitoring wird anhand der Organisationseinheiten erstellt. Hierbei wird auf Synergien mit anderen Controlling-Prozessen der Hochschule abgezielt. | PS | G, GBA TVP | 2025–26 | n.z. |
| GC1.2 | Überprüfung der Ordnungen, Satzungen, Vereinbarungen und Formulare mit Blick darauf, ob sie die geschlechtliche Vielfalt abbilden. | P | Alle Organisations- einheiten | laufend | n.z. |
| GC1.3 | Prozess für Gleichstellungscontrolling, inkl. jährlicher Datenerhebung und einen jährlichen Jour fixe mit allen relevanten Stakeholdern, etablieren. | GG | Alle Einheiten, die in dieser Tabelle genannt werden | ab 2025 | n.z. |
| GC1.4 | Jährlicher Bericht der GBA, zusammen mit der Stabsstelle Gleichstellung, zu den gleichstellungsrelevanten Entwicklungen an der Hochschule. Hierbei werden sowohl quantitative als auch qualitative Daten einbezogen. | GBA-TVP, GG | PS | 2025–28 | n.z. |

Ziel GC2 Die Hochschule im Wandel: Erhebung der Belastung

| | | | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------------------|--------------------|-------|
| GC2.1 | Eine digitale Umfrage für die Erhebung, wie die Erfahrung des Strategieprozesses ist und wie die Mitarbeiter*innen die derzeitige Belastung erfahren, wird entwickelt und abgestimmt im Hinblick auf Gleichstellungseffekte. | GG, AKG, AS, AGD | P, PS, PSt, GBA-TVP, PR, SBV, EQA | 2025 | S. 28 |
| GC2.2 | Die Umfrage mit gleichstellungsrelevanten Aspekten wird einmal pro Jahr in überarbeiteter Form vorgenommen. Die Ergebnisse werden hochschulweit in anonymisierter Form kommuniziert. | GG, AKG, AS | P, PS, PSt, GBA-TVP, PR, SBV, EQA | 2025–28 | S. 28 |
| GC2.3 | Die Ergebnisse fließen in die Umsetzung des Strategieprozesses ein. | P | GG, GBA-TVP | ab 2025 laufend | S. 28 |

ABKÜRZUNGEN:

PS = Personalservice; GG = Gleichstellungsreferent*in der Stabsstelle Gleichstellung;
GBA-TVP = Gleichstellungsbeauftragte für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal; AKG = Arbeitskreis Gesundheit;
AGD = Ausschuss für Gleichstellung und Diversity; PSt = Stabsstelle Planung und Strategie;
EQA = Team Evaluation, Qualitätsmanagement, Akkreditierung; P = Präsidium; PE = Team Personalentwicklung;
PK = Stabsstelle Presse und Kommunikation; FK = Führungskräfte; FamB = Familienbüro;
DG = Diversity-Referent*in der Stabsstelle Gleichstellung; J = Justitiariat; LG = Leitung der Stabsstelle Gleichstellung;
AS = Stabsstelle Arbeitsschutz; CdO (Kanzler): Chief digital Officer / Vizepräsident für Digitalisierung (derzeitig im Aufgabenbereich des Kanzlers);
SBV = Schwerbehindertvertretung; RsHD = Referentin für strategische Hochschulentwicklung und Digitalisierung;
AM = Arbeitsstelle Migration.

HANDLUNGSFELD PERSONALPOLITIK

| | Maßnahmen | verantwortlich | unterstützend | Zeitraum | Daten- grundlage |
|-----------------|---|-----------------|---------------|----------|---------------------|
| Ziel PP1 | Geschlechtergerechte Personalgewinnung | | | | |
| PP1.1 | Sensibilisierung der FK für das Thema geschlechtergerechte Personalgewinnung und -entwicklung (z. B. Schulung im Onboarding für FKs, ein jährliches Angebot für erfahrene Führungskräfte). | PE, Kanzler, GG | PS, PK | 2025–28 | S. 38 |
| PP1.2 | Entwicklung eines Trainings für die Hauptsachbearbeiter*innen zur geschlechterneutralen Vermittlung von Berufsbildern in Stellenausschreibungen. | GG | PS, PE | 2025–26 | S. 38 |
| PP1.3 | Ein Konzept für die Gewinnung von Absolventinnen sowie Personen des dritten Geschlechtes aus den MINT-Studiengängen der HAW Hamburg wird mit dem Ziel, den Frauenanteil in den technischen Berufen zu steigern, entwickelt. Das Konzept wird in einem Pilotprojekt erprobt. | GBA-TVP | GG, PS | 2026–28 | S. 38 |
| PP1.4 | Erstellung eines Leitfadens zum gendergerechten und diversitysensiblen Personalauswahlverfahren. | GG, DG | PS, GBA-TVP | 2026 | S. 38 |

Ziel PP2 Eintritt in die Hochschule

| | | | | | |
|-------|--|----|--------|---------|------|
| PP2.1 | Gleichstellungsziele werden in der Übersicht in dem BITE- Bewerbungsmanagementsystem dargestellt. | PS | GG | 2025 | n.z. |
| PP2.2 | Möglichkeit von teilweise anonymisierten Bewerbungsverfahren wird überprüft und bei Möglichkeit erprobt. (z. B. Bewerbungsbild, Name, Geschlecht und Alter werden im ersten Auswahlschritt nicht an die Auswahlkommission kommuniziert). | PS | PR, GG | 2025–27 | n.z. |

Ziel PP3 Generationenvielfalt (lebensphasenorientierte Personalpolitik)

| | | | | | |
|-------|---|----------|---------|---------|------|
| PP3.1 | Jedes Jahr wird ein Thema, das mit Arbeit und Alter verknüpft ist, in die Hochschule getragen (Beispiel: Wechseljahre; Altersdiskriminierung). | GG, FamB | PK | 2025–28 | n.z. |
| PP3.2 | Sensibilisierung von Mitarbeitenden für Rollenstereotype bei der Verteilung von Care-Arbeit und deren Auswirkungen in Lebensläufen (z. B. Teilzeit und Rente) sowie alternative Lebensentwürfe im Hinblick auf Erziehungs- und Pflegeverantwortung. | GG, FamB | PK, SBV | 2025–28 | n.z. |

| Maßnahmen | verantwortlich | unterstützend | Zeitraum | Daten- grundlage |
|--|--|--------------------|-----------------|-----------------------|
| Ziel PP4 Familienfreundliche Hochschule: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit | | | | |
| PP4.1 | Gremienvormittag wird erprobt. | P | GG | 2026–27 S. 38 |
| PP4.2 | Besprechungen, Sitzungen und dienstliche Veranstaltungen sollten möglichst nicht nach 15:00 Uhr beginnen und idealerweise bis spätestens 15 Uhr gehen. Sitzungen offizieller Gremien sollten möglichst früh kommuniziert werden. | P, FK | | laufend S. 38 |
| PP4.3 | Die Möglichkeit, den Antrag auf Teilzeit mit einem Formular zur Absprache zu Aufgaben- und/ oder Volumenreduktion im Hinblick der Stundenreduktion zu verbinden, wird untersucht. | PS | PR, GBA TVP | 2025 S. 38 |
| PP4.4 | Freie Stellenanteile auf Grund von Care Arbeit sollen nachbesetzt werden. | FK | PS, PR, GBA TVP | Ab 2025 laufend S. 38 |
| PP4.5 | Infoveranstaltungen zum Thema „Familie“ (z.B., Elternzeit; Vaterschaft; „Modelle der Elternzeit“, vielfältige Familienmodelle). | FamB | GG | 2025–28 S. 38 |
| PP4.6 | Richtlinie zur Vereinbarkeit an der Hochschule wird entwickelt und den FKs vorgestellt. | FamB, P, PR | GG, GBA-TVP | 2026 S. 38 |
| PP4.7 | Die Angebote des Familienbüros werden weitergeführt. | FamB | P | laufend S. 38 |
| Ziel PP5 Geschlechtergerechte Aufstiegschancen | | | | |
| PP5.1 | Mögliche Karrierewege und Aufstiegschancen für Personen mit einer Stelle unten E9 erörtern und konkrete Vorschläge ausarbeiten. | GG, GBA-TVP, PR | PS | 2025–26 S. 38 |
| PP5.2 | Exemplarische Analyse der Arbeitsbedingungen und tariflichen Eingruppierung der Sekretariats- und Fakultätsservicebüro-Arbeitsplätze. | GG, GBA-TVP, PR | PS | 2026–27 S. 38 |
| PP5.3 | Diskussion der Ergebnisse mit dem Präsidium. | GG, P, GBA-TVP, PR | | 2027 S. 38 |

HANDLUNGSFELD ANTIDISKRIMINIERUNG

| Maßnahmen | verantwortlich | unterstützend | Zeitraum | Daten- grundlage |
|---|--|-----------------|-------------|---------------------|
| Ziel AD1 Diskriminierung abbauen | | | | |
| AD1.1 | Jedes Jahr wird ein Thema, das mit Alltagsdiskriminierung verknüpft ist, in die Hochschule getragen (Beispiel: Umgang mit Migrant*innen im Arbeitsumfeld). | DG | | 2025–28 |
| AD1.2 | Die Integration von Antidiskriminierung als Bestandteil der jährlichen Sicherheitsunterweisung wird geprüft und entwickelt. | DG, GBA TVP, AS | DG, SBV, PR | 2025 |
| AD1.3 | Entwicklung einer Einweisung im Dokumentationssystem für Diskriminierungsfälle für zuständige Personen. | DG | GG | 2025–26 |
| AD1.4 | Weiterentwicklung des Dokumentations- und Evaluationssystems für Diskriminierungsfälle; Fokus: Handout zur Nutzung des Dokumentationssystems & Etablierung des Evaluationssystems. | DG | GG | 2026 |
| Ziel AD2 Beratungs- und Anlaufstellen für Konflikte und Diskriminierungsvorfälle | | | | |
| AD2.1 | Vertiefung der Vernetzung der Beratungs- und Anlaufstellen zum kollegialen Austausch und zur kollegialen Beratung. | LG, AS | GG | 2025–28 S. 49 |
| AD2.2 | Regelmäßige Schulungsangebote für die Beratungs- und Anlaufstellen bzgl. intersektionaler Diskriminierung. | GG | LG, AS | 2026, 2028 S. 49 |
| AD2.3 | Zugang zu den Beratungsanlaufstellen für das TVP wird verbessert (Beispiel: Verbesserte Präsentation der unterschiedlichen Stellen). | LG, AS | GG | 2025–26 S. 49 |

| | Maßnahmen | verantwortlich | unterstützend | Zeitraum | Daten- grundlage |
|-----------------|--|----------------|------------------|------------|---------------------|
| Ziel AD3 | Geschlechtliche Vielfalt respektieren, Diversity fördern | | | | |
| AD3.1 | Diversity-Klausel für Ausschreibungen entwickeln. | PS | DG | 2025–26 | n.z. |
| AD3.2 | Die Hinweise für eine inklusive Bildsprache im Corporate Design Manuel der HAW Hamburg werden überprüft und, wenn passend, um Umsetzungshinweise ergänzt. | DG, PK | SBV | 2026 | n.z. |
| AD3.3 | Diskriminierungsfreier Umgang mit Deadnames wird geprüft; Umsetzung: Entwicklung eines Informationsblatts. | PS, DG | | 2025–26 | n.z. |
| AD3.4 | Mittels Öffentlichkeitsmaßnahmen werden intersektionaler bzw. geschlechterbasierter Diskriminierungsthemen in die Hochschule getragen. | DG | PK, GBA TVP | 2025, 2027 | n.z. |
| AD3.5 | Austausch zur Prävention von (Alltags-)Diskriminierung unter Hochschulangehörigen in verschiedenen Formaten (z.B. Story Telling, partizipative Veranstaltungen). | DG | GBA TVP, AM, SBV | | n.z. |

HANDLUNGSFELD DIGITALE ARBEIT

| | Maßnahmen | verantwortlich | unterstützend | Zeitraum | Daten- grundlage |
|-----------------|--|---------------------|----------------------|------------|---------------------|
| Ziel DA1 | Inklusive Treffen | | | | |
| DA1.1 | Leitfaden für inklusive Treffen gestalten. | GG, DG | CdO (Kanzler), SBV | 2025–26 | n.z. |
| DA1.2 | Kommunikation des Leitfadens (Training/ Sensibilisierung der Führungskräfte während FK-DB; Rundmail an alle Mitarbeitenden). | CdO (Kanzler) | GG, DG, SBV | 2026–27 | n.z. |
| DA1.3 | Überprüfung, inwieweit Gremiensitzungen als inklusive Sitzungen (ggf. als hybride Sitzungen) organisiert werden können, und eine Umsetzung mindestens für die Hauptgremien (Bsp.: Senat). | P/CdO (Kanzler), DG | FK, SBV | ab 2025 | n.z. |
| Ziel DA2 | Flexibel und mobil: Digitales Arbeiten verbessern | | | | |
| DA2.1 | Umfrage zum digitalen Arbeiten, mit dem Fokus auf mobiles Arbeiten, konzipieren und durchführen. | GG, GBA-TVP, PE | EQA, RsHD, AS, PR, P | 2026 | n.z. |
| DA2.2 | Ausarbeitung möglicher Maßnahmen zur Verbesserung des digitalen Arbeitens und Austausch mit Präsidium & FKs, welche Maßnahmen umgesetzt werden können. | GG, GBA-TVP, PE | RsHD, AS | 2027 | n.z. |
| DA2.3 | Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie Führungskräfte für mögliche Effekte des Home-Office auf die eigene Work-Life Balance, aus Perspektive des Digital Gender Gaps sowie der Vereinbarkeit. | GG | RsHD, GBA TVP | 2026, 2028 | n.z. |

Handlungsfeld Gleichstellungs- controlling: Impulse für die Hochschule im Wandel

HANDLUNGSFELD GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING

Im Rahmen des aktuellen Strategieprozesses unter dem Motto „Strategieprozess: HAW Hamburg 2030“ werden die Profile der HAW Hamburg als zweitgrößte staatliche Hochschule in Hamburg geschärft und in neuen thematischen Clustern wie auch korrespondierenden Strukturen geformt. Die Ausrichtung des wissenschaftlichen Engagements in Lehre und Forschung auf die Innovationsthemen der Metropolregion führt zu einer Neuaufteilung der Fakultäten und der sich anschließenden Neuetablierung von neuen Administrations- und Verwaltungsstrukturen sowie Organisationseinheiten des TVPs. Ziel dieses Prozesses ist es, die HAW Hamburg im Hinblick auf neue gesellschaftliche Herausforderungen – wie Klimawandel, Digitalisierung und Fachkräftemangel – interdisziplinär und thematisch auszurichten um damit sowohl Freiräume für Studierende und Lehrende sowie die gesellschaftliche Relevanz des HAW-Studiums zu vergrößern. Obwohl die Umstrukturierung der Lehre und Forschung, als Kernarbeit der Hochschule, im Strategieprozess zentral ist, wird im Prozess zudem eine transparente wie auch digitalisierte Verwaltung angestrebt.

Entsprechend der [Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity](#) ist Gleichstellung als Querschnittsaufgabe „in alle Entwicklungsprozessen, Verwaltungsverfahren und ins Qualitätsmanagement zu integrieren“ (S. 8). Entsprechend ist Gleichstellung als Grundwert der HAW Hamburg eng in den Strategieprozess eingebunden. Damit bietet der Prozess die Chance, Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule weiterzuentwickeln und in den neuen Strukturen und Prozessen, die im Strategieprozess definiert werden, systematisch zu verankern. Dies ist der Grund, warum entschieden wurde, einmalig dieses Handlungsfeld in den Gleichstellungsplan für das TVP aufzunehmen.

GC1: GLEICHSTELLUNGSMONITORING & -CONTROLLING

Gleichstellungscontrolling ist eine wichtige Grundlage für die nachhaltige Umsetzung von Gleichstellungszielen¹⁰. Im Rahmen des auslaufenden Gleichstellungsplans wurde schon einiges für das Gleichstellungsmonitoring erreicht. So wurde aufgrund eines Austausches der aktuellen Datenprobleme (Ziel 1, auslaufender Plan) eine reliable Datengrundlage geschaffen, die es mit der neuen Personalssoftware möglich macht, die Daten zwischen verschiedenen Messpunkten zu erheben. Auch wurde damit begonnen, Geschlechtervielfalt in der Überprüfung und Überarbeitung von Erfassungssystemen und Ordnungen, Leitlinien, etc. mitzudenken (Ziel 9, Maßnahme 9.2, auslaufender Plan). Ein Beispiel ist die derzeitige Überarbeitung der Allgemeine Prüfungs- und Studienordnung (APSO INGI). Die Perspektive der Geschlechtervielfalt ist jedoch noch nicht in allen offiziellen Dokumenten der HAW Hamburg geprüft worden, weswegen diese Maßnahme fortgeführt wird.

Um in den Dokumenten und der Kommunikation innerhalb der HAW Hamburg eine geschlechtergerechte Sprache zu pflegen, wurden die Empfehlungen zum geschlechtergerechten Formulieren verbreitet (Ziel 9, Maßnahme 9.1, auslaufender Plan). Zur Information der Hochschulangehörigen zum geschlechtergerechten Formulieren wurde eine [Website, inklusive eines Leitfadens](#), veröffentlicht. Im Jahr 2024 ist die Hochschule zudem dem Bündnis „die Mitgemeinten“ beigetreten, das eine Kampagne für geschlechtersensible Sprache in Hamburg durchführt. Diese Maßnahme ist damit abgeschlossen, wird aber weiter gepflegt und es werden Hinweise zu den Empfehlungen in das Gleichstellungscontrolling aufgenommen (Maßnahme SP1.3).

¹⁰ Sander, G., & Müller, C. (2003). Gleichstellungs-Controlling in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. In Pasero, U. (Hrsg.) Gender — from Costs to Benefits. VS Verlag für Sozialwissenschaften: S. 284-285. doi: 10.1007/978-3-322-80475-4_20

Jedoch wurden bis zu diesem Jahr die gleichstellungsrelevanten Daten in weitgefassten Kategorien der Berufsgruppenbezeichnung erhoben, welche keinen geeigneten Ansatz für ein Gleichstellungscontrolling darstellen. Die Berufsgruppenbezeichnungen technisches, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal sind problematisch, 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. Daher nimmt die HAW Hamburg sich vor, die gleichstellungsrelevanten Daten ab 2025 anhand ihrer Organisationseinheiten im Organigramm zu erheben, was es ermöglicht, Ziele maßgeschneidert zu formulieren und umzusetzen. Dies trägt zudem dazu bei, dass das Monitoring nach der Umstrukturierung der Hochschule weiter zielführend ist.

Für das Controlling ist nicht nur eine reliable und valide Datengrundlage erforderlich, sondern auch ein regelmäßiger Austausch zwischen den relevanten Stakeholdern, d.h. zwischen allen Organisationseinheiten, die in der Übersichtstabelle auf Seite 15 aufgeführt werden. Ziel ist es damit, das Gleichstellungscontrolling mittels eines regelmäßigen Austausches aller Akteur*innen weiterzuentwickeln und die Ergebnisse dieses Prozesses in die Hochschule zu kommunizieren. Die Etablierung eines engmaschigen, fundierten Controllingsystems und damit einer kontinuierlichen Überprüfung und Anpassung in der Gestaltung der Maßnahmen im Gleichstellungsplan ist speziell im Hinblick auf die tiefgreifenden Veränderungen durch den Strategieprozess der Hochschule höchstrelevant. Damit ist die Hochschule in der Lage, aus Perspektive der Gleichstellung agil auf Herausforderungen reagieren zu können, während sie ihren Angehörigen gegenüber transparent über den Prozess ist.

Ziel GC1: Gleichstellungsmonitoring & -controlling

Was wird erzielt?

Ein System für das Gleichstellungsmonitoring sowie -controlling wird etabliert, sodass aufgrund der Kennzahlen und eines regelmäßigen Austausches der Stakeholder Anpassungen zur verbesserten Ausführung der im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen gemacht werden können. Auch im Hinblick auf den Strategieprozess.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|--|---|
| GC1.1: | Datengrundlage für ein Monitoring wird anhand der Organisationseinheiten erstellt. Hierbei wird auf Synergien mit anderen Controlling-Prozessen der Hochschule abgezielt. | Regelmäßige Abruf der Daten hat stattgefunden. Monitoring ist, wo möglich, verknüpft mit Monitoring der anderen Organisationseinheiten (z. B. Stabsstelle Planung und Strategie). |
| GC1.2: | Überprüfung der Ordnungen, Satzungen, Vereinbarungen und Formulare mit Blick darauf, ob sie die geschlechtliche Vielfalt abbilden. | Alle Ordnungen, etc. der HAW Hamburg sind mit Blick auf Geschlechtervielfalt erstellt worden und inkludieren, z. B., das dritte Geschlecht. |
| GC1.3: | Prozess für Gleichstellungscontrolling, inkl. jährlicher Datenerhebung und einen jährlichen Jour fixe mit allen relevanten Stakeholdern, etablieren. | Ein Jour fixe zum Umsetzungsstand der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen hat jährlich stattgefunden. |
| GC1.4: | Jährlicher Bericht der GBA, zusammen mit der Stabsstelle Gleichstellung, zu den gleichstellungsrelevanten Entwicklungen an der Hochschule. Hierbei werden sowohl quantitative als auch qualitative Daten einbezogen. | Ab 2025 ist jährlich ein kurzer Bericht für das TVP veröffentlicht worden. |

GC2: DIE HOCHSCHULE IM WANDEL: ERHEBUNG DER BELASTUNG

Die Umsetzung des Strategieprozesses ist eine umfassende wie auch ganzheitliche große administrative und bürokratische Herausforderung. Hier ist es notwendig, die Risiken von Effekten auf die Gleichstellung bzw. mögliche Geschlechterungleichheiten frühzeitig zu identifizieren, um entsprechend gegensteuern zu können.

Ein Risiko liegt darin, dass aktuell zu erwarten ist, dass die mittleren Entgeltgruppen mit höherer Belastung in der konkreten Umsetzung der geplanten Transformation der Hochschule konfrontiert werden. Da die unteren Entgeltgruppen, sowie die mittleren Entgeltgruppen E9a und E9b für die Gruppe des Verwaltungs- und Bibliothekspersonals größtenteils mit Frauen besetzt sind, wird der Strategieprozess und seine Belastung für die Gleichstellung relevant

(siehe Abbildungen 2-4). Zudem ist zu beachten, dass diese Gruppe ebenfalls öfter, vermutlich wegen Care-Arbeit im privaten Umfeld¹¹, in Teilzeit arbeitet (siehe Abbildung 5) und aufgrund einer fehlenden Entscheidungsmacht und damit einhergehend mangelnden Möglichkeiten zur Einflussnahme von einer extra Belastung betroffen ist. Hier spielen auch die Unsicherheit der Situation und das gefragte Anpassungsvermögen für die Änderungen eine Rolle.

Gleichzeitig ist es klar, dass die Gleichstellungsdaten, die standardmäßig erhoben werden, nur sehr eingeschränkt und indirekt – wie Kündigungen oder Krankheitstage – Einsicht in die Belastung des Strategieprozesses geben. Daher stellt die HAW Hamburg sich das Ziel, eine jährliche Umfrage zur Belastung des Strategieprozesses vorzunehmen, sodass der Prozess und sein Impact auf das TVP einsehbar wird und ggf. passende Maßnahmen unternommen werden können.

Ziel GC2: Die Hochschule im Wandel: Erhebung der Belastung

Was wird erzielt?

Der Strategieprozess wird aus Sicht des TVPs und dessen Belastung evaluiert und daraufhin angepasst.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|--|---|
| GC2.1: | Eine digitale Umfrage für die Erhebung, wie die Erfahrung des Strategieprozesses ist und wie die Mitarbeiter*innen die derzeitige Belastung erfahren, wird entwickelt und abgestimmt im Hinblick auf Gleichstellungseffekte. | Die digitale Umfrage ist entwickelt und mit den relevanten Organisationseinheiten abgestimmt worden. |
| GC2.2: | Die Umfrage mit gleichstellungsrelevanten Aspekten wird einmal pro Jahr in überarbeiteter Form vorgenommen. Die Ergebnisse werden hochschulweit in anonymisierter Form kommuniziert. | Die Umfrage wird ab 2025 jedes Jahr an das TVP geschickt und die Ergebnisse sind dem TVP kommuniziert worden. |
| GC2.3: | Die Ergebnisse fließen in die Umsetzung des Strategieprozesses ein. | Auf Basis der Ergebnisse der Umfrage sind Anpassungen am Strategieprozess vorgenommen worden. Die (geplanten) Anpassungen werden mit den Ergebnissen der Umfrage an das TVP kommuniziert. |

¹¹ Schäper, C., Schrenker, A., Wrohlich, K. (2023). Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. *DiW Wochenbericht*, 90(9): 99-105. doi: 10.18723/diw_wb:2023-9-1

Abbildung 2. Eingruppierung des technischen Personals nach Geschlecht (2023)

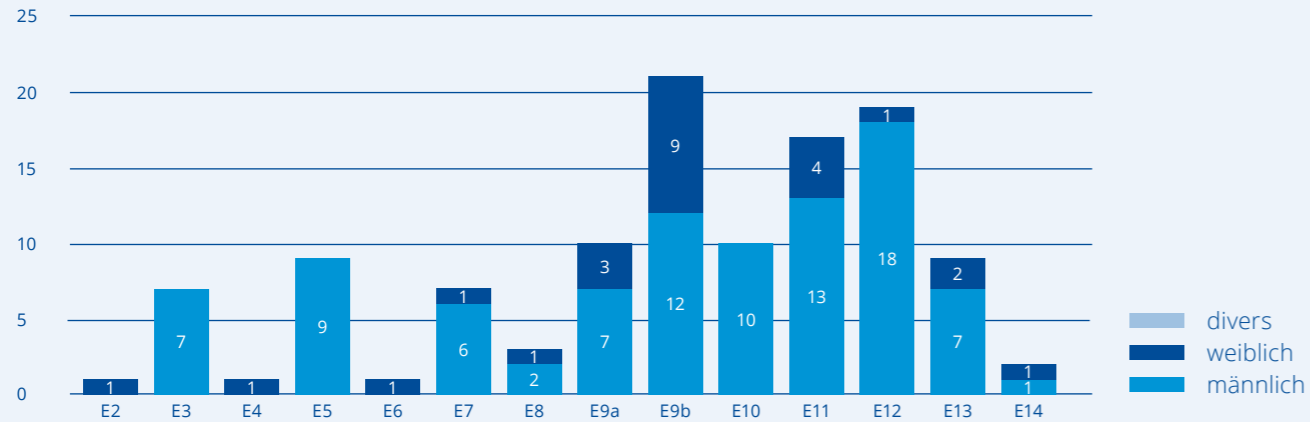


Abbildung 4. Eingruppierung des Bibliothekspersonals nach Geschlecht

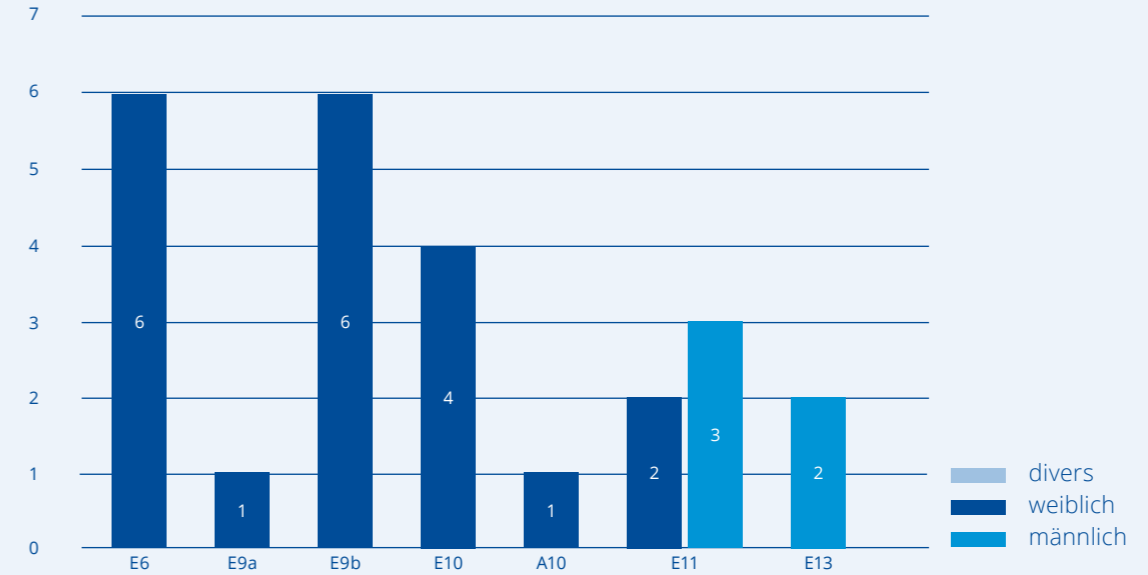


Abbildung 3. Eingruppierung des Verwaltungspersonals nach Geschlecht (2023)

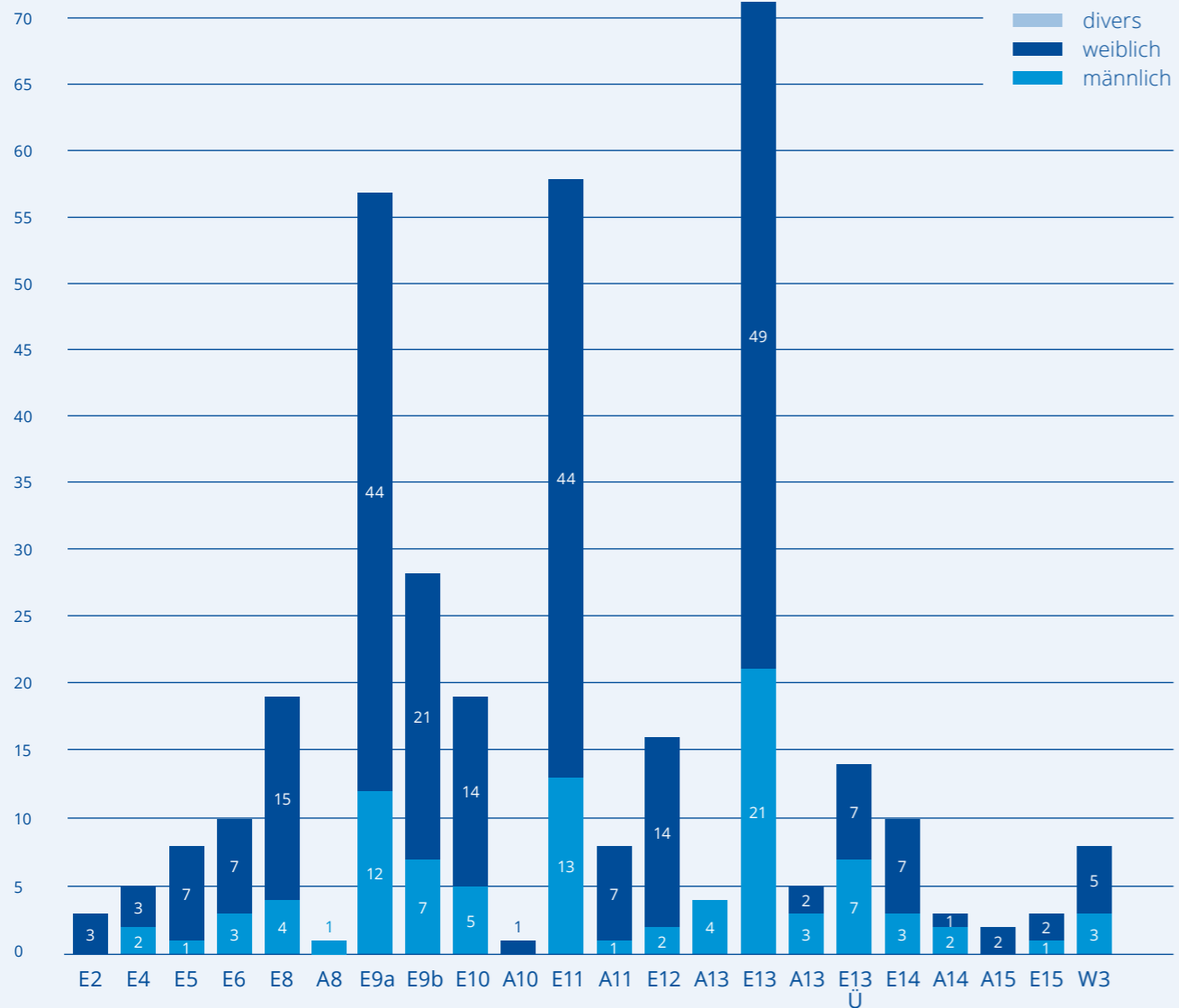
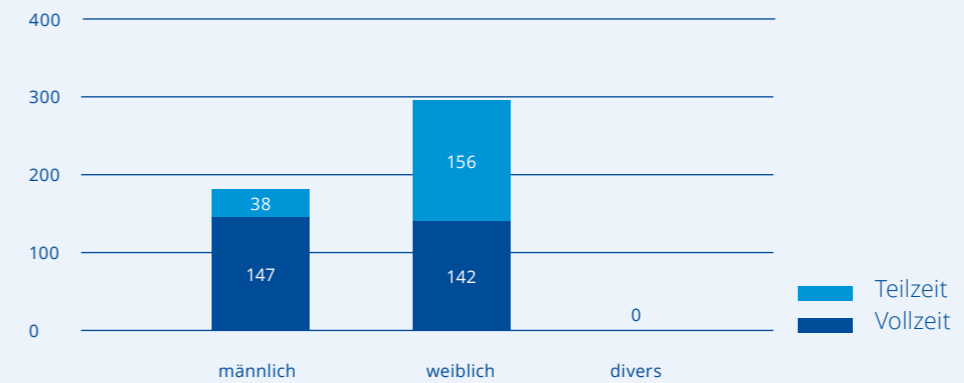


Abbildung 5. Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit nach Geschlecht (2023)



Handlungsfeld Personalpolitik

HANDLUNGSFELD PERSONALPOLITIK

Personalpolitik ist ein zentraler Schlüssel zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Mit fünf Zielen und achtzehn Maßnahmen bildet sie entsprechend das Haupthandlungsfeld dieses Gleichstellungsplans. Die Maßnahmen reichen von Gleichstellungsaspekten im Bewerbungsprozess über die Vereinbarkeit bis zur lebensphasenspezifischen Personalentwicklung. Geschlechtergerechte Personalpolitik hat auch eine Signalwirkung nach außen und stärkt die Attraktivität der HAW Hamburg als Arbeitgeberin.

Der Erfolg der bisherigen Maßnahmen misst sich u.a. an dem paritätischen Geschlechterverhältnis auf der Führungsebene mit 53 % weiblichen Führungskräften (Abbildung 6). Hierzu haben u.a. die Maßnahmen von Ziel 3 des auslaufenden Plans beigetragen, von denen die Maßnahme 3.1, dass Stellenausschreibungen Berufsbilder neutral vermitteln, in angepasster Form weitergeführt wird (PP1.2).

Auch bei der Betrachtung übergreifender Daten wird deutlich, dass die HAW in einigen Bereichen bereits Parität erreicht hat: Von insgesamt 483 Beschäftigten des TVP sind 61,5 % (298 Personen) weiblich (Abbildung 7). Deutlicher Handlungsbedarf besteht jedoch nach wie vor bei der Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Berufen (Abbildung 8) sowie bei der Überrepräsentanz von Frauen in den unteren und mittleren Entgeltgruppen E5 bis E8 sowie 9a und 9b (Daten Abbildung 9; siehe Ziel PP5 für Maßnahmen hierzu). In den nächsten Jahren besteht insbesondere im Hinblick auf die anstehenden Altersabgänge (Abbildung 11) die Chance, dieser Unterrepräsentanz entgegenzuwirken. Über die Laufzeit dieses Gleichstellungsplans werden in den technischen Berufen 11 Männer und 3 Frauen ausscheiden, wodurch die Chance besteht, die freiwerdenden Stellen zukünftig mit Frauen zu besetzen.

Veränderungen in den Daten gab es in Bezug auf Befristungen und Fortbildungen: Die Anzahl der befristet beschäftigten Personen konnte deutlich reduziert werden, von 23 % im Jahr 2019 zu 14 % im Jahr 2023. Jedoch hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter mit befristeten Stellen mit 68 % (im Jahr 2019: 66 %) im Vergleich zu dem Anteil an allen Beschäftigten von 61,5 % (im Jahr 2019: 64 %) erhöht (siehe auch Abbildung 12). Bei den Fortbildungen und auch beim Mentoringprogramm ist die Teilnahme insgesamt rückläufig

(Abbildungen 13 & 14). Eine Begründung liegt in der Corona Pandemie, die im Zeitraum 2021–2023 zu einer geringeren Nachfrage geführt hat, was sich mit bundesweiten Daten deckt¹².

PP1: GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALGEWINNUNG

Zentrale Elemente von Personalpolitik sind die Personalauswahl und die Personalentwicklung. Unbewusste, kognitive Verzerrungen (**unconscious biases**) und undefinierte oder unbeabsichtigt benachteiligende Strukturen und Prozesse führen häufig zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei Einstellungsverfahren, Beförderungen oder Weiterbildungen. Besonders wichtig ist es daher Führungskräfte für die Fallstricke und Handlungsmöglichkeiten geschlechtergerechter Personalpolitik zu sensibilisieren (siehe zum Thema Personalentwicklung auch Ziele PP3 & PP4). Denn das Verhalten von Führungskräften im Einstellungsverfahren wirkt wie eine Visitenkarte für die gesamte Organisation. Gleiches gilt für den Personalservice als hauptverantwortliche Abteilung der Personalpolitik an der HAW Hamburg.

Der auslaufende Plan hat mehrere Ziele und Maßnahmen zum Thema geschlechtergerechte Personalgewinnung vorgesehen. Eine Maßnahme war, dass Personalservice und Führungskräfte für das Thema sensibilisiert werden (Ziel 2, Maßnahme 2.1). Hierzu wurde ein Vortrag in der Führungskräfte dienstbesprechung gehalten und die Präsentation den Führungskräften zur Verfügung gestellt. Die HAW Hamburg nimmt sich vor, darauf aufzubauen und die Sensibilisierung von Führungskräften durch die Entwicklung eines spezifischen Trainings weiter voranzubringen. Die geplante Maßnahme Mentor*innen des Mentoringprogramms zu Genderkompetenz zu schulen konnte wegen fehlender Kapazitäten nicht umgesetzt werden. Jedoch ist hieraus die Idee entstanden, das oben genannte Training für die Führungskräfte zu entwickeln, da viele Mentor*innen gleichzeitig Führungskräfte sind.

Die Maßnahmen zur Verbesserung der Stellenausschreibungen sind teilweise umgesetzt worden (Maßnahme 2.2 des auslaufenden Plans), teilweise war

¹² Bellmann, L. König, C., & Leber, U. (2022). Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise. Ergebnisse einer hochfrequenten Betriebsbefragung. *WSI Mitteilungen*, 75(6): 479-486. doi: 10.5771/0342-300X-2022-6-479

eine abschließende Evaluation nicht möglich, da zwar Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Antidiskriminierung als Werte der HAW Hamburg in den Ausschreibungen hervorgehoben werden, jedoch nicht bewertet werden kann, ob Stellenausschreibungen tatsächlich Berufsbilder geschlechterneutral vermittelt haben (Maßnahme 3.1). Die Gestaltung der Stellenbeschreibungen liegt in der Hand der entsprechenden Führungskraft und es fehlt an Kapazitäten, um die Stellenausschreibungen nachträglich zu überprüfen. Da es aber bedeutsam ist, dass geschlechtergerechte Personalpolitik schon bei der Gestaltung von Stellenausschreibungen beginnt, werden diese Maßnahmen nun mit der Maßnahme PP1.2 weitergeführt. Alle Stellenausschreibungen werden von den Hauptsachbearbeiter*innen des Personalservices auf geschlechterneutrale Vermittlung des Berufsbildes hin geprüft. Daher ist das Ziel, die Hauptsachbearbeiter*innen mittels eines wiederkehrenden Trainings zu befähigen, Stellenausschreibungen aus Perspektive der geschlechterneutralen Darstellung von Berufsbildern zu evaluieren, sodass sie befähigt werden den Führungskräften ein entsprechendes Feedback zu geben. Zusätzlich wird angelehnt an bestehende Leitfäden zu geschlechtergerechten Personalauswahlverfahren ein Leitfaden entwickelt, der auf die Spezifika der HAW Hamburg eingeht (PP1.4).

Da die HAW Hamburg selbst Fachkräfte ausbildet, wurde im auslaufenden Plan das Ziel aufgenommen, gezieltes Scouting von Absolventinnen aus den MINT-Studiengängen der HAW Hamburg zu unternehmen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Bereichen abzubauen bzw. die Anzahl der weiblichen Bewerberinnen zu vergrößern. Leider wurde diese Maßnahme wegen fehlender Personalressourcen nicht umgesetzt und wird daher mit diesem Plan fortgeführt (PP1.3).

Das Konzept ist erstellt und mit dem Präsidium sowie Personalservice geteilt worden. Das Pilotprojekt ist durchgeführt worden.

Ziel PP1: Geschlechtergerechte Personalgewinnung

Was wird erzielt?

Beibehalt von dem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf Führungsebene. Gender Mainstreaming über alle Berufs-, Lohn/Gehalts- und Laufbahngruppen hinweg, mit einem Fokus auf die Gewinnung von Frauen in den technischen Berufen.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|---|---|
| PP1.1: | Sensibilisierung der FK für das Thema geschlechtergerechte Personalgewinnung und -entwicklung. | Training ist entwickelt und im Onboardingprozess für Führungskräfte integriert worden. |
| PP1.2: | Entwicklung eines Trainings für die Hauptsachbearbeiter*innen von PS zur geschlechterneutralen Vermittlung von Berufsbildern in Stellenausschreibungen. | Training ist entwickelt und zwei Mal an die Hauptsachbearbeiter*innen gegeben worden. |
| PP1.3: | Ein Konzept für die Gewinnung von Absolventinnen sowie Personen des dritten Geschlechtes aus den MINT-Studiengängen der HAW Hamburg wird mit dem Ziel, den Frauenanteil in den technischen Berufen zu steigern, entwickelt. Das Konzept wird in einem Pilotprojekt erprobt. | Das Konzept ist erstellt und mit dem Präsidium sowie Personalservice geteilt worden. Das Pilotprojekt ist durchgeführt worden. |
| PP1.4: | Erstellung eines Leitfadens zum gendergerechten und diversitätssensiblen Personalauswahlverfahren. | Der Leitfaden ist erstellt worden und über das Beschäftigtenportal verfügbar gemacht. Der Leitfaden ist in der Führungskräfte-dienstbesprechung vorgestellt worden. |

PP2: EINTRITT IN DIE HOCHSCHULE

Wie im Abschnitt PP1 erwähnt, führen unbewusste kognitive Verzerrungen häufig zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei Entscheidungen bezüglich Einstellungsverfahren, Beförderungen oder Weiterbildungsangeboten. Organisationen haben die Möglichkeit solchen Verzerrungen gegenzusteuern, indem Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung bewusst diversitätssensibel gestaltet werden¹³. Die HAW Hamburg setzt sich daher das Ziel, die Entscheidungsstrukturen für Bewerbungsverfahren anzupassen und damit den Eintritt in die Hochschule geschlechtergerechter und inklusiver zu gestalten. Einerseits erprobt die Hochschule die Möglichkeit, innerhalb des genutzten Bewerbungsmanagementsystems BITE aufzuzeigen, ob nach dem HmbgGleIG

Frauen oder Männer im Bereich der Stellenausschreibung gefördert werden. Dadurch werden die Entscheidungsträger*innen systematisch innerhalb der Auswahlverfahren auf den Gleichstellungsaspekt in ihrer Entscheidung für eine/n Kandidat*in hingewiesen.

Zudem zeigen wissenschaftliche Studien auf, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren, in denen keine oder weniger Informationen zu persönlichen Merkmalen von Kandidat*innen einzusehen sind, nicht nur zu größerer Chancengleichheit führen¹⁴, sondern auch zu diverseren und dadurch innovativeren Teams¹⁵. Vor diesem Hintergrund nimmt die HAW Hamburg sich vor, die Möglichkeiten von teilweise anonymisierten Bewerbungsverfahren zu erproben.

Ziel PP2: Eintritt in die Hochschule

Was wird erzielt?

Gleichstellung im Bewerbungsprozess fördern.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|--|--|
| PP2.1: | Gleichstellungsziele werden in der Übersicht in dem BITE-Bewerbungsmanagementsystem dargestellt. | Im BITE ist in der Übersicht von Ausschreibungen ein Reiter hinzugefügt worden, worin zu sehen ist, ob nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz Frauen oder Männer gefördert werden. |
| PP2.2: | Möglichkeit von teilweise anonymisierten Bewerbungsverfahren wird überprüft und bei Möglichkeit erprobt. | Bei Bewerbungsverfahren wird minimal angefragt, kein Bild hochzuladen und/oder auf dem Lebenslauf aufzunehmen. Es ist überprüft worden, ob die Anonymisierung auch über das BITE-Bewerbungsmanagementsystem gestaltet werden kann. |

¹³ Bohnet, I. (2016). *What works*. Harvard university press.

¹⁴ Lacroux, A., & Martin-Lacroux, C. (2020). Anonymous résumés: An effective preselection method? *International Journal of Selection and Assessment*, 28(1): 98-111. doi: 10.1111/ijsa.12275

¹⁵ Jones, G., Chace, B. C., & Wright, J. (2020). Cultural diversity drives innovation: empowering teams for success. *International Journal of Innovation Science*, 12(3): 323-343. doi: 10.1108/IJIS-04-2020-0042

**PP3:
GENERATIONENVIELFALT (LEBENSPHASEN-
ORIENTIERTE PERSONALPOLITIK)**

Ein Teilziel des auslaufenden Gleichstellungsplans war es, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik umzusetzen. Aufgrund der vielfältigen Herausforderungen, denen die Hochschule begegnen musste, wurde diese Maßnahme jedoch zurückgestellt. So wurde der Dialog zwischen Kanzler, Personalservice und Führungskräften zum Thema der lebensphasenorientierten Personalpolitik sehr eingeschränkt und nicht durchgehend geführt (Ziel 2, Maßnahme 2.6, auslaufender Plan). Auch der Vorstoß für eine interne Stellenbörse, zur Verbesserung der internen Karriereperspektiven von Mitarbeitenden mit Befristungen oder Teilzeitstellen, konnte bislang nur sehr eingeschränkt umgesetzt werden (Maßnahme 2.4, auslaufender Plan). Momentan können befristete und Teilzeitbeschäftigte beim Personalservice lediglich

individuell nach offenen Stellen fragen bzw. über ihre Vorgesetzten Anfragen in die Führungskräfte-Dienstbesprechung eingeben. Da auch in den kommenden Jahren die Ressourcen stark in der Neugestaltung von Verwaltungsverfahren entsprechend des Strategieprozesses gebunden sind, konzentrieren sich die neuen Maßnahmen für eine lebensphasenorientierte Personalpolitik auf Sensibilisierungsmaßnahmen zur Generationenvielfalt. Da sich vier Generationen mit unterschiedlichen Lebensvorstellungen, Wertorientierungen und Bedarfen im Arbeitsalltag begegnen, sieht die HAW Hamburg hier einen wichtigen Anknüpfungspunkt, um das Thema der lebensphasenorientierten Personalpolitik in konzentrierter Form nachhaltig in die Hochschule zu tragen.

**Ziel PP3:
Generationenvielfalt (lebensphasenorientierte Personalpolitik)**

Was wird erzielt?

Die Angehörigen der Hochschule zur Generationenvielfalt und ihre geschlechtergerechte Relevanz sowie Rollenstereotype bei der Verteilung von Care-Arbeit aufklären.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|--|---|
| PP3.1: | Jedes Jahr wird ein mit Arbeit und Alter verknüpftes Thema in die Hochschule getragen. | Jedes Jahr ist eine interne Öffentlichkeitsmaßnahme organisiert worden. |
| PP3.2: | Sensibilisierung von Mitarbeitenden für Rollenstereotype bei der Verteilung von Care-Arbeit und deren Auswirkungen auf Lebensläufe sowie alternative Lebensentwürfe im Hinblick auf Erziehungs- und Pflegeverantwortung. | Jedes Jahr ist eine interne Öffentlichkeitsmaßnahme organisiert worden. |

**PP4:
FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE:
VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGE-
ARBEIT**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Care-Arbeit zu ermöglichen, ist ein wichtiges Anliegen der HAW Hamburg. Niemand soll überdies an der HAW Hamburg aufgrund des Familienstandes, der Elternschaft, einer Pflegesituation oder anderer Vereinbarkeitsthemen benachteiligt oder diskriminiert werden. Maßgeblich dafür sind die Unterstützungsangebote aus dem Familienbüro. In der vergangenen Berichtsperiode organisierte das Familienbüro etwa Informationsveranstaltungen für Eltern, unterstützte sie bei der Kindernotfallbetreuung und bot Beratung bei Erziehungsfragen. Diese Angebote und alle weiteren Angebote des Familienbüros wird die HAW Hamburg auch in Zukunft fortführen.

Dennoch weisen die Daten zu Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung an der HAW Hamburg große Geschlechterunterschiede auf. Der Teilzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten hat sich im Vergleich zu den Vorjahren verstetigt (56% im Jahr 2019; jetzt 52%; siehe auch Abbildung 15). Das entspricht dem bundesweiten Trend, der eine deutliche Differenz zwischen Frauen und Männern in Teilzeitarbeitsverhältnissen aufweist mit langfristigen negativen Effekten für die Erwerbsbiographie und das Risiko der Altersarmut für Frauen. Die Entscheidung zur Teilzeit treffen Frauen überwiegend, um Arbeit und Sorgearbeit-Verpflichtungen besser vereinbaren zu können. Auch die Zahlen zu Elternzeit (Abbildung 16) machen deutlich, dass die Maßnahmen bisher nicht ausreichen, um einem Bias in der Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen Frauen und Männern entgegenzuwirken. Dabei hätte die längere Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter viele Auswirkungen auf die Sorgearbeitsverteilung und auf die Teilzeitquote von Männern: Wenn Männer mehr Elternzeit nehmen, erhöht das ihre Bereitschaft, in Teilzeit zu arbeiten¹⁶. Aus diesen Gründen wird die HAW Hamburg weiter gezielte Informationsveranstaltungen zum Thema Familie – mit Vätern als spezifische Zielgruppe – organisieren.

Darüber hinaus ist es notwendig, dass die Vereinbarkeit von Führungskräften als selbstverständlich vorgelebt wird. Der auslaufende Plan enthielt daher Maßnahmen (Ziel 6) zur Stärkung der Vereinbarkeitskompetenz¹⁷. Hierzu zählten unter anderem die Förderung der Sichtbarkeit von Vereinbarkeit lebender Führungskräfte und ein besserer Zugang zu Informationen über Möglichkeiten des Führens in Teilzeit. Die Herausforderungen der HAW Hamburg in den vergangenen Jahren verhinderten die umfassende Realisierung dieser Maßnahmen. Dennoch konnte u. a. eine Podiumsdiskussion zum **Equal Pay Day** durchgeführt

werden, auf der auch eine männliche Führungskraft zu Gast war, die über ihre Erfahrungen einer längeren Elternzeit berichtete. Darüber hinaus wurde nach wie vor bei ausgeschriebenen Führungspositionen nachdrücklich auf die Möglichkeit des Führens in Teilzeit (wie im Paragraf 13 Absatz 1 HmbGleG) hingewiesen. Nach wie vor arbeiten jedoch wenige Führungskräfte in Teilzeit (Abbildung 17). Damit bleibt es wichtig, dass die Hochschule auf der Ebene der Führungskräfte weitere Maßnahmen umsetzt. Geplant ist für das Jahr 2025 in Kooperation mit der Stabsstelle Presse und Kommunikation Führungskräfte, die Vereinbarkeit leben, im hochschulweiten Newsletter zu platzieren. Zudem wird die Maßnahme zur Steigerung der Vereinbarkeitskompetenz konkretisiert: Die HAW Hamburg nimmt sich einerseits vor, eine Richtlinie zur Vereinbarkeit an der Hochschule zu entwickeln. Andererseits plant sie, die Möglichkeiten eines Formulars zur Absprache der Aufgabenreduktion zu überprüfen, das ergänzend zum Antrag auf Stundenreduktion ausgefüllt werden soll. Zudem betont die HAW Hamburg ihr Commitment, dass freie Stellenanteile auf Grund von Care Arbeit nachbesetzt werden sollen. Das Ziel dieser Maßnahmen ist die Führungskräfte beim souveränen und wertschätzenden Umgang mit Vereinbarkeitsthemen ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen.

Anders als im auslaufenden Plan (und im Audit familienfreundliche Hochschule) festgelegt, konnte die Hochschule keinen Pflege- bzw. Erziehungspass einführen, da der Fokus des Familienbüros insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie und weiterer Herausforderungen und Krisen der HAW Hamburg in den letzten Jahren auf kurzfristigen Maßnahmen zur Abfederung der Krisenauswirkungen lag. Die Einführung eines Pflege- und Familienpasses wurde dafür zurückgestellt, es liegt aber bereits ein ausgearbeitetes Konzept vor. Das vorliegende Konzept soll im Folgenden mit Stakeholdern diskutiert und weiterentwickelt werden, mit dem Ziel, zunächst die oben genannte Richtlinie zur Vereinbarkeit an der Hochschule zu erstellen. Um die Vereinbarkeit zu unterstützen, plant die Hochschule zudem weitere Maßnahmen, darunter die Erprobung eines Gremienvormittags.

¹⁶ Pfahl, S., Reuß, S., Hobler, D., & Weeber, S. (2014). Projektbericht: Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Hans-Böckler-Stiftung. Online: https://www.boeckler.de/pdf_fof/91388.pdf

¹⁷ Vereinbarkeitskompetenz bezeichnet die Fähigkeit, auf Vereinbarkeitsthemen der Mitarbeiter*innen eingehen zu können, sie bei der Arbeitsplanung zu berücksichtigen, Unterstützungsstrukturen in der Organisation zu kennen und sich ggf. selbst dazu beraten zu lassen.

**Ziel PP4:
Familienfreundliche Hochschule: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit**

Was wird erzielt?

Beibehalt von dem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf Führungsebene. Gender Mainstreaming über alle Berufs-, Lohn/Gehalts- und Laufbahngruppen hinweg, mit einem Fokus auf die Gewinnung von Frauen in den technischen Berufen.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|--|--|
| PP4.1: | Gremienvormittag wird erprobt. | Der Gremienvormittag ist für eine bestimmte Zeit in die Planung von Lehre, Forschung und administrative Prozesse eingeplant worden. (z. B.: für ein Semester) |
| PP4.2: | Besprechungen, Sitzungen und dienstliche Veranstaltungen sollten möglichst nicht nach 15:00 Uhr beginnen und idealerweise bis spätestens 15 Uhr gehen. Sitzungen offizieller Gremien sollten möglichst früh kommuniziert werden. | Im Jahr 2027 wird die Stabsstelle Gleichstellung die relevanten Daten aller hochschulbreiten Sitzungen, die per E-Mail angekündigt werden, dokumentieren und für die Evaluation dieser Maßnahme nutzen. Dies dient als Stichprobe. |
| PP4.3: | Die Möglichkeit, den Antrag auf Teilzeit mit einem Formular zur Absprache zu Aufgaben- und/ oder Volumenreduktion im Hinblick der Stundenreduktion zu verbinden, wird untersucht. | Die Erprobung eines Formulars ist dokumentiert und Präsidium sowie Stabsstelle Gleichstellung sind informiert worden. Ggf. ist das Formular erstellt und auf dem Beschäftigungsportal verfügbar gemacht worden. |
| PP4.4: | Freie Stellenanteile auf Grund von Care Arbeit sollen nachbesetzt werden. | Die Führungskräfte sind darüber informiert worden. |
| PP4.5: | Infoveranstaltungen zum Thema „Familie“. | Jedes Jahr ist eine Veranstaltung organisiert worden. |
| PP4.6: | Richtlinie zur Vereinbarkeit an der Hochschule wird entwickelt und den Führungskräften vorgestellt. | Richtlinie ist erstellt und vom Präsidium unter Einbezug vom Personalrat beschlossen worden. |
| PP4.7: | Die Angebote des Familienbüros werden weitergeführt. | Die derzeitigen Angebote sind weitergeführt worden. |

**PP5:
GESCHLECHTERGERECHTE AUFSTIEGSCHANCEN**

Im auslaufenden Gleichstellungsplan war es ein Ziel, die Eingruppierung von Frauen in den unteren Entgeltgruppen E5 bis E8 sowie in der mittleren Entgeltgruppe E9a exemplarisch einer Analyse zur Bewertung und Einstufung der Tätigkeiten zu unterziehen (Ziel 5, auslaufender Plan). Grund dafür war, dass sich die Verteilung von Männern und Frauen auf unterschiedliche Berufsgruppen häufig in einer Höherbezahlung männerdominierter und einer Niedrigbezahlung weiblich geprägter Berufe spiegelt. Daher galt es, die Bewertungsstrukturen von stereotyp weiblich geprägten Tätigkeiten auf Ungleichheiten hin zu überprüfen¹⁸.

Hintergrund war auch eine Empfehlung der bukof¹⁹ an alle Hochschulen, die Eingruppierung der zumeist weiblich besetzten Stellen in ihren Sekretariaten zu kontrollieren. Schließlich haben sich Art, Umfang und Komplexität der dort anfallenden Tätigkeiten durch Modernisierungen in der Verwaltung, Bologna-Reformen und die zunehmende Digitalisierung verändert. Das ging der bukof-Empfehlung zufolge jedoch nicht immer mit einer höheren Bezahlung einher, sodass die Eingruppierung häufig nicht mehr den tatsächlich geleisteten, höherwertigen Tätigkeiten entspricht.

**Ziel PP5:
Geschlechtergerechte Aufstiegschancen**

Was wird erzielt?

Karrieremöglichkeiten von Personen auf Stellen unter E9 verbessern.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|--|---|
| PP5.1: | Mögliche Karrierewege und Aufstiegschancen für Personen mit einer Stelle unter E9 erörtern und konkrete Vorschläge ausarbeiten. | Die Karrierewege und Aufstiegschancen sind analysiert und dokumentiert worden. Die Dokumentation ist für alle Führungskräfte sowie für das Präsidium verfügbar. |
| PP5.2: | Exemplarische Analyse der Arbeitsbedingungen und tariflichen Eingruppierung der Arbeitsplätze in den Sekretariaten- und Fakultätsservicebüros. | Die Analyse ist durchgeführt und dokumentiert worden. Die Dokumentation ist für alle Führungskräfte sowie für das Präsidium verfügbar. |
| PP5.3: | Diskussion der Ergebnisse mit dem Präsidium. | Ein Termin mit dem Präsidium, GBA-TVP, Stabsstelle Gleichstellung und Personalrat hat stattgefunden. Der Austausch ist an die Führungskräfte berichtet worden. |

¹⁸ 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 (siehe, z. B., Kortendiek, B., Mense, L., Beaufays, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H., Niegel, J. (2019). Gender Report 2019: Geschlechter (un) gerechtigkeit an Nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen-und Geschlechterforschung NRW, (31).

¹⁹ Die bukof (Bundeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) macht dies 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.

Aufgrund der Herausforderungen, mit denen die HAW Hamburg in der Laufzeit des auslaufenden Plans konfrontiert war, hat diese Analyse bislang nicht stattgefunden. Dabei besteht die Überrepräsentanz von Frauen in gering entlohnten Tätigkeiten an der HAW Hamburg nach wie vor. Als mögliches Ersatzinstrument kann momentan der sogenannte Entgelt-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herangezogen werden: Dieser führte bereits an anderen Hochschulen zu der Erkenntnis, dass eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung insbesondere dadurch

erschwert wird, „dass ein summarisches Bewertungssystem zum Einsatz kommt, welches beispielsweise die psycho-sozialen Anforderungen unberücksichtigt lässt.“²⁰ Da eine exemplarische Analyse tätigkeitsbezogener Eingruppierungen aufgrund ihrer Einbindung in den Tarifvertrag nicht zu höheren Löhnen führt²¹, wird die Maßnahme aus dem vorherigen Plan weitergeführt, jedoch um eine Erörterung möglicher Aufstiegschancen und Karrierewege innerhalb wie außerhalb der HAW Hamburg ergänzt.

GRAFIKEN MIT RELEVANZ IM HANDLUNGSFELD PERSONALPOLITIK

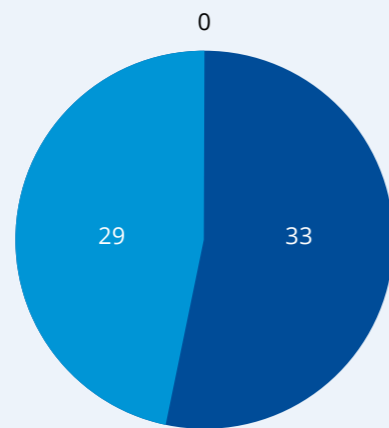


Abbildung 6. Anzahl TVP in Führungspositionen nach Geschlecht (2023)

divers
weiblich
männlich

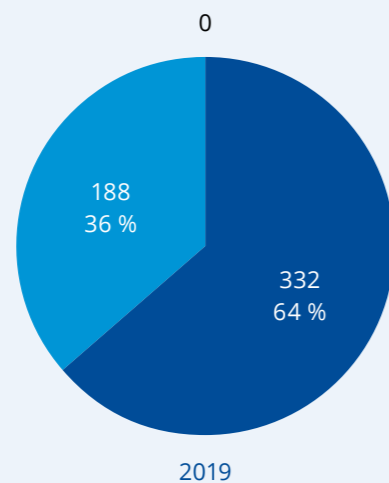
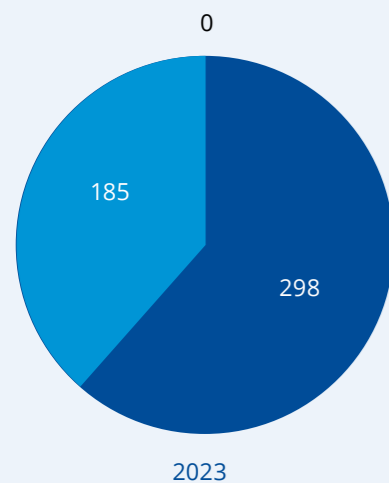


Abbildung 7. Beschäftigte TVP (gesamt) nach Geschlecht (links: 2023; rechts: 2019)

divers
weiblich
männlich

Gesamte Beschäftigtenzahlen TVP der HAW Hamburg (520 Beschäftigte / Stichtag 3.12.2019)

²⁰ Vgl. Zusammenfassender Bericht zur Durchführung der Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de im Jahr 2018 (an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin), S.3.

²¹ Wenngleich Analysen der Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) für den öffentlichen Dienst in der Vergangenheit aufzeigten, „dass auch in Tarifverträgen erhebliche Einfallstore für geschlechtsbezogene Entgeltungleichheiten bestehen“ (Kortendiek, B., Mense, L., Beaufays, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J.,

Mauer, H., Niegel, J. (2019). Gender Report 2019: Geschlechter (un) gerechtigkeit an Nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen-und Geschlechterforschung NRW, (31): 264.

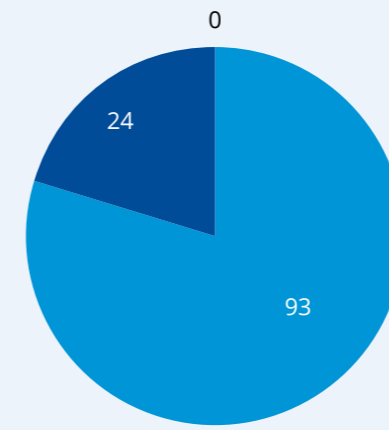
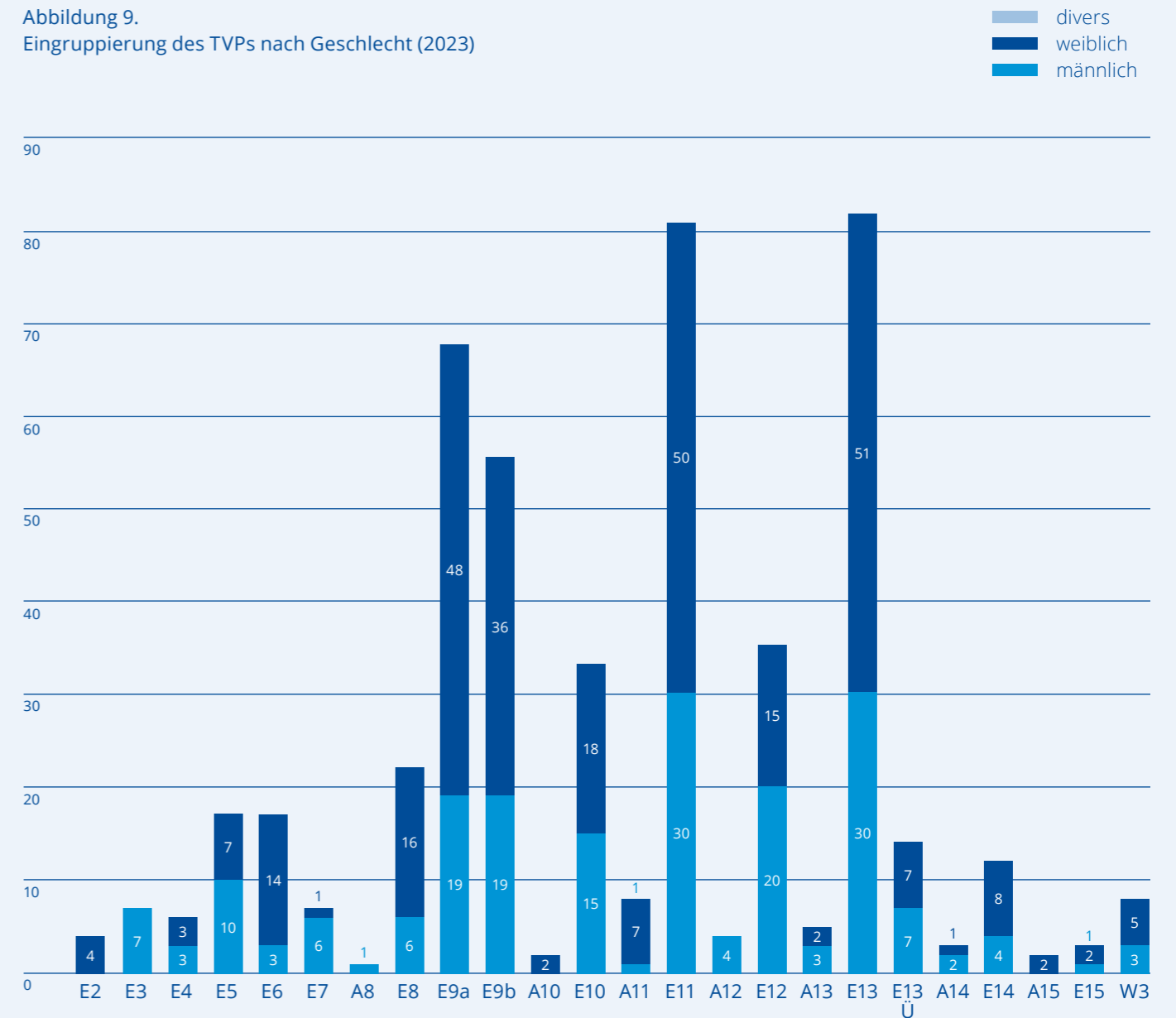


Abbildung 8. Geschlechterverteilung des technischen Personals (2023)

divers
weiblich
männlich

Abbildung 9. Eingruppierung des TVPs nach Geschlecht (2023)



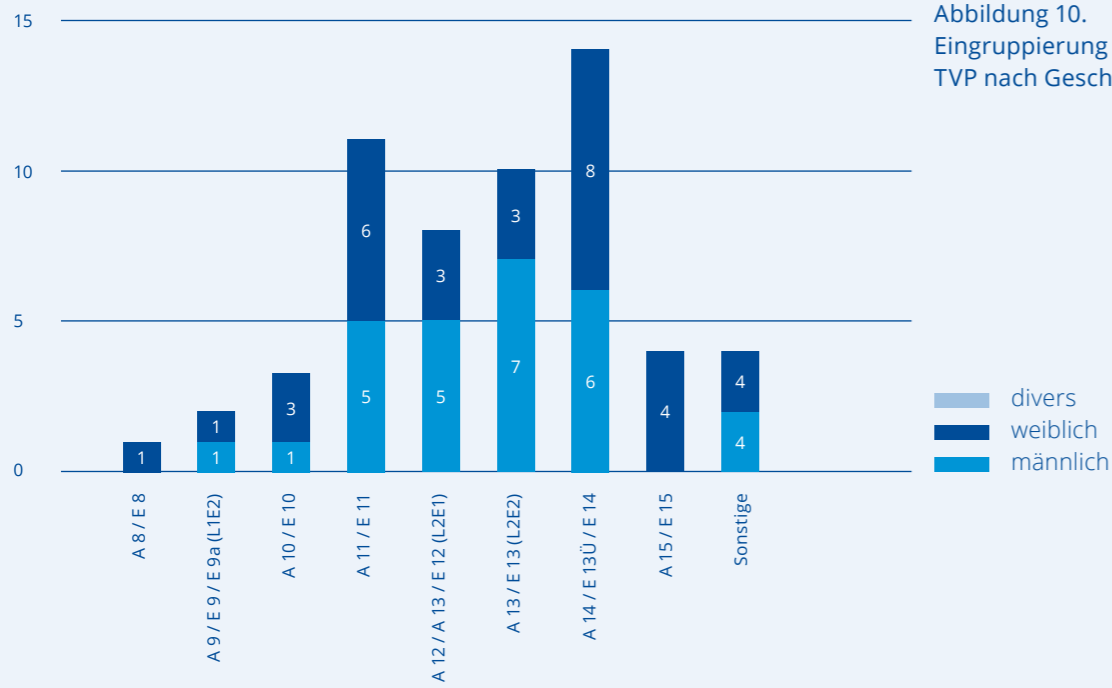


Abbildung 12.
Anzahl der Beschäftigten in (un)befristeten Stellen nach Geschlecht (2023)

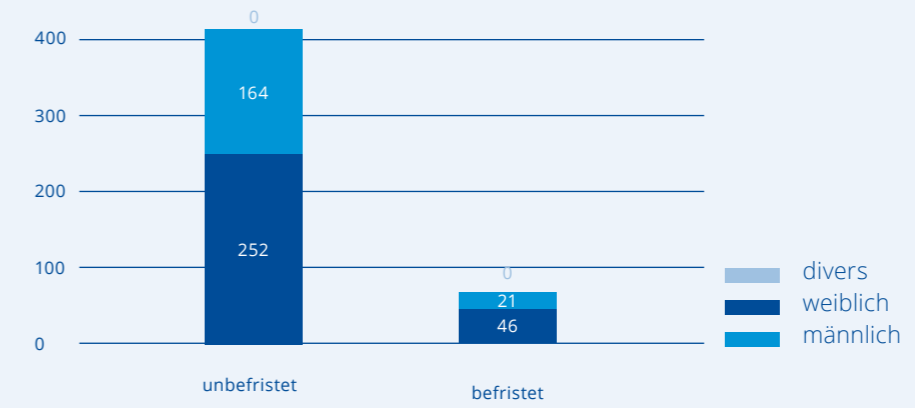


Abbildung 11.
Fluktuationsanalyse des TVPs: Anzahl der Altersabgänge TVP 2025 – 2028 nach Geschlecht.

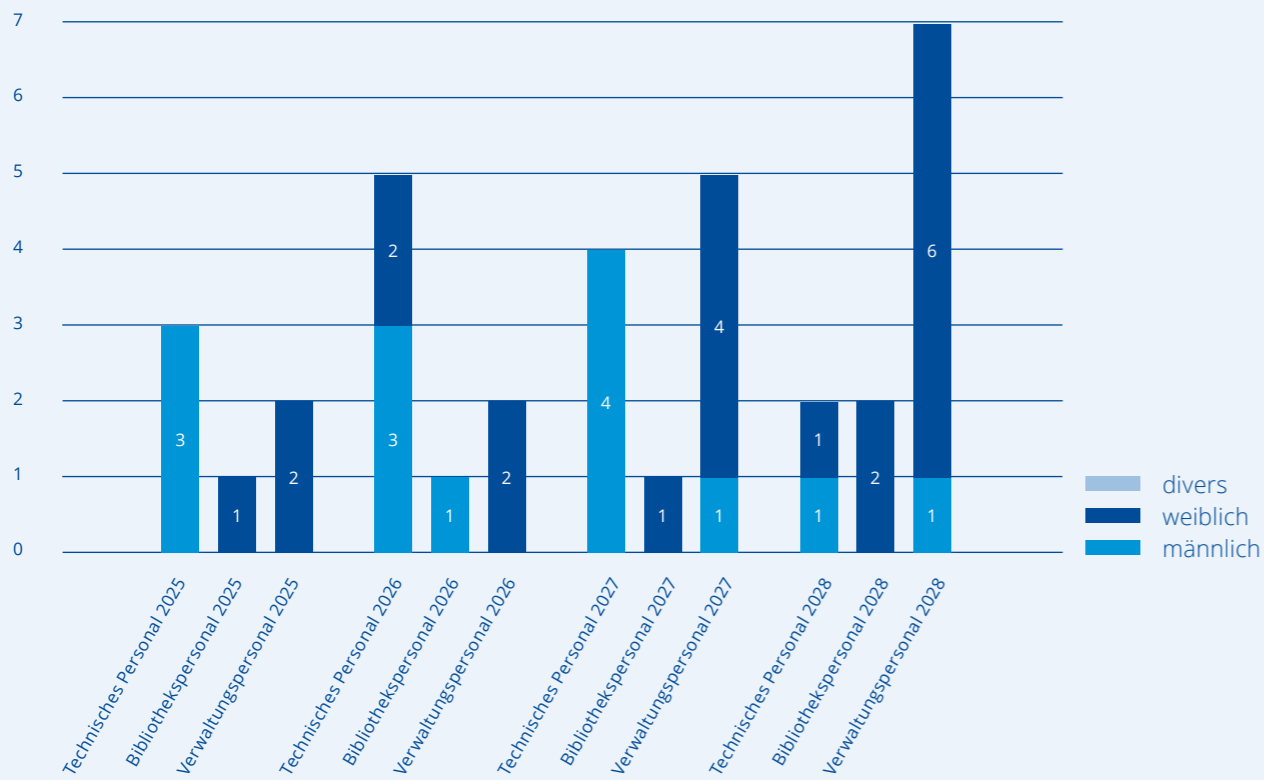


Abbildung 13.
Mentoring-Teilnehmende nach Geschlecht (2019: links; 2023: rechts)

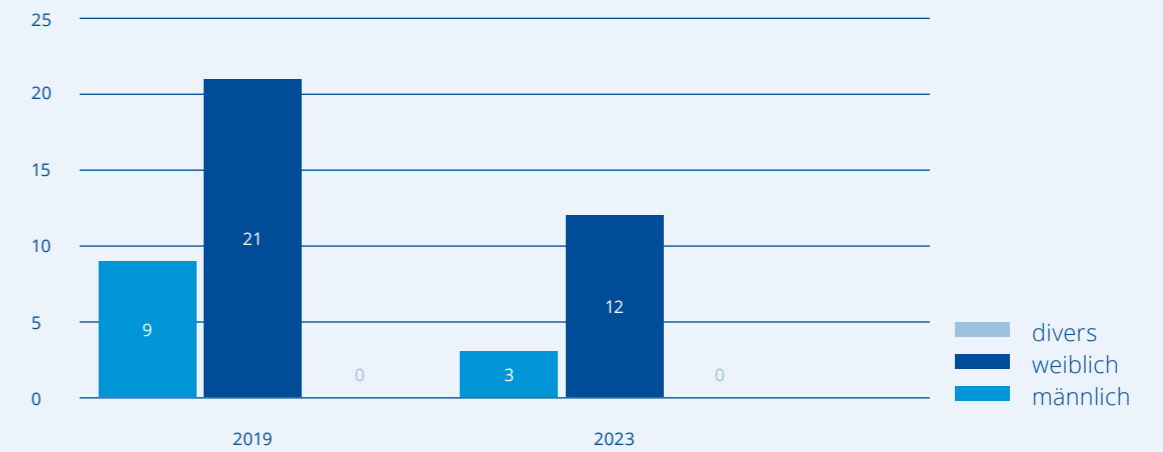


Abbildung 14.
Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht
(2023)

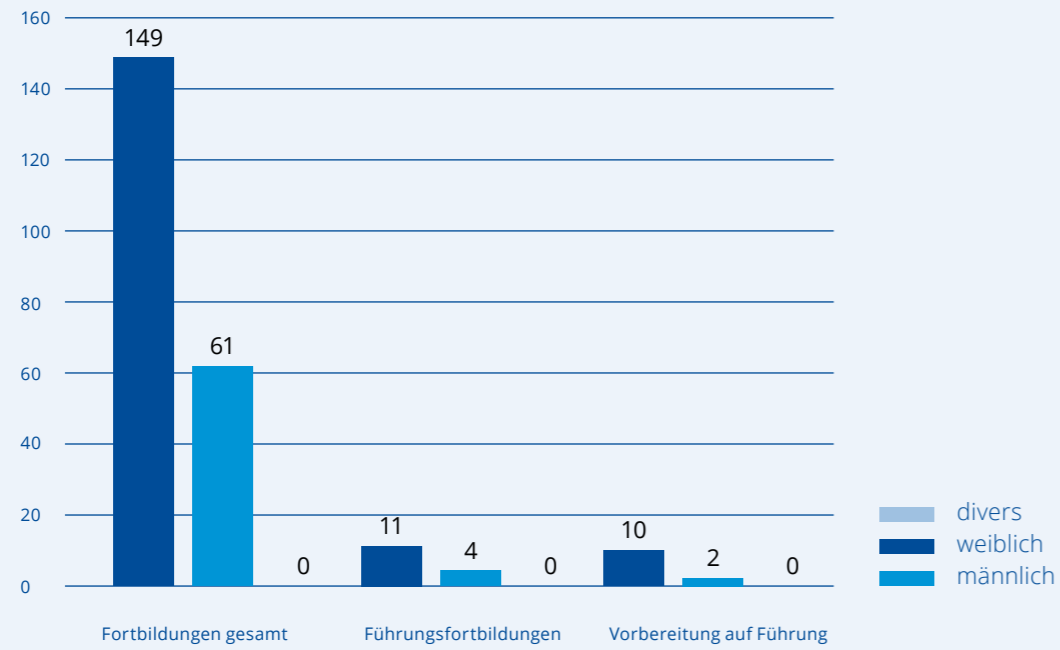


Abbildung 16.
Zeitraum beanspruchter Elternzeit nach Geschlecht (2023).
Bis 42 Tage Abwesenheit bedeutet „kurz“ und ab 43 Tage „lang“.

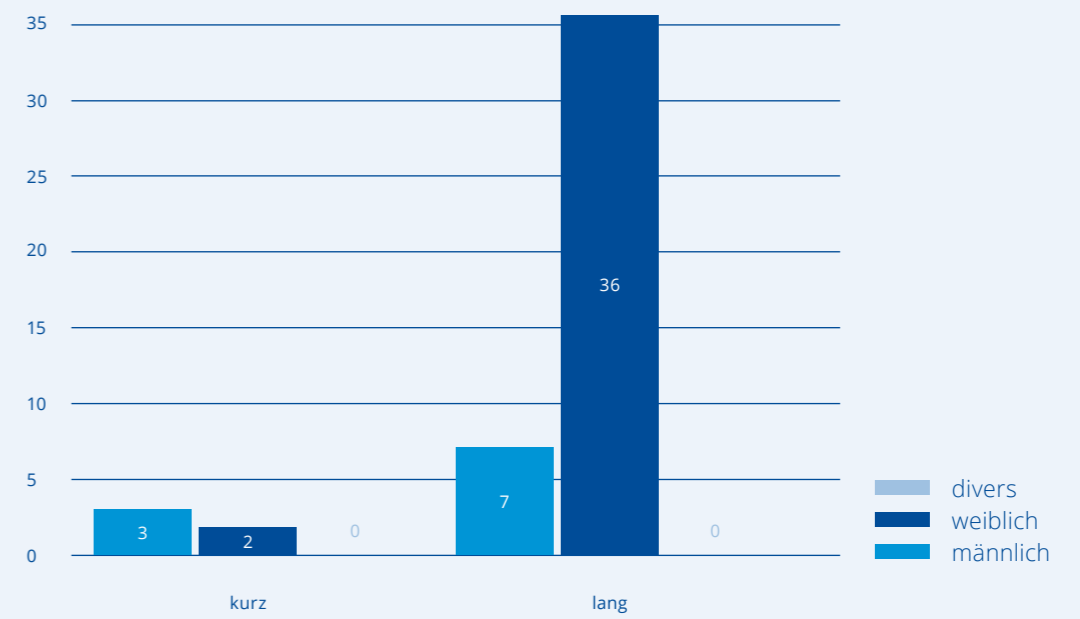


Abbildung 15.
Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit nach Geschlecht
(2023)

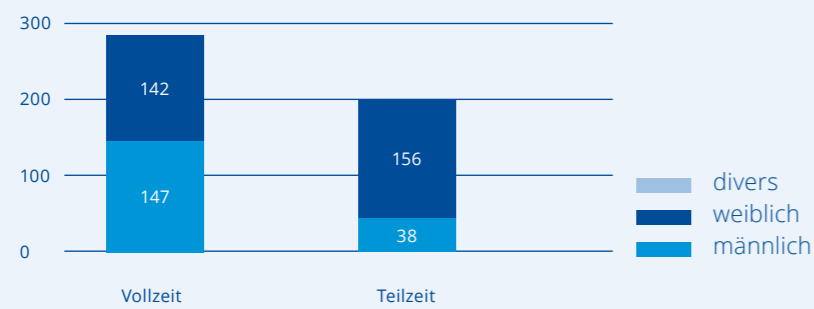
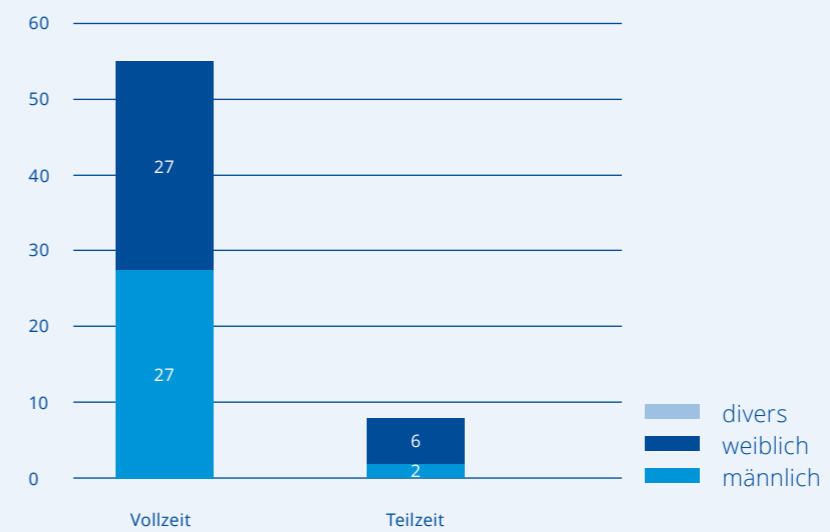


Abbildung 17.
Führungskräfte im TVP in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht
(2023)



Handlungsfeld Antidiskriminierung

HANDLUNGSFELD ANTIDISKRIMINIERUNG

Mit ihren Grundwerten, festgehalten in der *Präambel der Grundordnung*, bekennt sich die HAW Hamburg zu ihrem Selbstverständnis als geschlechtergerechte, diversitybewusste und diskriminierungsfreie Hochschule. Damit fördert die HAW Hamburg eine Organisationskultur, die Vielfalt als Bereicherung versteht und einen diskriminierungsfreien Arbeitsort anstrebt. In der *Antidiskriminierungsrichtlinie*, die im September 2021 vom Hochschulsenat verabschiedet wurde, verpflichtet sich die Hochschule Diskriminierungen abzubauen, Chancengerechtigkeit zu fördern und Personen zu unterstützen, die Benachteiligung erfahren. Die Antidiskriminierungsrichtlinie beschreibt Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote für betroffene Personen und legt das Vorgehen im Diskriminierungsfall fest.

AD1: DISKRIMINIERUNG ABBAUEN

Geschlechterbasierte Diskriminierung ist eine der am häufigsten erlebten Benachteiligungen in Deutschland. So führen Geschlechterstereotype bei Beförderungen oder Einstellungsverfahren dazu, dass die Kompetenzen von Frauen bei der Bewerbung auf Führungspositionen unterschätzt werden²². Weiterhin wirken sich besonders sexualisierte Belästigung und Gewalt negativ auf die Arbeitsleistung sowie Krankheitstage von Betroffenen aus²³. Studien zeigen zudem, dass Frauen öfter von intersektionaler Diskriminierung betroffen sind²⁴ und auch trans* Personen stoßen in Arbeitskontexten (und darüber hinaus) auf Ablehnung, wenn sie die stereotype Zweigeschlechternorm nicht erfüllen²⁵.

Die HAW Hamburg erkennt an, dass Diskriminierungen öfter mehrere Diskriminierungskategorien betreffen (Intersektionalität) sowie der Umgang mit Diskriminierung sich nicht sinnvoll auf eine Kategorie beschränken lässt (z. B. Maßnahmen lediglich für Frauen, die von Diskriminierung betroffen sind, und nicht auch für People of Color oder Personen, die aufgrund ihrer Religion diskriminiert werden). Deswegen müssen Gleichstellungsmaßnahmen auch Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigen. Damit bekommt das Handlungsfeld Antidiskriminierung nicht nur einen intersektionalen, sondern an vielen Stellen einen inklusiven Diversity-Ansatz²⁶. Vor diesem Hintergrund wurde im auslaufenden Plan als Ziel festgehalten, dass Führungskräfte für Diskriminierung, insb. aufgrund des Geschlechts, ausgehend von der Antidiskriminierungsrichtlinie der HAW Hamburg sensibilisiert werden (Ziel 8, Maßnahme 8.1). Diese Maßnahme wird fortgeführt: Führungskräfte sowie Mitarbeitende sollen jedes Jahr zu Alltagsdiskriminierung sensibilisiert werden (s. AD1.1 & AD1.2).

Der auslaufende Gleichstellungsplan sah entsprechend der Antidiskriminierungsrichtlinie der HAW Hamburg vor, das Dokumentations- und Evaluationssystem in Diskriminierungsfällen zu verbessern und weiterzuentwickeln (Ziel 8, Maßnahme 8.3). Das Dokumentationsystem ist für Diskriminierung jeglicher Art entwickelt worden und wird für die gesamte Hochschule in der Stabsstelle Gleichstellung umgesetzt. Die Dokumentation wird weitergeführt und die zuständigen Stellen und Organisationseinheiten sollen zukünftig strukturierter in die Dokumentation eingewiesen werden. Aufgebaut werden soll nun auch noch ein Evaluationssystem. Mit dem Evaluationssystem sollen Qualität und Effektivität der genommenen Maßnahmen evaluiert und ggf. verbessert werden, sowie strukturelle Hürden weiter identifiziert werden, um angemessene weiterführende Maßnahmen zu entwickeln.

²² Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. *Merits*, 3(2): 366-389. doi: 10.3390/merits3020021

²³ Blindow, K., Bondestam, F., Johansson, G., Bodin, T., Westerlund, H., & Nyberg, A. (2021). Sexual and gender harassment in Swedish workplaces: a prospective cohort study on implications for long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(6): 466. doi: 10.5271/sjweh.3971

²⁴ Hester, N., Payne, K., Brown-Iannuzzi, J., & Gray, K. (2020). On intersectionality: How complex patterns of discrimination can emerge from simple stereotypes. *Psychological Science*, 31(8): 1013-1024. doi: 10.1177/0956797620929979

²⁵ McCann, E., & Brown, M. (2017). Discrimination and resilience and the needs of people who identify as Transgender: A narrative review of quantitative research studies. *Journal of clinical nursing*, 26(23-24): 4080-4093. doi: 10.1111/jocn.13913.

²⁶ Für die HAW Hamburg gilt damit, dass die Umsetzung der meisten Maßnahmen in diesem Handlungsfeld davon abhängig ist, ab wann ein*e Diversity-Referent*in angestellt werden kann. Dies ist im Moment des Schreibens unbekannt (Juli 2024).

**Ziel AD1:
Diskriminierung abbauen**

Was wird erzielt?

Der (Alltags)Diskriminierung von Frauen und Personen mit einer diversen (geschlechtlichen) Identität mittels eines Dokumentations- und Evaluationssystem und Sensibilisierung begegnen.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|---|--|
| AD1.1: | Jedes Jahr wird ein Thema, das mit Alltagsdiskriminierung verknüpft ist, in die Hochschule getragen. | Jedes Jahr ist eine Öffentlichkeitsmaßnahme organisiert worden. |
| AD1.2: | Die Integration von Antidiskriminierung als Bestandteil der jährlichen Sicherheitsunterweisung wird geprüft und entwickelt. | Die Prüfung ist dokumentiert worden. Ein Konzept für die Integration ist entwickelt worden. |
| AD1.3: | Entwicklung einer Einweisung im Dokumentationssystem für Diskriminierungsfälle für zuständige Personen. | Ein Konzept inkl. aller benötigten Dokumente für ein Training ist entwickelt und die relevanten Organisationseinheiten bereitgestellt worden. |
| AD1.4: | Weiterentwicklung des Dokumentations- und Evaluationssystems für Diskriminierungsfälle. | Ein Handout zur Nutzung des Dokumentationssystems ist erstellt und die relevanten Organisationseinheiten bereitgestellt worden. Ein Evaluationssystem für durchgeführte Maßnahmen ist etabliert worden. |

**AD2:
BERATUNGS- UND ANLAUFSTELLEN
FÜR KONFLIKTE UND DISKRIMINIERUNGS-
VORFÄLLE**

Die HAW Hamburg bietet ein umfangreiches Angebot an Beratungs- und Anlaufstellen bei Konflikten und Diskriminierungen für ihre Mitglieder. Die sehr engagierten Personen hinter diesen Anlaufstellen leisten einen wichtigen Beitrag für die Hochschule. Dennoch gibt es Leerstellen – wie eine Antirassismusberatungsstelle – und es ist nicht immer klar, für welche Anliegen bereits Angebote bestehen und welche Beratung überhaupt für welche Anliegen zuständig ist. Zudem ist es selbst den Beratungs- und Anlaufstellen nicht immer klar, was die Zuständigkeiten der anderen Stellen sind und wann eine Verweisberatung (intern oder extern) passend ist. Versteht man die Beratungs-

und Anlaufstellen als die „Care-Arbeit der Hochschule“, beobachtet die HAW Hamburg, dass auch in diesem Bereich typische Geschlechterrollen wirken (siehe Abbildung 18).

Im Jahr 2024 wurde das Netzwerk der Beratungs- und Anlaufstellen als Weiterführung des ehemaligen Netzwerks der Konflikthanlaufstellen neu gegründet. Der neue Gleichstellungsplan TVP schließt daran an: Die Vernetzung soll ausgebaut und vertieft werden, um so den Zugang zu den Beratungs- und Anlaufstellen auch für das TVP zu verbessern, Leerstellen zu identifizieren und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Zusätzlich wird die HAW Hamburg die Maßnahme zur Schulung der Anlauf- und Beratungsstellen für geschlechterbasierte Diskriminierung aus dem auslaufenden Plan erneut aufnehmen (Ziel 8, Maßnahme 8.2, auslaufender Plan).

**Ziel AD2:
Beratungs- und Anlaufstellen für Konflikte und Diskriminierungsvorfälle**

Was wird erzielt?

Beratungs- und Anlaufstellen führen die Vernetzung fort und vertiefen sie, um auch für das TVP sichtbar und besser erreichbar zu sein.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|--|---|
| AD2.1: | Vertiefung der Vernetzung der Beratungs- und Anlaufstellen zum kollegialen Austausch und zur kollegialen Beratung. | Die Treffen haben zwei- bis dreimal pro Jahr stattgefunden. |
| AD2.2: | Regelmäßige Schulungsangebote für die Beratungs- und Anlaufstellen bzgl. intersektionaler Diskriminierung. | Die Anlauf- und Beratungsstellen sind zweimal zur intersektionalen geschlechterbasierten Diskriminierung sensibilisiert worden. |
| AD2.3: | Zugang zu den Beratungs- und Anlaufstellen für das TVP wird verbessert. | Ein Plan für den verbesserten Zugang des TVP ist erstellt und Maßnahmen sind umgesetzt worden. |

**AD3:
GESCHLECHTLICHE VIELFALT RESPEKTIEREN,
DIVERSITY FÖRDERN**

Geschlechtervielfalt weiter fördern

Mit der gesetzlichen Verankerung der dritten Geschlechtsoption hat die Hochschule eine durchgehende Verantwortung in Hinsicht auf ihre Inklusivität. Hierzu gab es in den letzten Jahren einen Präsidiumsbeschluss zur geschlechtergerechten (An)Sprache und einen weiteren zur Einrichtung von **all-gender** Toiletten an allen Standorten. Darüber hinaus hat die Stabsstelle Gleichstellung die Broschürenreihe „Respekt!“ mit Handlungsempfehlungen etwa zum Thema von Namen und Pronomen veröffentlicht. Eine besondere Sensibilität der Hochschule ist dabei im Kontext von trans* und inter* Personen und deren Deadnames²⁷ gefordert. Wenn der Name noch nicht behördlich geändert worden ist, kann der Deadname aufgrund der Kommunikation mit offiziellen Instanzen, wie der Finanzbehörde oder der Krankenversicherung, bislang nicht in allen administrativen Abläufen des Personalservices mit dem neuen Namen ersetzt werden. Nicht zuletzt infolge der Verabschiedung des Selbstbestimmungsgesetzes wird die Hochschule diese Abläufe überprüfen. Zudem soll geprüft werden, ob die (Un)Möglichkeiten der Namensänderung für Betroffene in den unterschiedlichen Angehörigenkategorien der Hochschule in einem Informationsblatt dargestellt werden kann.

Diversity in der Außendarstellung stärker hervorheben

Geschlechterbasierte Diskriminierung findet oft in Überschneidung mit anderen Diskriminierungsformen statt. Die HAW Hamburg steht für ein solidarisches Miteinander und gegenseitigen Respekt und hat sich dem Ziel einer chancengerechten Hochschulentwicklung verschrieben. Diversity wird dabei als Querschnittsaufgabe der Hochschule verstanden. Dafür werden sämtliche Strukturen und Prozesse so gestaltet, dass sie die vielfältigen Lebensrealitäten der Hochschulmitglieder abbilden. Um das umzusetzen, wird die Hochschule auf Grundlage des Vorschlags des Personalamts eine Diversity-Klausel für Ausschreibungen entwickeln. Zudem überarbeitet sie die Hinweise zur diversitysensiblen Bildsprache im Corporate Design Manual der HAW Hamburg. Dazu werden vorhandene Materialien der Stabsstelle Gleichstellung (u. a. die OER diversity!) stärker einbezogen.

²⁷ Deadname ist der Name einer Person, den sie meist bei der Geburt erhält, allerdings mit Anpassung ihrer Geschlechtsidentität ablegt.

Letztlich sollen Öffentlichkeitsmaßnahmen ergriffen werden, die sich thematisch an intersektionalen bzw. geschlechterbasierten Diskriminierungsthemen orientieren. Beispiele sind die gesundheitlichen Auswirkungen von geschlechterbasierter Diskriminierung, Gender & Diversity im betrieblichen Gesundheitsmanagement oder das Frauen- und Familienbild in rechtspopulistischen Gesellschaftsvorstellungen. Zusätzlich werden Austauschformate zur Prävention von (Alltags)Diskriminierung unter Hochschulangehörigen organisiert.

**Ziel AD3:
Geschlechtliche Vielfalt respektieren, Diversity fördern**

Was wird erzielt?

Den Wert der Vielfalt aus intersektionaler Gleichstellungssicht weiter ausbauen – vor dem Einstieg und während der Beschäftigung.

| Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---|--|
| AD3.1: Diversity-Klausel für Ausschreibungen entwickeln. | Diversity-Klausel ist im Formblatt für Ausschreibungen ergänzt worden. |
| AD3.2: Die Hinweise für eine inklusive Bildsprache im Corporate Design Manual der HAW Hamburg werden überprüft und, wenn passend, um Umsetzungshinweise ergänzt. | Das Corporate Design Manual ist überprüft worden. Umsetzungshinweise sind festgehalten worden, ggf. in einer Art Leitfaden separat vom Manual. |
| AD3.3: Diskriminierungsfreier Umgang mit Deadnames wird geprüft; Umsetzung: Entwicklung eines Informationsblatts. | Prüfung des Umgangs mit Deadnames ist dokumentiert worden. Ein Informationsblatt für Betroffene ist erstellt worden. |
| AD3.4: Mittels Öffentlichkeitsmaßnahmen werden intersektionale bzw. geschlechterbasierte Diskriminierungsthemen in die Hochschule getragen. | Zwei Öffentlichkeitsmaßnahmen sind organisiert worden. |
| AD3.5: Austausch zur Prävention von (Alltags) Diskriminierung unter Hochschulangehörigen in verschiedenen Formaten. | Jedes Jahr ist eine Maßnahme organisiert worden. |

GRAFIK MIT RELEVANZ IM HANDLUNGSFELD ANTIDISKRIMINIERUNG

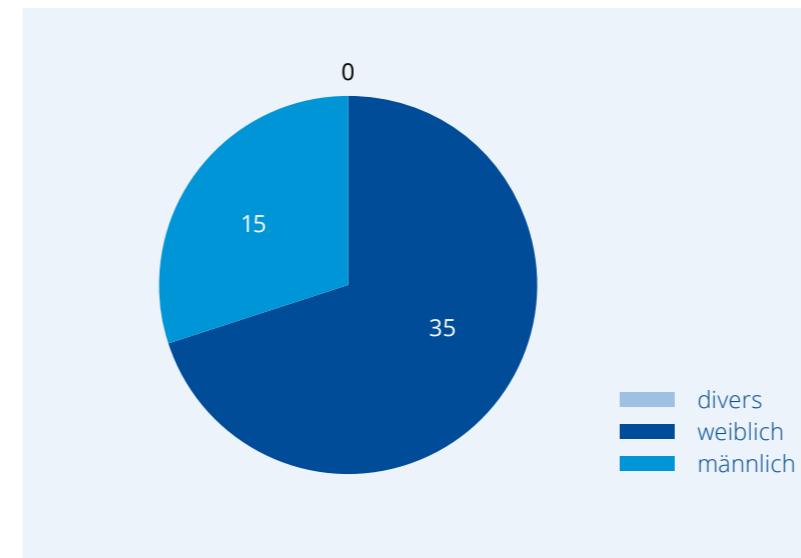


Abbildung 18.
Anzahl der Hochschulbeschäftigten mit nebenberuflichen Tätigkeiten mit Care-Bezug nach Geschlecht (Stand: März 2024).

Die Grafik ist auf Basis vom gelesenen Geschlecht der auf der Website der HAW Hamburg verfügbaren Informationen erstellt worden.

Handlungsfeld Digitale Arbeit

HANDLUNGSFELD DIGITALE ARBEIT

Auch die HAW Hamburg ist von der digitalen Transformation betroffen und strebt in ihrer Digitalisierungsstrategie an, den digitalen Wandel aktiv zu gestalten. Im SEP 2021 – 2025 ist der Digitalisierung ein Handlungsfeld gewidmet. Der digitale Wandel kann jedoch nur dann gelingen, wenn er inklusiv – das heißt, von Frauen, Männern und diversen Personen, aber auch Personen aus Minderheitsgruppen (Stichwort: Intersektionalität) – gestaltet wird. Chancengleichheit muss zusammen mit der Digitalisierung vorangetrieben werden. Das wird mit diesem Handlungsfeld aufgegriffen. Denn auch im Bereich digitale Arbeit gibt es Handlungsbedarfe für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit bzw. Studien, die Risiken der Benachteiligung von Frauen aufzeigen: Einer Studie zufolge nutzen Frauen seltener Software, die über Text- oder einfache Zahlenverarbeitung hinausgeht (z. B. Konstruktionsprogramme oder Programme für statistische Auswertungen). Zudem nutzen Frauen auch seltener Software, die für die Vernetzung zwischen Teams sorgt (z. B. Cloud-Dienste oder Online-Plattformen)²⁸. Dieser digitale Rückstand vergrößert sich, wenn Frauen in Teilzeit arbeiten. Die Studie zeigt ebenso auf, dass sich hauptsächlich Frauen nicht gut auf einen digitalisierten Arbeitsmarkt vorbereitet fühlen (lediglich 34 % der befragten Frauen fühlten sich gut vorbereitet). Eine zweite Studie zeigt auf, dass Home-Office-Möglichkeiten, die Geschlechterungleichheit bei traditionellen Paarbeziehungen verstärken können²⁹.

DA1: INKLUSIVE TREFFEN

Die Hochschule betrachtet Vereinbarkeit als einen ihrer zentralen Werte, dem sie seit 2008 mit regelmäßigen Auditierungen für das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ Ausdruck verleiht. Seit 2022 gilt für alle Beschäftigten die Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG „Dienst an einem anderen Ort“. Nach der Vereinbarung gilt das Recht darauf, bis zu 60 Prozent der Arbeitszeit im Home-Office zu absolvieren. Die Möglichkeit zum Arbeiten im Home-Office nützt besonders Mitarbeitenden, die aufgrund von Care-Verpflichtungen Vereinbarkeit in ihrem Arbeitsalltag herstellen müssen³⁰.

Um dafür gute Rahmenbedingungen zu schaffen, ist es wichtig, dass Arbeitstreffen – von Gremiensitzungen bis zum Teamtreffen – inklusiver gestaltet werden und digitale Arbeitsformen berücksichtigen. Das bietet den zusätzlichen Vorteil, direkt auch weitere Personengruppen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung – einbinden zu können. Eine inklusive Gestaltung von Treffen kann vielfältig sein und an die Bedürfnisse des jeweiligen Teams angepasst werden. So können Treffen hybrid abgehalten werden, Aufnahmen von Treffen können nachträglich zur Nachvollziehbarkeit veröffentlicht, Protokolle jeglicher Art (z. B. visuell oder textuell) können geführt und anschließend in Teams mit einer Chat-Funktion für Rückfragen zur Verfügung gestellt werden, etc.

²⁸ Lott, Y. (2023). Der Gender Digital Gap in Transformation?: Verwendung digitaler Technologien und Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt. WSI Report, 81.

²⁹ Lübcke, S., & Ohlbrecht, H. (2023). Home sweet home? Arbeits(t)raum Homeoffice: Eine qualitative Untersuchung zum Erleben des mobilen Arbeitens unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit. *Arbeit*, 32(2): 175-194. doi: 10.1515/arbeit-2023-0011

³⁰ Siehe für diese Annahme das Statistische Bundesamt: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/06/PD24_N032_13.html

**Ziel DA1:
Inklusive Treffen**

Was wird erzielt?

Die Hochschule unterstützt die Umsetzung von inklusiven Treffen, z. B. für Beschäftigte mit Vereinbarkeitsthemen oder auch mit Behinderung, und initialisiert sie für die zentralen, hochschulweiten Gremien.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|---|--|
| DA1.1: | Leitfaden für inklusive Treffen gestalten. | Der Leitfaden ist im Beschäftigtenportal der HAW Hamburg verfügbar. |
| DA1.2: | Kommunikation des Leitfadens. | Der Leitfaden ist während einer FK-DB vorgestellt worden. Alle Beschäftigten sind über E-Mail informiert worden. |
| DA1.3: | Überprüfung, inwieweit Gremiensitzungen als inklusive Sitzungen (ggf. als hybride Sitzungen) organisiert werden können, und eine Umsetzung mindestens für die Hauptgremien. | Dokumentation zu der Überprüfung von inklusiven Sitzungen für Gremien wird diesen vorgelegt. Senatssitzungen werden als inklusive Treffen organisiert. |

**DA2:
FLEXIBEL UND MOBIL: DIGITALES ARBEITEN
VERBESSERN**

Mobiles Arbeiten wird häufig mit Hoffnungen in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit verbunden: Schließlich könnte die Digitalisierung durch die Möglichkeit zu ortsungebundener Arbeit (z.B. im Home-Office) die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit verbessern, welche noch immer hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird³¹. Allerdings zeigen Studien auch auf, dass ortsungebundene Arbeit schnell in entgrenzter Arbeit münden kann, was wiederum negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit oder zu mindestens auf die Belastung der Mitarbeitenden hat³².

Wie im auslaufenden Gleichstellungsplan dargestellt, ist zusätzlich bekannt, dass mobiles Arbeiten geschlechterspezifische Effekte auf Sichtbarkeit, Karrieremöglichkeiten und Beförderung auslöst³³. Ein reduzierter Präsenzkontakt kann zur Unsichtbarkeit mobil Arbeitender führen, was wiederum negative Folgen für Beförderung und Karriere haben kann³⁴. Zu dieser potenziellen Unsichtbarkeit kommt hinzu, dass Frauen negativer als Männer bewertet werden, wenn sie im Home-Office arbeiten³⁵. Im auslaufenden Plan war es das Ziel, Führungskräfte für geschlechterspezifische Effekte der Digitalisierung zu sensibilisieren (Ziel 10, Maßnahme 10.1). Für diesen Plan möchte die HAW Hamburg sowohl die Mitarbeitenden als auch die Führungskräfte für die Auswirkungen des digitalen Arbeitens sensibilisieren.

³¹ Lott, Y. (2023). Mental Load: Frauen tragen die überwiegende Last. WSI Report, 87.

Des Weiteren: Einer kürzlich veröffentlichten Analyse zufolge geht das SGB XI („Pflegeversicherungsgesetz“) sogar von einem sogenannten „Hausfrauenmodell“ aus: Hasseler, M. (2023). Wie gelingt die Vereinbarkeit von Familienpflege und Beruf? *Pflegezeitschrift*, 76(7), 10-11. doi: 10.1007/s41906-023-2110-x

³² Lübcke, S., & Ohlbrecht, H. (2023). Home sweet home? Arbeits(t)raum Homeoffice: Eine qualitative Untersuchung zum Erleben des mobilen Arbeitens unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit. *Arbeit*, 32(2), 175-194. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0011>; siehe auch: Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance-robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>

³³ Vgl. Widera (2020): Gleichstellung 4.0 – Chancen und Risiken digitaler Arbeitspraktiken für die Gleichstellung der Geschlechter. Masterthesis vorgelegt am 19.06.2020, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Hamburg.

³⁴ Schildmann, C. (2018). Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Arbeitswelt. Fünf entscheidende Felder. *böll.brief Teilhabegesellschaft*, 6. Heinrich-Böll-Stiftung.

³⁵ Ahlers, E., Klenner, C., Lott, Y., Maschke, M., Müller, A., Schildmann, C., Voss, D., & Weusthoff, A. (2018): Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt (Nr. 211). Arbeitspapier. Hans-Böckler-Stiftung: S. 11.

Zudem ist das digitale Arbeiten nicht nur über mobiles Arbeiten in die Hochschule getragen worden, vielmehr sind ganze Arbeitsprozesse an der Hochschule digitalisiert, womit auch Personen im Büro zunehmend digital arbeiten. Die vom Präsidium im Jahr 2021 durchgeführte Corona-Befragung des TVP wurde im Hinblick auf die Auswirkungen der veränderten Arbeitsorganisation (insbesondere das mobile Arbeiten) ausgewertet, allerdings fehlte die Erhebung des Geschlechtes (Ziel 10, Maßnahme 10.2, auslaufender Plan). Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten des TVP hat die Stabsstelle Gleichstellung aus dieser Auswertung Handlungsempfehlungen für die Gestaltung mobilen Arbeitens dem Präsidium vorgelegt. Die Handlungsempfehlungen sind wohlwollend zur Kenntnis genommen und Maßnahmen beschlossen worden. Zum Teil sind die Empfehlungen durch die Inkraftsetzung der 93er Vereinbarung zum mobilen Arbeiten erfüllt worden. Eine vom Präsidium beschlossene Empfehlung betrifft den Einbezug von Gender-Expertise in die Erarbeitung von Bestimmungen zum mobilen oder flexiblen Arbeiten.

Wie genau die Situation des digitalen Arbeitens an der Hochschule ist, wie sie sich auf das TVP auswirkt, was für Bedarfe für ein verbessertes mobiles bzw. digitales Arbeiten bestehen, und welche geschlechter-(un)gerechten Folgen sie hat, ist bisher weitgehend unbekannt. Es sind jedoch wie oben dargestellt Effekte auf die Gleichstellung zu erwarten. Vor diesem Hintergrund und im Hinblick auf die erstellten Handlungsempfehlungen wird eine Erhebung durchgeführt, wie die Hochschulmitarbeitenden das digitale Arbeiten erfahren und wo Bedarf besteht die digitalen Möglichkeiten zu erweitern. Mit dieser Umfrage und der Ableitung von entsprechenden Maßnahmen verfolgt die HAW Hamburg die Maßnahmen aus dem auslaufenden Plan weiter, Führungskräfte für die geschlechtsspezifische Effekte mobiler Arbeit zu sensibilisieren und die technische Ausstattung zum mobilen Arbeiten zu verbessern (Ziel 11, Maßnahmen 11.2, 11.4 & 11.5).

**Ziel DA2:
Digitales Arbeiten verbessern**

Was wird erzielt?

Die Möglichkeiten zum digitalen Arbeiten (mobiles Arbeiten, aber auch im Büro) steigen rasant. Die (Un)Möglichkeiten sowie die Erfahrungen dieses Arbeitens werden erhoben und, wo nötig, verbessert.

| | Maßnahmen | Erfolgsindikator |
|---------------|--|---|
| DA2.1: | Umfrage zum digitalen Arbeiten mit Fokus auf mobilem Arbeiten konzipieren und durchführen. | Die digitale Umfrage ist entwickelt und mit den relevanten Organisationseinheiten abgestimmt worden. Die Umfrage ist im Jahr 2026 an das TVP geschickt worden. |
| DA2.2: | Erarbeitung möglicher Maßnahmen zur Verbesserung des digitalen Arbeitens und Austausch mit Präsidium & FKs, welche Maßnahmen umgesetzt werden können. | Mögliche Maßnahmen aufgrund der Ergebnisse der Umfrage sind dokumentiert und mit dem Präsidium und FKs diskutiert worden. Nach Vorlage der Ergebnisse sollen Maßnahmen ergriffen werden, um den Ergebnissen Rechnung zu tragen. |
| DA2.3: | Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie Führungskräfte für mögliche Effekte des Home-Office auf die eigene Work-Life-Balance, aus Perspektive des Digital Gender Gaps sowie der Vereinbarkeit. | Im Jahr 2026 und im Jahr 2028 sind Sensibilisierungsaktivitäten organisiert worden. |

Schlusswort der Leitung der Stabsstelle Gleichstellung

SCHLUSSWORT DER LEITUNG DER STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG

Dieser Plan bildet die Grundlage, um angesichts der tiefgreifenden Veränderungen im Rahmen des Strategieprozesses, die Gleichstellung in den nächsten Jahren anzupassen und auszubauen.

Zentral ist dafür die hier festgelegte Weiterentwicklung des Gleichstellungsmonitorings und -controllings sowie die geplanten Erhebungen gleichstellungsspezifischer Veränderungen und Belastungen im Strategieprozess, um Bedarfe frühzeitig zu identifizieren und entsprechend reagieren zu können. Es ist jetzt wichtig proaktiv auf die Beschäftigten der Hochschule zuzugehen und sie aktiv in Prozesse einzubinden. Wir möchten, dass die Hochschule für sie nicht nur ein Ort des Arbeitens darstellt, sondern einen Ort in dem sich jede*r Einzelne gesehen und inkludiert fühlt. Nur so können wir gemeinsam einen Ort schaffen, an dem innovative Ideen nachhaltig sprießen und ein Dialog auf Augenhöhe stattfindet.

Familienfreundlichkeit ist ein Schwerpunkt, der mir – als Frau in einer Führungsposition und als Mutter kleiner Kinder – besonders am Herzen liegt. Unsere Hochschule hat in diesem Bereich bereits viel erreicht und war in Hamburg die Erste, die sich einer Auditierung unterzogen hat. Doch darauf wollen wir uns nicht ausruhen. Die im Plan formulierten Ziele geben uns die Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern und zu festigen. An der HAW Hamburg soll der Reproduktion struktureller Ungleichheit im Care-Sektor nicht nur theoretisch, sondern aktiv durch zielgerichtete Maßnahmen entgegengewirkt werden.

Besonders am Herzen liegt mir und meinem Team der Stabsstelle Gleichstellung auch der verstärkte Fokus auf intersektionale Gleichstellungsmaßnahmen, die im Plan hervorgehoben werden: Gleichberechtigung kann nur erreicht werden, wenn wir auch andere Formen

der Diskriminierung erkennen und bekämpfen. Der Plan stellt sicher, dass Antidiskriminierung in all ihren Facetten ein integraler Bestandteil unserer Strategie ist, um eine Hochschule zu schaffen, die für alle ein sicherer und unterstützender Ort ist.

An dieser Stelle möchte ich allen, die an der Erstellung dieses Gleichstellungsplans beteiligt waren, meinen herzlichen Dank aussprechen. Der Dank gilt in erster Linie meinem Stellvertreter, Dr. Henk van Gils, für das kreative Entwickeln, die großartige Umsetzung und die Koordination der vielfältigen Abstimmungsprozesse. Für die umfassende Unterstützung bei der Erstellung danke ich Nina Nevermann, Antonia Köster und Tjara Grozev aus dem Team der Stabsstelle. Darüber hinaus danke ich den beteiligten Organisationseinheiten für den wichtigen Austausch, das strategische Mitdenken und die Mitarbeit – der zentralen Gleichstellungsbeauftragten TVP, der Personalleitung, der Personalentwicklung und dem Personalrat. Last but not least danke ich dem Präsidium für ihr umfassendes Commitment zur Gleichstellung, das auch hier wieder deutlich wird in der Zustimmung und Unterstützung der ehrgeizigen Ziele und Maßnahmen.

Die breite Unterstützung, die bisherigen Erfolge, die Erfahrungen und das große Engagement der vielen Akteur*innen im Bereich Gleichstellung sind die Stärke und Motivation, mit der wir uns die nächsten Jahre den ehrgeizigen Maßnahmen widmen werden.

Herzliche Grüße,

[Dr. Stephanie Rose](#)

Anhang: Veranstaltete Aktivitäten 2021–2024

ANHANG: VERANSTALTETE AKTIVITÄTEN 2021–2024

In diesem Anhang sind die Aktivitäten aufgelistet, die im Rahmen der Maßnahmen des Gleichstellungsplans TVP 2021–2024 durchgeführt wurden. Aktivitäten, die für mehrere Maßnahmen relevant gewesen sind, werden wiederholt aufgeführt.

MAßNAHME 2.2 SENSIBILISIERUNG FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

2021

- Workshop „Trauer im Team“ für Führungskräfte und Multiplikator*innen
- Podiumdiskussion zum Equal Pay Day

2022

- Präsentation zur geschlechtergerechten Personalgewinnung und -entwicklung für Führungskräfte entwickelt und in der Führungskräfte-Dienstbesprechung präsentiert. Im Anschluss wurde die Präsentation zur Verfügung gestellt.
- Workshop „Trauer im Team“ für Führungskräfte und Multiplikator*innen
- Rundmail zu Equal Care Day

2023

- Rundmail zum Equal Care Day
- Vortrag „Zeit für mich - im Berufs- und Familienalltag finden“ - Nils Seiler

2024

- Rundmail zum Equal Care Day

MAßNAHME 2.3 LEBENSPHASENORIENTIERTE PERSONALPOLITIK

2021

- Digitale Demenzschulungen im Rahmen des Pflorgetages
- Vortrag zum Thema „Vorsorgevollmacht“
- Workshop „Trauer im Team“ für Führungskräfte und Multiplikator*innen (Präsenz)
- Vortrag zum Thema „Pflege auf Distanz“
- Vortrag zum Thema „Achtsamkeit“

2022

- Sport für Ältere – Kraft, Koordination, Beweglichkeit“
- 3 Veranstaltungen Schnuppersport für Eltern und Kinder („Teak Wan Do“)
- Malprojekt für Kinder – Thema: Ältere Bezugspersonen
- Demenzschulungen im Rahmen des Pflorgetages
- Vortrag zum Thema Vorsorgevollmacht
- Workshop „Trauer im Team“ für Führungskräfte und Multiplikator*innen
- Aktive Übungen für Angehörige von Pflegebedürftigen
- Vortrag zum Thema „Achtsamkeit“ (Andrea Mertling)

2023

- Demenzschulungen im Rahmen des Pflagetages (HAW Hamburg)
- Vortrag zum Thema Vorsorgevollmacht
- Achtsame Übungen für Pflegende (Andrea Mertling)
- Rückenschonung in der Pflege (Susann Damati)
- Vortrag „Ehegattenvertretungsrecht“ - Herrmann Middendorf

2024

- Vortrag „Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung – Selbstbestimmt in die Zukunft“
- Vortrag „Schulungsangebot: BasisQ – Basisqualifikation Demenz“
- Vortrag „Willkommen Gelassenheit – Stressmanagement für Angehörige die von einer Pflegesituation betroffen sind“
- Vortrag „Körperlichkeit als Ressource bei Pflegeaufgaben“
- Vortrag mit Übungen „Achtsamkeit und Entspannung als Ressource“
- Vortrag „Das macht auch was mit uns!“ – Ein Vortrag für Angehörige von Menschen mit einer Suchterkrankung

MABNAHME 7.2

SENSIBILISIERUNG FÜR ROLLENSTEREOTYPE UND DEREN AUSWIRKUNGEN IN LEBENSLÄUFEN

2021

- Podiumdiskussion zum Equal Pay Day

2022

- Rundmail zum Equal Care Day

2023

- Rundmail zum Equal Care Day

2024

- Rundmail zum Equal Care Day

MABNAHME 7.3

SICHTBARKEIT ALTERNATIVER LEBENSENTWÜRFE

2021

- Maßnahmen zur PrideWeek
- Demenzschulungen im Rahmen des Pflagetages
- Diversity-Tipp des Monats
- Rundmail zum „Tag gegen Gewalt gegen Frauen – Transgender Day of Remembrance“

2022

- Maßnahmen zur PrideWeek
- Wie alt werden wir oder wie werden wir alt? Englische Veranstaltung z.B. Mehrsprachigkeit in Familien
- Vortrag zu „Mental Load“ - Nils Seiler
- Demenzschulungen im Rahmen des Pflagetages
- Rundmail zum „Tag gegen Gewalt gegen Frauen – Transgender Day of Remembrance“

2023

- Maßnahmen im Rahmen der PrideWeek Hamburg:
 - Rundmail
 - Ausstellung
- Vortrag „Vielfalt im Kinderbuchregal“ von Anna Franze (HAW);
- Vortrag „Mehrsprachigkeit in Familien“
- Vortrag „Wenn Angehörige psychisch krank werden“

2024

- Instagrampost zum Black History Month
- Vortrag „Vielfalt im Kinderbuchregal“ - Anna Franze (HAW)
- Vortrag „Patchwork: meine Kinder, deine Kinder, unsere Kinder ...“ - Silke Paurat
- Maßnahmen zur PrideWeek:
 - Rundmail
 - Beteiligung an der Aktion „Hamburg zeigt Flagge“
- Veröffentlichung zum Eintritt des Bündnisses „Die Mitgemeinten“

MABNAHME 7.4

INFOVERANSTALTUNGEN ZU ELTERNZEIT SPEZIELL FÜR VÄTER

2021

- Elterngeld/Elternzeit für Beschäftigte, Väterworkshop
- Veranstaltung „Enter or Escape? Mediennutzung bei Kindern und Jugendlichen“

2022

- Vortrag „Diversität in Kinderbüchern“ Anna Franze
- Vortrag „Mediennutzung und Medienkompetenz für Kinder unter 12 Jahren“ Cathrin Tettenborn, Referentin für Suchtprävention bei SUCHT.HAMBURG

2023

- Vortrag „Kinder und Sterben/Tod: Wie spricht man darüber?“ - Michael Rhode HSU
- Vortrag „Vielfalt im Kinderbuchregal“ - Anna Franze
- Vortrag „Väter/Eltern“ Herr Seiler; Kinder und Sterben/Tod Wie spricht man darüber? Michael Rhode HSU;
- Vortrag „Viel Rauch um Nichts? Cannabiskonsum, -prävention und aktuelle Entwicklungen der Regulierung“

2024

- Vortrag „Kinder und Sterben/Tod: Wie spricht man darüber?“ - Michael Rhode HSU
- Vortrag „Pubertät - Eine Chance für Eltern gemeinsam mit ihren Kindern zu wachsen“ - Mag. Ines Berger
- Vortrag „Über Bilderbücher ins Gespräch kommen“ - Prof. Dr. Katrin Alt (HAW)
- Workshop „Mit Kindern über Rassismus reden“ - Josephine Apraku
- Vortrag „Vielfalt im Kinderbuchregal“, inkl. Leseliste - Anna Franze
- Vortrag „Patchwork: meine Kinder, deine Kinder, unsere Kinder ...“ - Silke Paurat

MABNAHME 8.2

SCHULUNG DER ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLEN FÜR GESCHLECHTS-BASIERTE DISKRIMINIERUNG

2021-2022

- Schulung zum Themenbereich „Geschlechtsbasierte Diskriminierung“
- Schulung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Belästigung“

**HAW-HAMBURG.DE/
GLEICHSTELLUNG**

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

**Weil Du was
verändern kannst.**