



**Gleichstellungsplan für das
technische-, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVP)**

Laufzeit 2025 - 2028



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	3
2. Methodik des Gleichstellungsplans	4
3. Rechtliche Grundlagen	5
4. Bestandsaufnahme zum Stichtag 1.12.2023	6
4.1. Beschäftigungszahlen insgesamt.....	6
4.2. Beschäftigtenzahlen nach Fachrichtungen und Statusgruppen	7
4.3. Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen	8
4.4. Beschäftigtenzahlen Auszubildende	14
4.5. Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Teilzeitarbeit	14
4.6. Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Beurlaubung	16
4.7. Beschäftigte Arbeitnehmende in Führungspositionen.....	17
4.8. Veränderungen der Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, Fachrichtungen und Geschlecht von 2019 bis 2023	19
5. Fluktuationsanalyse	22
5.1. Fluktuationsanalyse für 2025, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung.....	22
5.2. Fluktuationsanalyse für 2026, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung.....	23
5.3. Fluktuationsanalyse für 2027, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung.....	24
5.4. Fluktuationsanalyse für 2028, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung.....	25
5.5. Fazit aus der Fluktuationsanalyse.....	25
6. Evaluation der Maßnahmen des TVP Gleichstellungsplans 2021 – 2024	27
7. Ziele und Maßnahmen.....	32
7.1. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften.....	32
7.2. Ziel: Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts	32
7.3. Installierung eines gendersensiblen Recruitings	34
7.4. Ziel: Motivation (männlicher) Beschäftigter zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen	34
7.5. Durchführen eines Diversitätsaudits	35
7.6. Ziel: Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung.....	35

7.7. Ziel: Regelungen beim Thema „sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“	36
7.8. Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	36
8. Kriterien zur Bewertung des Fortschritts bei der Umsetzung der Ziele aus Kapitel 7	37
8.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften	37
8.2. Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts	37
8.3. Installierung eines gendersensiblen Recruitings	38
8.4. Motivation (männlicher) Beschäftigter zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen	38
8.5. Durchführen eines Diversitätsaudits	39
8.6. Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung.....	39
8.7. Regelungen beim Thema „sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“	39
8.8. Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit:	39
9. Geltungsbereich des Gleichstellungsplans 2025 bis 2028	40
10. Schlusswort.....	40

1. Präambel

Die Technische Universität Hamburg (TUHH) setzt sich mit Nachdruck für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ein. In Übereinstimmung mit dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg sowie dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz verpflichtet sich die TUHH, die Chancengleichheit und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu gewährleisten und zu fördern. Zudem wird zur Kenntnis genommen, dass es neben männlich und weiblich noch andere geschlechtliche Identitäten gibt, die möglichst in den Maßnahmen zur Gleichstellung berücksichtigt werden.

Geschlechtergerechtigkeit ist eine wesentliche Voraussetzung für eine faire und inklusive Arbeitsumgebung. Daher strebt die TUHH danach, bestehende Ungleichheiten abzubauen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das alle Mitarbeiter*innen – unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität – gleichermaßen fördert und unterstützt. Die Verwirklichung der Gleichstellung ist nicht nur ein rechtliches Gebot, sondern auch ein ethisches und soziales Anliegen.

Um sicherzustellen, dass die Gleichstellungsmaßnahmen den aktuellen Herausforderungen und Bedürfnissen gerecht werden, verpflichtet sich die TUHH zur kontinuierlichen Evaluation und Anpassung ihrer Maßnahmen.

2. Methodik des Gleichstellungsplans

Die Erstellung des Gleichstellungsplans der Technischen Universität Hamburg für die Jahre 2025 bis 2028 erfolgte durch einen partizipativen und strukturierten Prozess, der auf einer breiten Einbindung der Mitarbeitenden und relevanter Interessensgruppen basierte. Dieser Prozess umfasste mehrere Schritte, die darauf abzielten, die aktuellen Herausforderungen, Ziele und gewünschten Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung zu identifizieren und zu adressieren.

Bestandserhebung: Ein wichtiger erster Schritt war die Durchführung einer umfassenden Bestandserhebung, um ein aktuelles und detailliertes Bild der Geschlechterverteilung und Beschäftigungsstrukturen innerhalb der Technischen Universität Hamburg zu gewinnen. Diese Erhebung umfasste eine Analyse der Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht, Fachrichtungen, Statusgruppen und Vergütungsgruppen. Die Ergebnisse dieser Erhebung wurden systematisch ausgewertet und lieferten wertvolle Einblicke in bestehende Ungleichgewichte sowie in Bereiche, die einer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen.

Fluktuationsanalyse: Parallel zur Bestandserhebung wurde eine Fluktuationsanalyse durchgeführt, um die Abgänge von Mitarbeitenden in den kommenden Jahren zu prognostizieren und deren Auswirkungen auf die Geschlechterverteilung und Personalstruktur zu verstehen. Die Analyse zeigte sowohl Trends als auch mögliche Herausforderungen auf, die im neuen Gleichstellungsplan berücksichtigt werden mussten. Besonders die erwarteten Abgänge in bestimmten Vergütungsgruppen und die Geschlechterverteilung der Abgänge wurden analysiert, um die Wichtigkeit einer Nachfolgeplanung aufzuzeigen und besonders in welchen Bereichen.

Evaluierung des Vorgängerplans: Zusätzlich wurde eine umfassende Evaluierung der Maßnahmen des vorherigen Gleichstellungsplans für die Jahre 2021 bis 2024 durchgeführt. Dabei wurden sowohl Erfolge als auch Bereiche identifiziert, in denen Verbesserungsbedarf besteht. Diese Evaluierung der bisherigen Maßnahmen bildete die Grundlage für die Weiterentwicklung des neuen Plans.

Beteiligung der Mitarbeitenden: Ein zentrales Element der Methodik war die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden durch eine Gleichstellungsversammlung, die im Format eines „World Cafés“ organisiert wurde. Diese Veranstaltung bot den Mitarbeitenden die Möglichkeit, in einem offenen und konstruktiven Dialog ihre individuellen Ziele, Herausforderungen und gewünschten Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung einzubringen. Die gesammelten Beiträge und Diskussionsergebnisse wurden sorgfältig dokumentiert und flossen in die Entwicklung des Gleichstellungsplans ein.

Integration der Ergebnisse: Die Ergebnisse aus der Bestandserhebung, der Fluktuationsanalyse, der Evaluation des Vorgängerplans und der Mitarbeitendenbeteiligung wurden in einem iterativen Prozess in den Entwurf des Gleichstellungsplans integriert. Hierbei wurde besonderer Wert darauf gelegt, dass die Maßnahmen sowohl den identifizierten Herausforderungen gerecht werden als auch realistische und umsetzbare Lösungen bieten.

Durch diese methodische Vorgehensweise stellt die Technische Universität Hamburg sicher, dass der Gleichstellungsplan nicht nur ein theoretisches Konzept bleibt, sondern als lebendiges Instrument aktiv zur Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit beiträgt.

3. Rechtliche Grundlagen

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

Artikel 3 Absätze 2 und 3 GG verbietet es, ohne hinreichenden Grund Menschen wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Das Geschlecht darf grundsätzlich nicht als Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können sie ausnahmsweise zulässig sein. Dies spiegelt sich auch in Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wider: „Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ Dies kann der Fall sein, wenn Regelungen ein Geschlecht bewusst begünstigen, um faktische Nachteile auszugleichen, die aufgrund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen überwiegend ein Geschlecht treffen.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG ergänzt das Benachteiligungsverbot durch den verfassungsrechtlichen Auftrag des Staates, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. In Übereinstimmung mit dem Grundgesetz erhebt auch Artikel 3 Absatz 2 Satz 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel aller Staatsgewalt.

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

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

4. Bestandsaufnahme zum Stichtag 1.12.2023

4.1. Beschäftigungszahlen insgesamt

	männlich	weiblich	Gesamt- ergebnis	männlich	weiblich
Handwerklich tätiges Personal	45	11	56	80,36%	19,64%
IT	79	12	91	86,81%	13,19%
Technisches Personal	101	52	153	66,01%	33,99%
Verwaltung	97	331	428	22,66%	77,34%
Gesamtergebnis	322	406	728	44,23%	55,77%

Die Tabelle zeigt die Beschäftigungszahlen und die Geschlechterverteilung in verschiedenen Berufsfeldern innerhalb der TUHH und gibt einen umfassenden Überblick über die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Bereichen. Insgesamt sind 728 Personen beschäftigt, davon 322 Männer und 406 Frauen, was einem Anteil von 44,23% männlichen und 55,77% weiblichen Beschäftigten entspricht.

Im Bereich des handwerklich tätigen Personals sind 56 Personen beschäftigt, wobei die Männer mit 45 Beschäftigten und einem Anteil von 80,36% deutlich dominieren. Frauen sind in diesem Bereich mit 11 Personen vertreten, was einem Anteil von 19,64% entspricht. Ähnlich verhält es sich im IT-Bereich, in dem insgesamt 91 Personen arbeiten. Hier liegt der Männeranteil bei 86,81%, während Frauen lediglich 13,19% ausmachen. Diese Zahlen verdeutlichen eine starke männliche Dominanz in handwerklichen und IT-Berufen.

Anders sieht es im Bereich des technischen Personals aus, wo von insgesamt 153 Beschäftigten 101 Männer und 52 Frauen sind. Dies entspricht einem Männeranteil von 66,01% und einem Frauenanteil von 33,99%. Obwohl Männer auch hier in der Mehrheit sind, ist der Frauenanteil im Vergleich zu handwerklichen und IT-Berufen höher.

Die Verwaltung zeigt ein völlig anderes Bild. In diesem Bereich sind insgesamt 428 Personen beschäftigt, von denen 97 Männer und 331 Frauen sind. Das entspricht einem Männeranteil von nur 22,66%, während Frauen mit 77,34% deutlich dominieren. Dies unterstreicht die starke weibliche Präsenz in Verwaltungspositionen innerhalb der TUHH.

Zusammengefasst zeigt die Tabelle eine klare Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bereichen der TUHH. Während Männer vor allem in den handwerklichen, IT- und technischen Bereichen dominieren, sind Frauen besonders in der Verwaltung stark vertreten. Diese Daten geben einen Einblick in die geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitskräfte und können als Grundlage für weitere Analysen und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im In der TUHH dienen.

Tab.1: Beschäftigungszahlen insgesamt, Quelle KoPers

4.2. Beschäftigtenzahlen nach Fachrichtungen und Statusgruppen

	männlich	weiblich	Gesamt- ergebnis	männlich	weiblich
Beamte					
Handwerklich tätiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00%
IT	0	0	0	0,00%	0,00%
Technisches Personal	1	0	1	0,00%	0,00%
Verwaltung	8	24	32	25,00%	75,00%
Tarifbeschäftigte					
Handwerklich tätiges Personal	45	11	56	80,36%	19,64%
IT	79	12	91	86,81%	13,19%
Technisches Personal	100	52	152	65,79%	34,21%
Verwaltung	89	307	396	22,47%	77,53%
Gesamtergebnis	322	406	728	44,23%	55,77%

Die Tabelle gibt eine Übersicht über die Beschäftigungszahlen und die Geschlechterverteilung von Beamten und Tarifbeschäftigten in verschiedenen Berufsfeldern innerhalb der TUHH. Insgesamt sind 728 Personen beschäftigt, davon 322 Männer und 406 Frauen, was einem Gesamtanteil von 44,23% männlichen und 55,77% weiblichen Beschäftigten entspricht.

Bei den Beamten zeigt sich, dass sie überwiegend in der Verwaltung tätig sind. Insgesamt gibt es 33 Beamte, von denen 32 in der Verwaltung arbeiten. Innerhalb dieser Gruppe sind 8 Männer (25%) und 24 Frauen (75%) vertreten. Im technischen Bereich gibt es lediglich einen männlichen Beamten, während in den handwerklichen und IT-Berufen keine Beamten beschäftigt sind.

Im Vergleich dazu sind die Tarifbeschäftigten deutlich breiter über verschiedene Berufsfelder verteilt. Im Bereich des handwerklich tätigen Personals gibt es 56 Tarifbeschäftigte, von denen 45 Männer (80,36%) und 11 Frauen (19,64%) sind. Ähnlich verhält es sich im IT-Bereich, wo von 91 Tarifbeschäftigten 79 Männer (86,81%) und 12 Frauen (13,19%) sind. Auch im technischen Personal sind Tarifbeschäftigte stark vertreten, mit 152 Beschäftigten, darunter 100 Männer (65,79%) und 52 Frauen (34,21%). In der Verwaltung sind 396 Tarifbeschäftigte tätig, von denen 89 Männer (22,47%) und 307 Frauen (77,53%) sind.

Diese Zahlen zeigen Unterschiede zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten. Beamte sind fast ausschließlich in Verwaltungspositionen zu finden, wobei Frauen in dieser Gruppe stark dominieren. Im Gegensatz dazu sind Tarifbeschäftigte in einer Vielzahl von Berufsfeldern vertreten, insbesondere in handwerklichen, IT- und technischen Berufen, wo Männer dominieren. In der Verwaltung gibt es jedoch auch bei den Tarifbeschäftigten eine überwiegende Mehrheit von Frauen.

Tab.2: Beschäftigtenzahlen nach Fachrichtungen und Statusgruppen, Quelle KoPers

4.3. Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Tarifbeschäftigte			
Technisches Personal	100	52	152
EG10	8	3	11
EG11	61	19	80
EG12	1	1	2
EG13	2	1	3
EG13Ü	0	1	1
EG14	1	2	3
EG5	1	0	1
EG6	0	1	1
EG8	4	2	6
EG9a	16	16	32
EG9b	6	6	12
Gesamtergebnis	100	52	152

Die Tabelle bietet eine Übersicht über die Verteilung des technischen Personals nach Geschlecht und Entgeltgruppen (EG) bei Tarifbeschäftigten der TUHH.

Im technischen Bereich der TUHH sind insgesamt 152 Tarifbeschäftigte tätig, davon 100 Männer und 52 Frauen. Diese Beschäftigten verteilen sich auf verschiedene Entgeltgruppen. In der Entgeltgruppe EG10 sind insgesamt 11 Beschäftigte tätig, darunter 8 Männer und 3 Frauen. Die Entgeltgruppe EG11 umfasst 80 Beschäftigte, mit einer Verteilung von 61 Männern und 19 Frauen. In der EG12 gibt es 2 Beschäftigte, gleichmäßig aufgeteilt auf 1 Mann und 1 Frau. Die Entgeltgruppe EG13 umfasst 3 Personen, davon 2 Männer und 1 Frau, während die EG13Ü eine weibliche Beschäftigte hat. In der EG14 sind 3 Personen beschäftigt, darunter 1 Mann und 2 Frauen. Die

EG5 hat 1 männlichen Beschäftigten, und die EG6 umfasst 1 weibliche Beschäftigte. In der EG8 sind 6 Personen tätig, darunter 4 Männer und 2 Frauen. Die EG9a-Gruppe umfasst 32 Beschäftigte, gleichmäßig verteilt auf 16 Männer und 16 Frauen, und in der EG9b sind 12 Beschäftigte tätig, ebenfalls gleichmäßig verteilt auf 6 Männer und 6 Frauen.

Diese Verteilung zeigt eine starke Präsenz in der Entgeltgruppe EG11, in der die Mehrheit des technischen Personals der TUHH beschäftigt ist. Auch die Entgeltgruppen EG9a und EG9b sind gut vertreten und weisen eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf.

Tab.3: Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen I,
Quelle KoPers

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Beamte			
Technisches Personal	1	0	1
A11	1	0	1
Gesamtergebnis	1	0	1

Im technischen Bereich der TUHH gibt es nur einen Beamten, der in die Besoldungsgruppe A11 fällt. Es gibt keine weiblichen Beamten in diesem Bereich.

Tab.4: Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen II,
Quelle KoPers

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Tarifbeschäftigte			
Verwaltung	89	306	395
EG10	7	10	17
EG11	8	22	30
EG12	3	3	6
EG13	13	48	61
EG13Ü	4	5	9
EG14	6	10	16
EG15	2	1	3
EG15Ü	1	0	1
EG2	9	7	16
EG3	2	0	2

EG5	2	1	3
EG6	5	79	84
EG7	0	3	3
EG8	5	12	17
EG9a	16	73	89
EG9b	6	32	38
Gesamtergebnis	89	306	395

Die Tabelle bietet eine Übersicht über die Verteilung der Verwaltungskräfte nach Geschlecht und Entgeltgruppen (EG) bei Tarifbeschäftigten innerhalb der TUHH. Insgesamt sind 395 Tarifbeschäftigte in der Verwaltung tätig, davon 89 Männer und 306 Frauen.

In der Entgeltgruppe EG10 sind 17 Beschäftigte tätig, darunter 7 Männer und 10 Frauen. Die Entgeltgruppe EG11 umfasst 30 Beschäftigte, mit 8 Männern und 22 Frauen. In der EG12 gibt es 6 Beschäftigte, gleichmäßig verteilt auf 3 Männer und 3 Frauen. Die Entgeltgruppe EG13 umfasst 61 Personen, davon 13 Männer und 48 Frauen. In der EG13Ü sind 9 Beschäftigte tätig, darunter 4 Männer und 5 Frauen.

Die Entgeltgruppe EG14 umfasst 16 Personen, davon 6 Männer und 10 Frauen. In der EG15 gibt es 3 Beschäftigte, darunter 2 Männer und 1 Frau, während die EG15Ü einen männlichen Beschäftigten aufweist. Die Entgeltgruppe EG2 hat 16 Beschäftigte, davon 9 Männer und 7 Frauen. In der EG3 sind 2 männliche Beschäftigte tätig. Die Entgeltgruppe EG5 umfasst 3 Beschäftigte, davon 2 Männer und 1 Frau. In der EG6 sind 84 Personen tätig, darunter 5 Männer und 79 Frauen, was eine deutliche Dominanz der Frauen zeigt. Die EG7 hat 3 weibliche Beschäftigte. In der EG8 sind 17 Personen tätig, darunter 5 Männer und 12 Frauen.

Die Entgeltgruppe EG9a umfasst 89 Beschäftigte, mit einer Verteilung von 16 Männern und 73 Frauen. In der EG9b sind 38 Personen beschäftigt, davon 6 Männer und 32 Frauen.

Diese Verteilung zeigt eine starke Präsenz von Frauen in der Verwaltung der TUHH, besonders in den Entgeltgruppen EG6 und EG9a, wo die Mehrheit des Verwaltungspersonals beschäftigt ist. Die Entgeltgruppen EG13 und EG9a sind ebenfalls gut vertreten und zeigen eine deutliche Mehrheit an weiblichen Beschäftigten.

Tab.5: Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen III, Quelle KoPers

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Beamte			
Verwaltung	8	24	32
A 10	0	6	6
A 11	1	8	9
A 12	2	3	5
A 13 LBGr. 2.1	0	2	2
A 13 LBGr. 2.2	2	0	2
A 15 LG 2.2	1	0	1
A 8	0	1	1
A 9 LBGr. 1	0	4	4
W 3	2	0	2
Gesamtergebnis	8	24	32

Die Tabelle gibt eine Übersicht über die Verteilung der Beamten in der Verwaltung nach Geschlecht und Besoldungsgruppen innerhalb der TUHH. Insgesamt sind 32 Beamte in der Verwaltung tätig, davon 8 Männer und 24 Frauen.

In der Besoldungsgruppe A10 sind 6 weibliche Beamte vertreten, während es keine männlichen Beamten in dieser Gruppe gibt. Die Besoldungsgruppe A11 umfasst 9 Beamte, davon 1 Mann und 8 Frauen. In der Besoldungsgruppe A12 sind 5 Beamte tätig, darunter 2 Männer und 3 Frauen. Die Besoldungsgruppe A13 LBGr. 2.1 umfasst 2 weibliche Beamte, während die A13 LBGr. 2.2 ausschließlich 2 männliche Beamte aufweist. In der Besoldungsgruppe A15 LG 2.2 gibt es 1 männlichen Beamten und keine weiblichen. Die Besoldungsgruppe A8 hat 1 weiblichen Beamten, während die Besoldungsgruppe A9 LBGr. 1 von 4 weiblichen Beamten dominiert wird. Schließlich umfasst die Besoldungsgruppe W3 2 männliche Beamte, ohne weibliche Vertretung.

Insgesamt zeigt sich, dass Frauen in den mittleren Besoldungsgruppen (A10, A11, A12, A13 LBGr. 2.1, A9 LBGr. 1) stark vertreten sind. Männer dominieren hingegen in den höheren Besoldungsgruppen (A13 LBGr. 2.2, A15 LG 2.2, W3). Dies deutet auf eine geschlechtsspezifische Verteilung innerhalb der Verwaltung der TUHH hin, wobei Frauen insbesondere in mittleren Positionen stark vertreten sind, während höhere Positionen häufiger von Männern besetzt werden.

Tab.6: Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen IV, Quelle KoPers

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Tarifbeschäftigte			
Handwerklich tätiges Personal	45	11	56
EG3	5	5	10
EG4	4	1	5
EG5	3	0	3
EG6	11	3	14
EG7	1	0	1
EG8	8	0	8
EG9a	12	2	14
EG9b	1	0	1
Gesamtergebnis	45	11	56

Die Tabelle bietet eine Übersicht über die Verteilung des handwerklich tätigen Personals nach Geschlecht und Entgeltgruppen (EG) bei Tarifbeschäftigten innerhalb der TUHH. Insgesamt sind 56 Tarifbeschäftigte im handwerklichen Bereich tätig, davon 45 Männer und 11 Frauen.

In der Entgeltgruppe EG3 sind insgesamt 10 Beschäftigte tätig, gleichmäßig verteilt auf 5 Männer und 5 Frauen. In der Entgeltgruppe EG4 sind 5 Beschäftigte tätig, davon 4 Männer und 1 Frau. Die Entgeltgruppe EG5 umfasst 3 männliche Beschäftigte, ohne weibliche Vertretung. In der Entgeltgruppe EG6 sind 14 Beschäftigte tätig, darunter 11 Männer und 3 Frauen. Die Entgeltgruppe EG7 hat 1 männlichen Beschäftigten und keine weiblichen. In der Entgeltgruppe EG8 sind 8 männliche Beschäftigte tätig, ebenfalls ohne weibliche Vertretung. Die Entgeltgruppe EG9a umfasst 14 Beschäftigte, davon 12 Männer und 2 Frauen. Schließlich ist in der Entgeltgruppe EG9b 1 männlicher Beschäftigter tätig, ohne weibliche Vertretung.

Diese Verteilung zeigt eine deutliche Dominanz von Männern im handwerklichen Bereich der TUHH, insbesondere in den höheren Entgeltgruppen. Frauen sind in geringerer Anzahl vertreten und hauptsächlich in den mittleren Entgeltgruppen zu finden. Die Mehrheit der Beschäftigten verteilt sich auf die Entgeltgruppen EG6 und EG9a, die jeweils 14 Personen umfassen. Die Entgeltgruppe EG3 weist eine gleichmäßige Geschlechterverteilung auf. In den Entgeltgruppen EG5, EG7, EG8 und EG9b gibt es ausschließlich männliche Beschäftigte.

Tab.7: Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen V, Quelle KoPers

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Tarifbeschäftigte			
IT	73	10	83
EG10	11	1	12
EG11	29	3	32
EG12	11	3	14
EG13	11	0	11
EG13Ü	2	0	2
EG14	3	0	3
EG15Ü	1	0	1
EG8	0	1	1
EG9a	2	1	3
EG9b	3	1	4
Gesamtergebnis	73	10	83

Die Tabelle bietet eine Übersicht über die Verteilung des IT-Personals nach Geschlecht und Entgeltgruppen (EG) bei Tarifbeschäftigten innerhalb der TUHH. Insgesamt sind 83 Tarifbeschäftigte im IT-Bereich tätig, davon 73 Männer und 10 Frauen.

In der Entgeltgruppe EG10 sind insgesamt 12 Beschäftigte tätig, darunter 11 Männer und 1 Frau. Die Entgeltgruppe EG11 umfasst 32 Beschäftigte, davon 29 Männer und 3 Frauen. In der Entgeltgruppe EG12 sind 14 Beschäftigte tätig, darunter 11 Männer und 3 Frauen. Die Entgeltgruppe EG13 hat 11 männliche Beschäftigte und keine weiblichen. In der Entgeltgruppe EG13Ü sind 2 männliche Beschäftigte vertreten. Die Entgeltgruppe EG14 umfasst 3 männliche Beschäftigte, während in der Entgeltgruppe EG15Ü 1 männlicher Beschäftigter tätig ist. In der Entgeltgruppe EG8 gibt es 1 weiblichen Beschäftigten. Die Entgeltgruppe EG9a umfasst 3 Beschäftigte, davon 2 Männer und 1 Frau. Schließlich sind in der Entgeltgruppe EG9b 4 Beschäftigte tätig, darunter 3 Männer und 1 Frau.

Diese Verteilung zeigt eine klare Dominanz von Männern im IT-Bereich der TUHH, insbesondere in den höheren Entgeltgruppen. Frauen sind in geringerer Anzahl vertreten und hauptsächlich in den mittleren Entgeltgruppen zu finden. Die Mehrheit der Beschäftigten verteilt sich auf die Entgeltgruppen EG11 und EG12, wo eine gewisse, jedoch immer noch ungleiche Geschlechterverteilung herrscht. In den höheren Entgeltgruppen (EG13, EG13Ü, EG14 und EG15Ü) sind ausschließlich Männer vertreten.

Tab.8: Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen VI, Quelle KoPers

4.4. Beschäftigtenzahlen Auszubildende

	männlich	weiblich	Gesamt- ergebnis	männlich	weiblich
Azubi	6	3	9		
IT	6	2	8	75,00%	25,00%
Verwaltung	0	1	1	0,00%	100,00%
Gesamtergebnis	6	3	9	66,67%	33,33%

Die Tabelle bietet eine Übersicht über die Verteilung von Auszubildenden nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich innerhalb der TUHH. Insgesamt sind 9 Auszubildende beschäftigt, davon 6 männliche und 3 weibliche. Im IT-Bereich sind 8 Auszubildende tätig, davon 6 Männer und 2 Frauen, was einer Verteilung von 75% männlich und 25% weiblich entspricht. In der Verwaltung gibt es eine Auszubildende, die weiblich ist, was zu einer Verteilung von 0% männlich und 100% weiblich führt. Insgesamt beträgt die Geschlechterverteilung 66,67% männlich und 33,33% weiblich

Tab.9: Beschäftigtenzahlen Auszubildende, Quelle KoPers

4.5. Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Teilzeitarbeit

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Beamte	0	12	12
A 10	0	2	2
A 11	0	5	5
A 12	0	1	1
A 8	0	1	1
A 9 LBGr. 1	0	3	3
Gesamtergebnis	0	12	12

Die Tabelle zeigt die Verteilung der Teilzeitarbeit unter den Beamten der Technischen Universität Hamburg (TUHH) nach Geschlecht und Besoldungsgruppen. Insgesamt sind 12 Beamte in Teilzeitarbeit tätig, wobei alle diese Positionen von Frauen besetzt sind. Es gibt keine männlichen Beamten in Teilzeitarbeit. Die weiblichen Beamten verteilen sich auf die Besoldungsgruppen A 10 (2 Personen), A 11 (5 Personen), A 12 (1 Person), A 8 (1 Person) und A 9 LBGr. 1 (3 Personen). Diese Verteilung zeigt, dass Teilzeitarbeit unter den Beamten der TUHH ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen wird, mit einer Konzentration in den mittleren Besoldungsgruppen.

Tab.11: Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Teilzeitarbeit I, Quelle KoPers

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Tarifbeschäftigte	57	190	247
EG10	2	6	8
EG11	16	22	38
EG12	4	3	7
EG13	6	25	31
EG13Ü	1	4	5
EG14	0	4	4
EG2	9	7	16
EG3	2	1	3
EG5	0	1	1
EG6	3	48	51
EG7	0	2	2
EG8	2	6	8
EG9a	10	43	53
EG9b	2	18	20
Gesamtergebnis	57	190	247

Die Tabelle gibt eine Übersicht über die Verteilung der Teilzeitarbeit unter den Tarifbeschäftigten nach Geschlecht und Entgeltgruppen (EG) innerhalb der TUHH. Insgesamt sind 247 Tarifbeschäftigte in Teilzeitarbeit tätig, davon 57 Männer und 190 Frauen.

In der Entgeltgruppe EG10 sind insgesamt 8 Teilzeitbeschäftigte tätig, darunter 2 Männer und 6 Frauen. Die Entgeltgruppe EG11 umfasst 38 Teilzeitbeschäftigte, davon 16 Männer und 22 Frauen. In der Entgeltgruppe EG12 gibt es 7 Teilzeitbeschäftigte, davon 4 Männer und 3 Frauen. Die Entgeltgruppe EG13 umfasst 31 Teilzeitbeschäftigte, darunter 6 Männer und 25 Frauen. In der Entgeltgruppe EG13Ü sind 5 Teilzeitbeschäftigte tätig, davon 1 Mann und 4 Frauen. In der Entgeltgruppe EG14 gibt es 4 weibliche Teilzeitbeschäftigte. In der Entgeltgruppe EG2 sind 16 Teilzeitbeschäftigte tätig, darunter 9 Männer und 7 Frauen. Die Entgeltgruppe EG3 umfasst 3 Teilzeitbeschäftigte, davon 2 Männer und 1 Frau. In der Entgeltgruppe EG5 gibt es 1 weibliche Teilzeitbeschäftigte. Die Entgeltgruppe EG6 umfasst 51 Teilzeitbeschäftigte, darunter 3 Männer und 48 Frauen. In der Entgeltgruppe EG7 gibt es 2 weibliche Teilzeitbeschäftigte. In der Entgeltgruppe EG8 sind 8 Teilzeitbeschäftigte tätig, darunter 2 Männer und 6 Frauen. Die Entgeltgruppe EG9a umfasst 53 Teilzeitbeschäftigte, darunter 10 Männer und 43 Frauen. Schließlich umfasst die Entgeltgruppe EG9b 20 Teilzeitbeschäftigte, darunter 2 Männer und 18 Frauen.

Diese Verteilung zeigt, dass Teilzeitarbeit unter den Tarifbeschäftigten der TUHH überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, insbesondere in den mittleren Entgeltgruppen wie EG6 und EG9a. Männer sind in Teilzeitarbeit ebenfalls vertreten, jedoch in deutlich geringerer Anzahl und überwiegend in den mittleren Entgeltgruppen.

Tab.11: Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Teilzeitarbeit II, Quelle KoPers

4.6. Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Beurlaubung

Tarifbeschäftigte	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Elternzeit	2	8	10
EG11	1	0	1
EG13	0	2	2
EG14	0	1	1
EG6	1	1	2
EG8	0	1	1
EG9a	0	1	1
EG9b	0	1	1
Familiäre Gründe	0	1	1
EG9a	0	1	1
Gesamtergebnis	2	8	10

Insgesamt befinden sich 10 Beschäftigte in Elternzeit, darunter 2 Männer und 8 Frauen. Die Verteilung nach Entgeltgruppen zeigt, dass in der EG11 ein Mann in Elternzeit ist. In der EG13 sind zwei Frauen beurlaubt, während in der EG14 eine Frau in Elternzeit ist. In der EG6 sind zwei Beschäftigte, jeweils ein Mann und eine Frau, beurlaubt. In den Entgeltgruppen EG8, EG9a und EG9b ist jeweils eine Frau in Elternzeit. Eine Frau ist aus familiären Gründen beurlaubt, und sie gehört zur Entgeltgruppe EG9a.

Insgesamt sind 10 Tarifbeschäftigte beurlaubt, davon 2 Männer und 8 Frauen. Die Mehrheit der Beurlaubungen erfolgt aufgrund von Elternzeit, wobei Frauen deutlich häufiger vertreten sind. Männer nehmen in geringerem Maße Elternzeit in Anspruch und sind in den Entgeltgruppen EG11 und EG6 vertreten. Die einzige Beurlaubung aus familiären Gründen betrifft eine Frau in der EG9a.

Diese Verteilung gibt einen Einblick in die geschlechtsspezifische Nutzung von Beurlaubungen innerhalb der TUHH. Es wird deutlich, dass Frauen häufiger Elternzeit und familiäre Beurlaubungen in Anspruch nehmen als Männer.

Tab.12: Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Beurlaubung I, Quelle KoPers

Beamte	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
Sonstige Gründe	0	1	1
A 10	0	1	1
Gesamtergebnis	0	1	1

Die Tabelle zeigt, dass innerhalb der TUHH eine Beamtin beurlaubt ist. Diese Beurlaubung erfolgt aus sonstigen Gründen und betrifft eine Frau in der Besoldungsgruppe A 10. Es gibt keine männlichen Beamten, die beurlaubt sind. Insgesamt ist somit nur eine weibliche Beamtin beurlaubt.

Tab.13: Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Beurlaubung II, Quelle KoPers

4.7. Beschäftigte Arbeitnehmende in Führungspositionen

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
W3	2	0	2
EG 15Ü	1	0	1
EG15	3	1	4
EG14	4	5	9
EG13	9	11	20
EG12	1	3	4
EG11	8	8	16
EG10	0	2	2
EG9b	0	1	1
EG9a	3	1	4
EG8	1	0	1
A16	1	0	1
A13	1	0	1
A12	1	4	5
A11	0	1	1
Gesamtergebnis	35	37	72

Insgesamt gibt es 72 Führungskräfte, davon 35 Männer und 37 Frauen, was auf eine relativ ausgeglichene Geschlechterverteilung in Führungspositionen hinweist.

In den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt sich eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter. Die Besoldungsgruppe W3, verzeichnet zwei männliche Führungskräfte, jedoch keine Frauen. In der Entgeltgruppe EG15Ü ist ein männlicher Beschäftigter in einer Führungsposition, aber keine weiblichen Führungskräfte. In der EG15 sind

insgesamt vier Führungskräfte tätig, von denen drei Männer und eine Frau sind. Dies zeigt, dass in den höchstdotierten Gruppen Männer stärker vertreten sind.

In der Entgeltgruppe EG14 sind insgesamt neun Führungskräfte tätig, darunter vier Männer und fünf Frauen. Hier zeigt sich eine leichte Überrepräsentation von Frauen. Die Entgeltgruppe EG13 umfasst 20 Führungskräfte, von denen neun Männer und elf Frauen sind, was auf eine leichte weibliche Mehrheit hinweist.

In den mittleren Entgeltgruppen zeigt sich eine gemischte Verteilung. Die EG12 hat vier Führungskräfte, darunter ein Mann und drei Frauen. Die Entgeltgruppe EG11 weist eine gleichmäßige Geschlechterverteilung auf, mit je acht männlichen und weiblichen Führungskräften. In den niedrigeren Entgeltgruppen, wie EG10 und EG8, sind Frauen seltener vertreten. In der EG10 gibt es zwei weibliche Führungskräfte, während in der EG8 nur ein männlicher Beschäftigter in einer Führungsposition ist.

In der A16 gibt es eine männliche Führungskraft, während in der A13 ebenfalls ein Mann eine Führungsposition innehat. In der A12 sind insgesamt fünf Führungskräfte tätig, davon ein Mann und vier Frauen, was auf eine starke weibliche Präsenz in dieser Gruppe hinweist. In der Besoldungsgruppe A11, gibt es eine weibliche Führungskraft, jedoch keine männlichen.

Zusammengefasst zeigt die Tabelle, dass es in den Führungspositionen der TUHH eine relativ ausgewogene Geschlechterverteilung gibt, mit leichten Schwankungen je nach Entgelt- und Besoldungsgruppe. Besonders auffällig ist die männliche Dominanz in den höchsten Dotierungen (W3, EG15Ü und EG15), während in den mittleren Gruppen wie EG13 und A12 Frauen stärker vertreten sind.

Tab.14: Beschäftigtenzahlen Arbeitnehmende in Führungspositionen, Quelle: die Beschäftigtenzahlen von Arbeitnehmenden mit Führungspositionen werden an der TUHH nicht in KoPers vorgehalten, diese Zahlen sind händisch vom Personalservice ausgezählt.

4.8. Veränderungen der Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, Fachrichtungen und Geschlecht von 2019 bis 2023

	2019 (Stichtag)				2023 (Stichtag)				Veränderungen zu 2019					
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
Gesamte Beschäftigtenzahlen	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Veränderung	Anzahl	Anteil	Veränderung	Anzahl	Anteil	Veränderung	
Handwerklich tätiges Personal	63	81,82%	14	18,18%	45	80,36%	-1,46%	11	19,64%	1,46%				Ungleichheit gesunken
IT	64	85,33%	11	14,67%	79	86,81%	1,48%	12	13,19%	-1,48%				Ungleichheit gestiegen
Technisches Personal	103	70,55%	43	29,45%	101	66,01%	-4,53%	52	33,99%	4,53%				Ungleichheit gesunken
Verwaltung	83	22,02%	294	77,98%	97	22,66%	0,65%	331	77,34%	-0,65%				Ungleichheit gesunken
	313		362		322			406						
Unterscheidung der Statusgruppen in den verschiedenen Fachrichtungen														
Beamte	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
Handwerklich tätiges Personal	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
IT	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
Technisches Personal	0	0,00%	0	0,00%	1	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
Verwaltung	6	14,63%	35	85,37%	8	25,00%	10,37%	24	75,00%	-10,37%				Ungleichheit gesunken
	6		35		8			24						
Tarifbeschäftigte	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
Handwerklich tätiges Personal	63	81,82%	14	18,18%	45	80,36%	-1,46%	11	19,64%	1,46%				Ungleichheit gesunken
IT	64	85,33%	11	14,67%	79	86,81%	1,48%	12	13,19%	-1,48%				Ungleichheit gestiegen
Technisches Personal	103	70,55%	43	29,45%	100	65,79%	-4,76%	52	34,21%	4,76%				Ungleichheit gesunken
Verwaltung	77	22,92%	259	77,08%	89	22,47%	-0,44%	307	77,53%	0,44%				Ungleichheit gestiegen
	307		327		313			382						
Unterscheidung der Besoldungsgruppen und Laufbahnen bzw. Entgeltgruppen und Fachrichtungen Beamtinnen und Beamte/Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer														
Tarifbeschäftigte	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
EG10	8	80,00%	2	20,00%	8	72,73%	-7,27%	3	27,27%	7,27%				Ungleichheit gesunken
EG11	50	78,13%	14	21,88%	61	76,25%	-1,88%	19	23,75%	1,88%				Ungleichheit gesunken
EG12	0	0,00%	2	100,00%	1	50,00%	50,00%	1	50,00%	-50,00%				Ungleichheit gesunken
EG13	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	66,67%	1	33,33%	33,33%				Ungleichheit gesunken
EG13Ü	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%				Ungleichheit gestiegen
EG14	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	33,33%	2	66,67%	66,67%				Ungleichheit gesunken
EG5	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%				Ungleichheit gestiegen
EG6	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%				Ungleichheit gestiegen
EG7	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%				Ungleichheit gestiegen
EG8	8	72,73%	3	27,27%	4	66,67%	-6,06%	2	33,33%	6,06%				Ungleichheit gesunken
EG9	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%				Ungleichheit gestiegen
EG9a	32	62,75%	19	37,25%	16	50,00%	-12,75%	16	50,00%	12,75%				Ungleichheit gesunken
EG9b	0	0,00%	2	100,00%	6	50,00%	50,00%	6	50,00%	-50,00%				Ungleichheit gesunken
EG9S	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	-50,00%	0	0,00%	-50,00%				Ungleichheit gestiegen
(leer)	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%				Ungleichheit gestiegen
	103		43		100			52						
Beamte	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
Technisches Personal	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
A11	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%				Ungleichheit gestiegen
Tarifbeschäftigte	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
Verwaltung	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
EG10	5	55,56%	4	44,44%	7	41,18%	-14,38%	10	58,82%	14,38%				Ungleichheit gestiegen
EG11	3	14,29%	18	85,71%	8	26,67%	12,38%	22	73,33%	-12,38%				Ungleichheit gesunken
EG12	4	80,00%	1	20,00%	3	50,00%	-30,00%	3	50,00%	30,00%				Ungleichheit gesunken
EG13	9	20,93%	34	79,07%	13	21,31%	0,38%	48	78,69%	-0,38%				Ungleichheit gesunken
EG13Ü	3	33,33%	6	66,67%	4	44,44%	11,11%	5	55,56%	-11,11%				Ungleichheit gesunken
EG14	7	50,00%	7	50,00%	6	37,50%	-12,50%	10	62,50%	12,50%				Ungleichheit gestiegen
EG15	1	100,00%	0	0,00%	2	66,67%	-33,33%	1	33,33%	33,33%				Ungleichheit gesunken
EG15Ü	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%				Ungleichheit gestiegen
EG2	6	37,50%	10	62,50%	9	56,25%	18,75%	7	43,75%	-18,75%				Ungleichheit gesunken
EG3	6	85,71%	1	14,29%	2	100,00%	14,29%	0	0,00%	-14,29%				Ungleichheit gestiegen
EG5	1	25,00%	3	75,00%	2	66,67%	41,67%	1	33,33%	-41,67%				Ungleichheit gesunken
EG6	6	7,23%	77	92,77%	5	5,95%	-1,28%	79	94,05%	1,28%				Ungleichheit gestiegen
EG7	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,00%				Ungleichheit gestiegen
EG8	5	25,00%	15	75,00%	5	29,41%	4,41%	12	70,59%	-4,41%				Ungleichheit gesunken
EG9	0	0,00%	7	100,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	-100,00%				Ungleichheit gestiegen
EG9a	13	19,40%	54	80,60%	16	17,98%	-1,43%	73	82,02%	1,43%				Ungleichheit gestiegen
EG9b	5	20,83%	19	79,17%	6	15,79%	-5,04%	32	84,21%	5,04%				Ungleichheit gestiegen
EG9S	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	-100,00%				Ungleichheit gestiegen
(leer)	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%				Ungleichheit gestiegen
	77		259		89			306						

Beamtenebene	2019		2023		2019		Veränderung	2023		Veränderung	Trend
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil		
Verwaltung	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich		männlich	weiblich		
A 10	1	9,09%	10	90,91%	0	0,00%	-9,09%	6	100,00%	9,09%	Ungleichheit gestiegen
A 11	1	8,33%	11	91,67%	1	11,11%	2,78%	8	88,89%	-2,78%	Ungleichheit gesunken
A 12	2	25,00%	6	75,00%	2	40,00%	15,00%	3	60,00%	-15,00%	Ungleichheit gesunken
A 13 LBGr. 2.1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	100,00%	Ungleichheit gestiegen
A 13 LBGr. 2.2	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%	50,00%	0	0,00%	-50,00%	Ungleichheit gestiegen
A 14	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
A 15	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	-100,00%	Ungleichheit gestiegen
A 15 LG 2.2	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
A 8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	Ungleichheit gestiegen
A 9 LBGr. 1	0	0,00%	5	100,00%	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
A 9 LBGr. 2	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	-100,00%	Ungleichheit gestiegen
W 3	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
	6		35		8			24			
Tarifbeschäftigte	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich		männlich	weiblich		
Handwerklich tätiges Personal	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich		männlich	weiblich		
EG10	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG11	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG13	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG14	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	-100,00%	Ungleichheit gestiegen
EG3	5	45,45%	6	54,55%	5	50,00%	4,55%	5	50,00%	-4,55%	Ungleichheit gesunken
EG4	3	75,00%	1	25,00%	4	80,00%	5,00%	1	20,00%	-5,00%	Ungleichheit gestiegen
EG5	6	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG6	13	72,22%	5	27,78%	11	78,57%	6,35%	3	21,43%	-6,35%	Ungleichheit gestiegen
EG7	2	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG8	10	100,00%	0	0,00%	8	100,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG9a	14	93,33%	1	6,67%	12	85,71%	-7,62%	2	14,29%	7,62%	Ungleichheit gesunken
EG9b	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG9S	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
	63		14		45			11			
Tarifbeschäftigte	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich		männlich	weiblich		
IT	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich		männlich	weiblich		
EG10	4	80,00%	1	20,00%	11	91,67%	11,67%	1	8,33%	-11,67%	Ungleichheit gestiegen
EG11	41	82,00%	9	18,00%	29	90,63%	8,63%	3	9,38%	-8,63%	Ungleichheit gestiegen
EG12	1	100,00%	0	0,00%	11	78,57%	-21,43%	3	21,43%	21,43%	Ungleichheit gesunken
EG13	7	100,00%	0	0,00%	11	100,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG13Ü	3	100,00%	0	0,00%	2	100,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG14	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG15	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG15Ü	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG6	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
EG8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	Ungleichheit gestiegen
EG9a	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	66,67%	1	33,33%	33,33%	Ungleichheit gesunken
EG9b	1	50,00%	1	50,00%	3	75,00%	25,00%	1	25,00%	-25,00%	Ungleichheit gestiegen
	64		11		73			10			
Auszubildende	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich		männlich	weiblich		
Handwerklich tätiges Personal	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
IT	3	75,00%	1	25,00%	6	75,00%	0,00%	2	25,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
Technisches Personal	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	Ungleichheit gestiegen
Verwaltung	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	-100,00%	1	100,00%	100,00%	Ungleichheit gestiegen

Tab.15: Veränderungen der Beschäftigtenzahlen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, Fachrichtungen und Geschlecht von 2019 bis 2023, Quelle KoPers

Die Veränderungen der Beschäftigungszahlen und Geschlechterverteilung von 2019 bis 2023 zeigen Entwicklungen in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Im Bereich des handwerklich tätigen Personals sank der Männeranteil leicht von 81,8 % im Jahr 2019 auf 80,4 % im Jahr 2023, während der Frauenanteil von 18,2 % auf 19,6 % stieg. Diese Veränderung deutet auf eine langsame Annäherung hin. Im IT-Bereich stieg hingegen der Männeranteil von 85,3 % im Jahr 2019 auf 86,8 % im Jahr 2023, während der Frauenanteil von 14,7 % auf 13,2 % sank. Dieser Bereich bleibt stark männlich dominiert.

Das technische Personal erlebte eine Veränderung: Der Männeranteil sank von 70,5 % im Jahr 2019 auf 66,0 % im Jahr 2023, während der Frauenanteil von 29,5 % auf 34,0 % stieg. Diese Entwicklung zeigt eine deutliche Verbesserung der Geschlechterverteilung. In der Verwaltung stieg der Männeranteil leicht von 22,0 % im Jahr 2019 auf 22,7 % im Jahr 2023, während der Frauenanteil von 78,0 % auf 77,3 % sank. Trotz dieser Veränderung bleibt die Verwaltung weiterhin stark von Frauen dominiert.

Bei der Betrachtung der Beamten und Tarifbeschäftigten nach Fachrichtungen zeigt sich, dass es im Bereich des handwerklich tätigen Personals und der IT in beiden Jahren keine Beamten

gab. Im technischen Personal gab es 2019 keine Beamten, während 2023 ein männlicher Beamter registriert wurde. In der Verwaltung waren 2019 insgesamt 41 Beamte tätig, davon 6 Männer (14,63 %) und 35 Frauen (85,37 %). Bis 2023 stieg die Anzahl der männlichen Beamten auf 8 (25 %), während die Anzahl der weiblichen Beamten auf 24 (75 %) sank-

Bei den Tarifbeschäftigten dominieren in den meisten Fachrichtungen weiterhin die Männer. Im handwerklich tätigen Personalbereich waren 2019 63 Männer (81,82 %) und 14 Frauen (18,18 %) beschäftigt. Diese Verteilung blieb 2023 nahezu unverändert, mit 45 Männern (80,36 %) und 11 Frauen (19,64 %). Im IT-Bereich waren 2019 64 Männer (85,33 %) und 11 Frauen (14,67 %) tätig. Auch hier blieb die Verteilung 2023 ähnlich, mit einem leichten Anstieg der Männer auf 79 (86,81 %) und einem geringfügigen Rückgang der Frauen auf 12 (13,19 %). Im technischen Personalbereich waren 2019 103 Männer (70,55 %) und 43 Frauen (29,45 %) beschäftigt. Bis 2023 sank der Anteil der Männer leicht auf 100 (65,79 %), während der Anteil der Frauen auf 52 (34,21 %) stieg, was auf eine leicht zunehmende weibliche Präsenz in diesem Bereich hinweist. In der Verwaltung waren 2019 77 Männer (22,92 %) und 259 Frauen (77,08 %) tätig. Diese Verteilung änderte sich bis 2023 nur geringfügig, mit 89 Männern (22,47 %) und 307 Frauen (77,53 %), wobei Frauen weiterhin stark vertreten sind.

Die Entwicklungen hinsichtlich der Geschlechterverteilung beim tarifangestellten technischen Personal nach Entgeltgruppen zeigen, dass in etwa der Hälfte der Entgeltgruppen eine Verschiebung hin zu einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung stattgefunden hat. Der Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen hat in mehreren Entgeltgruppen zugenommen. Besonders auffällig sind die Veränderungen in den Entgeltgruppen 5 bis 14, wo eine signifikante Verschiebung der Geschlechterverteilung beobachtet werden kann. In der Verwaltungspersonalgruppe zeigt sich ebenfalls eine deutliche Schwankung in der Geschlechterverteilung über die verschiedenen Einkommensgruppen hinweg. Während einige Kategorien eine Zunahme des Frauenanteils verzeichnen, bleibt in anderen der Männeranteil konstant oder steigt sogar an. Besonders auffällig sind die Veränderungen in den Entgeltgruppen 2, 5 und 10, wo eine signifikante Verschiebung zugunsten eines Geschlechts beobachtet werden kann.

Bei den Beamten im Verwaltungspersonal nach Besoldungsstufen zeigen die Entwicklungen eine Verschiebung hin zu einer höheren Anzahl männlicher Beamten in den Stufen A 10, A 11 und A 12. In anderen Stufen, wie A 14 und A 15, gab es entweder keine Veränderungen oder die Positionen wurden nicht mehr besetzt. In bestimmten Stufen wie A 13 LBGr. 2.2 und W 3 sind neue männliche Beamte hinzugekommen, während in der Stufe A 9 LBGr. 2 keine weiblichen Beamten mehr verzeichnet sind.

Im handwerklich tätigen Personalbereich zeigen die Entwicklungen eine starke Dominanz der Männer in den meisten Entgeltgruppen. In einigen Kategorien wie EG3 und EG4 gibt es eine ausgewogenere Geschlechterverteilung, während andere Kategorien wie EG5, EG7 und EG8 ausschließlich von Männern dominiert werden. Die Veränderungen zwischen 2019 und 2023 zeigen eine leichte Verschiebung in einigen Kategorien, aber insgesamt bleibt die männliche Dominanz bestehen.

Im IT-Bereich verdeutlichen die Zahlen die starke Dominanz der männlichen IT-Beschäftigten in den meisten Verwaltungskategorien über die Jahre hinweg. In einigen Kategorien wie EG10, EG11 und EG12 ist ein deutlicher Anstieg der männlichen Mitarbeiter*innenzahlen zu beobachten, während die weibliche Präsenz in diesen Kategorien entweder konstant bleibt oder abnimmt. Eine Ausnahme bildet die EG8, in der 2023 erstmals eine weibliche IT-Beschäftigte verzeichnet wurde. Insgesamt bleibt die Geschlechterverteilung stark

unausgewogen, mit einer überwiegenden Mehrheit männlicher IT-Beschäftigter in den meisten Kategorien.

Bei den Auszubildenden im Bereich des handwerklich tätigen Personals und des technischen Personals gab es weder 2019 noch 2023 Auszubildende. In der IT-Kategorie stieg die Anzahl der männlichen Auszubildenden von drei (75 %) im Jahr 2019 auf sechs (75 %) im Jahr 2023, während die Anzahl der weiblichen Auszubildenden von einem (25 %) im Jahr 2019 auf zwei (25 %) im Jahr 2023 anstieg. In der Verwaltung gab es 2019 nur einen männlichen Auszubildenden (100 %), und im Jahr 2023 gab es nur eine weibliche Auszubildende (100 %).

Zusammenfassend zeigen die Daten eine langsame, aber stetige Veränderung in Richtung einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung in einigen Bereichen, während andere nach wie vor stark von einem Geschlecht dominiert werden.

5. Fluktuationsanalyse

Eine Fluktuationsanalyse der freiwerdenden Stellen in den Jahren 2025 bis 2028 ist für die Erstellung eines Gleichstellungsplans wertvoll, da sie eine fundierte Prognose über zukünftige Personalveränderungen ermöglicht. Diese Analyse bietet die Grundlage, um strategisch Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung zu planen. Durch das frühzeitige Erkennen von freiwerdenden Positionen kann sichergestellt werden, dass bei der Nachbesetzung gezielt auf die Ziele des Gleichstellungsplans eingegangen wird.

5.1. Fluktuationsanalyse für 2025, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung

Vergütungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
EG5	1	0	1
EG6	1	1	2
EG7	0	1	1
A11	2	0	2
EG8	0	1	1
EG9a	0	1	1
EG9b	0	1	1
Familiäre Gründe	0	1	1
EG9a	0	1	1
Gesamtergebnis	2	8	10

Im Jahr 2025 wird die TUHH eine Reihe von Mitarbeitenden aufgrund von Verrentung oder Pensionierung verlieren.

In der Vergütungsgruppe EG5 wird ein männlicher Mitarbeitender die TUHH verlassen. In der Vergütungsgruppe EG6 hingegen wird jeweils ein männlicher und ein weiblicher Mitarbeitender ausscheiden, was insgesamt zwei Abgänge bedeutet. Bei EG7 gibt es

einen weiblichen Abgang, während in der Vergütungsgruppe A11 zwei männliche Mitarbeitende die TUHH verlassen werden. Weitere Abgänge betreffen die Vergütungsgruppen EG8 und EG9a, wo jeweils eine weibliche Mitarbeitende ausscheiden wird. Auch in der Vergütungsgruppe EG9b wird ein weiblicher Mitarbeitender die TUHH verlassen. Interessanterweise gibt es einen zusätzlichen Abgang einer weiblichen Mitarbeitenden, die aus familiären Gründen das Die TUHH verlässt.

Insgesamt werden im Jahr 2025 zehn Mitarbeitende ausscheiden. Darunter befinden sich zwei männliche und acht weibliche Mitarbeitende. Diese Abgänge verteilen sich über verschiedene Vergütungsgruppen, wobei EG6 und A11 die höchsten Verluste verzeichnen. Besonders bemerkenswert ist der hohe Anteil weiblicher Mitarbeitender, die das TUHH verlassen werden, was acht von zehn Abgängen entspricht.

Tab.16: Fluktuationsanalyse für 2025, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung, Quelle KoPers

5.2. Fluktuationsanalyse für 2026, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung

Vergütungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
EG3	0	1	1
EG6	0	3	3
EG9a	1	4	5
EG9b	1	1	2
EG11	2	3	5
EG12	1	0	1
EG14	1	0	1
EG15	1	0	1
A11	0	2	2
A12	0	1	1
Gesamtergebnis	7	15	22

Im Jahr 2026 wird die TUHH insgesamt 22 Mitarbeitende verlieren, die aufgrund von Verrentung oder Pensionierung ausscheiden.

In der Vergütungsgruppe EG3 wird ein weiblicher Mitarbeitender die TUHH verlassen. Die Vergütungsgruppe EG6 verzeichnet mit drei weiblichen Abgängen einen der höchsten Verluste. Besonders stark betroffen ist die Vergütungsgruppe EG9a, in der ein männlicher und vier weibliche Mitarbeitende ausscheiden, was insgesamt fünf Abgänge bedeutet. Die Vergütungsgruppe EG11 weist ebenfalls fünf Abgänge auf, bestehend aus zwei männlichen und drei weiblichen Mitarbeitenden.

Ein männlicher Mitarbeitender wird jeweils aus den Vergütungsgruppen EG12, EG14 und EG15 ausscheiden. In den Vergütungsgruppen EG9b und A11 scheiden jeweils zwei Mitarbeitende aus, wobei die Abgänge in EG9b gleichmäßig auf männlich und

weiblich verteilt sind, während in A11 zwei weibliche Mitarbeitende die TUHH verlassen werden. Ein weiterer weiblicher Abgang erfolgt in der Vergütungsgruppe A12.

Die Analyse zeigt, dass 15 dieser Mitarbeitenden weiblich sind, während 7 männlich sind. Dies weist auf einen signifikanten Anteil weiblicher Abgänge hin, der über zwei Drittel der Gesamtzahl ausmacht.

Tab.17: Fluktuationsanalyse für 2026, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung, Quelle KoPers

5.3. Fluktuationsanalyse für 2027, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung

Vergütungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
EG6	6	0	6
EG9a	2	2	4
EG9b	0	1	1
EG10	1	0	1
EG11	6	1	7
EG12	1	0	1
A11	0	1	1
Gesamtergebnis	16	5	21

Im Jahr 2027 wird die TUHH insgesamt 21 Mitarbeitende verlieren, die aufgrund von Verrentung oder Pensionierung ausscheiden.

In der Vergütungsgruppe EG9a werden jeweils zwei männliche und zwei weibliche Mitarbeitende ausscheiden, was insgesamt vier Abgänge bedeutet. Weitere Abgänge betreffen die Vergütungsgruppen EG9b und A11, aus denen jeweils ein weiblicher Mitarbeitender ausscheidet. Aus den Vergütungsgruppen EG10 und EG12 wird jeweils ein männlicher Mitarbeitender die TUHH verlassen.

Besonders betroffen ist die Vergütungsgruppe EG6, in der sechs männliche Mitarbeitende die TUHH verlassen werden. Ebenso wird die Vergütungsgruppe EG11 mit sieben Abgängen erheblich betroffen sein, darunter sechs männliche und ein weiblicher Mitarbeitender. Diese beiden Gruppen repräsentieren zusammen die Mehrheit der Abgänge.

Die Analyse zeigt, dass 16 dieser Mitarbeitenden männlich und 5 weiblich sind, was auf einen hohen Anteil männlicher Abgänge hinweist, der etwa drei Viertel der Gesamtzahl ausmacht.

Tab.18: Fluktuationsanalyse für 2027, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung, Quelle KoPers

5.4. Fluktuationsanalyse für 2028, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung

Vergütungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
EG3		0	1
EG5	1	0	1
EG6	6	0	6
EG8	2	0	2
EG9a	3	6	9
EG9b	0	1	1
EG10	1	1	2
EG11	4	0	4
EG13	2	1	3
EG14	0	1	1
A10	0	2	2
A13	1	0	1
Gesamtergebnis	20	13	33

Im Jahr 2028 wird die TUHH insgesamt 33 Mitarbeitende verlieren, die aufgrund von Verrentung oder Pensionierung ausscheiden.

Die Vergütungsgruppe EG6 wird am stärksten betroffen sein, da sechs männliche Mitarbeitende ausscheiden. In der Vergütungsgruppe EG9a wird es neun Abgänge geben, darunter drei männliche und sechs weibliche Mitarbeitende.

Weitere signifikante Abgänge werden in den Vergütungsgruppen EG11 und EG8 verzeichnet, in denen vier bzw. zwei männliche Mitarbeitende ausscheiden werden. In der Vergütungsgruppe EG13 verlassen zwei männliche und ein weiblicher Mitarbeitender die TUHH. Die Vergütungsgruppen EG10 und A10 weisen ebenfalls wichtige Abgänge auf, wobei jeweils zwei Mitarbeitende die TUHH verlassen werden.

Besonders in den stark betroffenen Vergütungsgruppen wie EG6 und EG9a Die Analyse zeigt, dass 16 dieser Mitarbeitenden männlich und 5 weiblich sind, was auf einen hohen Anteil männlicher Abgänge hinweist, der etwa drei Viertel der Gesamtzahl ausmacht.

Tab.19: Fluktuationsanalyse für 2028, ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung / Pensionierung, Quelle KoPers

5.5. Fazit aus der Fluktuationsanalyse

Die Fluktuationsanalysen der Jahre 2025 bis 2028 liefern Erkenntnisse über die Herausforderungen und Chancen, denen sich die TUHH in den kommenden Jahren gegenüber sieht. In diesem Zeitraum sind insgesamt 86 Mitarbeitende aufgrund von

Verrentung, Pensionierung oder familiären Gründen ausgeschieden. Zu den geplanten Abgängen durch Verrentung und Pensionierung kommen noch Abgänge hinzu, weil Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz wechseln. Diese zusätzliche Fluktuation verschärft die Notwendigkeit, Strategien zur Bindung von Mitarbeitenden zu entwickeln. Die folgenden Punkte fassen die wichtigsten Trends und strategischen Überlegungen zusammen, die aus diesen Daten abzuleiten sind.

Demografische Verschiebungen und Altersstruktur: Es zeigt sich ein anhaltender Trend zu einer zunehmenden Zahl von Ruheständen, insbesondere in den Vergütungsgruppen wie EG6, EG9a und EG11. Dies weist auf eine alternde Belegschaft hin. Der Verlust von erfahrenen Mitarbeitenden erfordert ein effektives Wissensmanagement, um den Transfer von Know-how zu sichern und den Erfahrungsverlust abzufedern. Dies ist besonders wichtig in höheren Vergütungsgruppen, wo der Wissenstransfer zwischen den Generationen unterstützt werden muss.

Fokus auf höhere Gehaltsstufen: Die häufigen Abgänge in den höheren Gehaltsstufen deuten auf eine Konzentration erfahrener, älterer Mitarbeitender in diesen Bereichen hin. Hier sollte gezielt agiert werden, um sicherzustellen, dass das Wissen und die Kompetenzen dieser erfahrenen Mitarbeitenden nicht verloren gehen.

Geschlechterverteilung der Abgänge: Überproportionale weibliche Abgänge in 2025: Der hohe Anteil weiblicher Abgänge im Jahr 2025 (80 %) hebt die Notwendigkeit hervor, die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse weiblicher Mitarbeitender zu adressieren. Insbesondere sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die Karrieren von Frauen in der Organisation zu unterstützen und ihre Bindung an die TUHH zu stärken.

Stärkung der Geschlechterdiversität: Obwohl sich in den Jahren 2026 bis 2028 eine etwas ausgeglichene Geschlechterverteilung der Abgänge abzeichnet, besteht weiterhin Potenzial zur Förderung von Geschlechtergleichheit. Maßnahmen zur Unterstützung weiblicher Mitarbeitender, insbesondere in höheren Gehaltsstufen, sind von entscheidender Bedeutung.

Vergütungsgruppen mit hohen Abgängen: Die Vergütungsgruppen EG6, EG9a und EG11 sind besonders stark von Abgängen betroffen. Diese Gruppen erfordern gezielte Personalstrategien, um den Verlust von Fachkompetenzen auszugleichen und die Kontinuität in zentralen Positionen sicherzustellen.

Förderung von Frauen in höheren Gehaltsstufen: Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf der Förderung von Frauen in höheren Vergütungsgruppen liegen. Durch gezielte Entwicklungsprogramme und Mentoring-Initiativen kann die berufliche Weiterentwicklung weiblicher Mitarbeitender in Führungspositionen unterstützt werden.

Strategische Implikationen und Empfehlungen: Angesichts der steigenden Zahl von Pensionierungen ist eine systematische Nachfolgeplanung unerlässlich. Dies umfasst die Förderung interner Talente sowie die gezielte Rekrutierung von externem Fachpersonal, insbesondere zur Unterstützung der Karrierewege von Frauen.

6. Evaluation der Maßnahmen des TVP Gleichstellungsplans 2021 – 2024

Die folgende Tabelle verwendet für eine schnelle Übersicht über den Stand der Umsetzung das Ampelsystem zur Bewertung des Fortschritts der Maßnahmen.

Grün / Ja bedeutet, dass die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen wurde.

Gelb / Teilweise zeigt an, dass die Maßnahme zwar begonnen wurde, aber noch nicht vollständig abgeschlossen ist.

Rot / Nein signalisiert, dass die Maßnahme nicht erledigt wurde.

Ziele/Maßnahmen	Ziel erreicht	Begründung (Zielerreichung)	Wird die Maßnahme fortgeführt	Begründung (Fortführung der Maßnahme)
Mindestens 40 % der Führungskräfte insbesondere in den Höheren Wertigkeiten sind mit Frauen besetzt	Ja	Im Jahr 2023 erreicht der Anteil weiblicher Führungskräfte in der TUHH erstmals die Marke von mindestens 40%. Dies ist ein bedeutender Meilenstein. Dieser Erfolg ist zu einem großen Teil auf die herausragende Arbeit der TVP Gleichstellungsbeauftragten zurückzuführen.	Ja	Insbesondere in den hohen Tarifgruppen wie E15 und darüber hinaus sowie bei den Leitungspositionen in großen Bereichen liegt der Frauenanteil weiterhin unter 40%. Die Fortführung der Maßnahme stellt sicher, dass wir uns nicht auf unseren bisherigen Erfolgen ausruhen
Mindestens 40 % der Stellen jeder Wertigkeit mit Frauen bzw. Männern besetzt	Teilweise	Es wurden nicht genügend Stellen neu besetzt um jeweils 40% zu verwirklichen	Ja	Die Maßnahme ist auf dem Weg, aber noch nicht abgeschlossen.
Chancengleichheit für Personen in Teilzeit, auch für Leitungsaufgaben	Ja	Es wurden gleiche Chancen für Teilzeitkräfte geschaffen.	umgesetzt	
Karriereentwicklung während und nach Familienphase oder	Nein	Fehlende Strukturen und Personal in der	ja	Ausbau der Personalentwicklung angestrebt, um diese

Pflege eines Angehörigen ermöglichen		Personalentwicklung verhindern die Umsetzung.		Maßnahme effektiv umzusetzen benötigt
Qualifizierungsmaßnahmen für Teilzeitkräfte und Personen nach Familienphase entwickeln	Nein	Fehlende Strukturen und Personal in der Personalentwicklung verhindern die Umsetzung.	ja	Ausbau der Personalentwicklung angestrebt, um diese Maßnahme effektiv umzusetzen benötigt
Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen (Zeit und Ort)	ja	Die Flexibilisierung wurde noch nicht umfassend umgesetzt.	umgesetzt	
Digitalisierung und Verbesserung struktureller Prozesse zur Bereitstellung gleichstellungsrelevanter Daten	Teilweise	Der Prozess der Digitalisierung ist noch nicht abgeschlossen.	Ja	Die Maßnahme befindet sich im Aufbau, um gleichstellungsrelevante Daten zu verbessern.
Gesundheitsförderung: Schaffung eines positiven Arbeitsklimas	Ja	Fortlaufende Bemühungen zeigen positive Ergebnisse in der Schaffung eines positiven Arbeitsklimas.	Ja	Fortlaufende Bemühungen zur Schaffung eines positiven Arbeitsklimas.
AGG Beschwerdestelle einrichten	ja	Die Beschwerdestelle wurde eingerichtet.	ja	Weiterer Ausbau notwendig
Wiederbesetzung des Familienbüros	ja	Das Familienbüro wurde wiederbesetzt.	umgesetzt	
Recruiting Prozess optimieren	Nein	Fehlendes Personal behindert die Optimierung des Recruiting-Prozesses.	ja	Ausbau des Personalservice angestrebt, um diese Maßnahme effektiv umzusetzen benötigt
Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten verbessern	Ja	Stabstelle zur Verbesserung der Vernetzung etabliert	umgesetzt	

Gezielte Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts entwickeln	Teilweise	Es wurden wenige gezielten Maßnahmen entwickelt.	Ja	Weitere Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts.
Auswahlkommissionen immer mit beiden Geschlechtern besetzen	Ja	In der Regel sind Auswahlkommissionen bereits mit beiden Geschlechtern besetzt.	umgesetzt	
Konstruktive und innovative Zusammenarbeit und Führung fördern	Teilweise	Die Förderung der Zusammenarbeit und Führung ist noch nicht vollständig umgesetzt.	Ja	Maßnahmen noch im Aufbau
Neue Vernetzungsmöglichkeiten zwischen TU Hamburg Beschäftigten schaffen	Teilweise	Die Vernetzung ist noch im Aufbau und daher nicht abgeschlossen.	Ja	Diese Maßnahme ist im Aufbau, um die Vernetzung zu verbessern.
Mehr qualifizierte Teilzeitstellen (60-85%) schaffen bzw. umstrukturieren	Nein	Keine neuen oder umstrukturierten qualifizierten Teilzeitstellen wurden geschaffen.	Ja	Maßnahmen zur Schaffung und Umstrukturierung qualifizierter Teilzeitstellen sollen geplant werden.
Erleichterung der Arbeitszeiterhöhung für Teilzeitkräfte durch Stellenpool	Nein	Ein entsprechender Stellenpool wurde noch nicht eingerichtet.	Ja	Ein Stellenpool zur Erleichterung der Arbeitszeiterhöhung ist vorgesehen.
Angebote von Fortbildungen in Teilzeit	Ja	Fortbildungsangebote für Teilzeitkräfte beim ZAF im Angebot	umgesetzt	
Ausbau von Telearbeit und mobilem Arbeiten	Ja	Erste Schritte zur Ausweitung von Telearbeit und mobilem Arbeiten wurden umgesetzt.	umgesetzt	
Ermutigungsklausel für Frauen in allen	Nein	Die Ermutigungsklausel	ja	

Ausschreibungen außerhalb des Eingangsamts jeder Laufbahn		wurde nicht implementiert, da sie vom Personalamt abgelehnt wurde.		
Abstimmung aller Ausschreibungstexte mit den Gleichstellungsbeauftragten	Teilweise	Die Abstimmung erfolgt bisher nur mit kurzen Rückmeldefristen.	Ja	Eine verbesserte Abstimmung ist geplant.
Angepasste Ausschreibungstexte für das unterrepräsentierte Geschlecht bzw. beide Geschlechter	Teilweise	Der Prozess stockt aufgrund von Personalmangel.	Ja	Ausbau des Personalservices angestrebt
Arbeitsgruppe zur Überprüfung und Überarbeitung der Genderkonformität von TUHH-Formularen einsetzen	Teilweise	Eine Arbeitsgruppe ist aktiv und arbeitet an der Überprüfung und Überarbeitung der Genderkonformität von Formularen.	Ja	Eine Arbeitsgruppe zur Überarbeitung von Formularen wird fortgesetzt

Tab.20: Evaluation der Maßnahmen des TVP Gleichstellungsplans 2021 – 2024, Quelle: eigene Auswertung

Für den Gleichstellungsplan der TUHH für die Jahre 2021 bis 2024 wurden konkrete Ziele formuliert, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im TVP-Bereich zu erreichen.

Das Ziel, mindestens 40 % der Führungskräfte mit Frauen zu besetzen, wurde im Jahr 2023 an der TUHH erreicht. Dieser Erfolg ist ein bedeutender Meilenstein und unterstreicht die erfolgreiche Arbeit der TVP-Gleichstellungsbeauftragten. Trotz dieses Erfolgs wird die Maßnahme fortgeführt, da in den hohen Tarifgruppen ab E15 und darüber sowie in Leitungspositionen großer Bereiche der Frauenanteil noch unter 40 % liegt. Die Fortführung der Maßnahme ist entscheidend, um auch in diesen Bereichen das Ziel zu erreichen und den bisherigen Fortschritt nachhaltig zu sichern.

Ein weiteres Ziel war es, mindestens 40 % der Stellen jeder Wertigkeit mit Frauen bzw. Männern zu besetzen, um bestehende Unterrepräsentanzen auszugleichen. Trotz erfolgreicher Besetzungen in einigen Bereichen bleibt ein erhebliches Ungleichgewicht bestehen, insbesondere wenn die einzelnen Fachrichtungen betrachtet werden. So sind Frauen im technisch-handwerklichen Bereich und Männer im Verwaltungsbereich weiterhin unterrepräsentiert. Das konkrete Ziel, den Frauenanteil im technischen Personal von 21 % auf 25 % zu erhöhen, wurde nicht erreicht. Grund dafür sind fehlende effektive Maßnahmen und die weiterhin bestehenden gesellschaftlichen Rollenbilder für typisch männliche und weibliche Berufe. Hier müssen Maßnahmen viel früher ansetzen.

Die TUHH bietet zahlreiche Möglichkeiten zur Nachwuchsförderung, insbesondere für Mädchen und junge Frauen. Erfreulicherweise konnte das Ziel erreicht werden, den Anteil der weiblichen Auszubildenden im IT-Bereich bis 2024 auf 50 % zu erhöhen. Die TUHH wird

dieses Thema weiterhin priorisieren, wobei ein generelles gesellschaftliches Umdenken notwendig ist.

Eine Maßnahme zur Reduzierung von Unterrepräsentanzen war, das unterrepräsentierte Geschlecht im Ausschreibungstext nicht zu benennen und nur die ausschreibende Stelle darüber zu informieren. Diese Maßnahme wurde jedoch vom Personalamt abgelehnt.

Die Ziele für Karriereentwicklung und Qualifizierungsmaßnahmen für Personen während und nach der Familienphase oder Pflege eines nahen Angehörigen sowie für Personen in Teilzeit wurden noch nicht erreicht, da der geplante Ausbau der Personalentwicklung noch nicht stattgefunden hat.

Die Corona-Pandemie hat zu einer Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen geführt. Neben verbesserten digitalen Prozessen wurden digitale Zusammenarbeitsplattformen und Videokonferenzen etabliert. Vor allem die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten hat wesentlich dazu beigetragen, Chancengleichheit für Personen in Teilzeit sowie Karrierechancen in verschiedenen Lebenslagen zu ermöglichen. Ein wichtiges erreichtes Ziel in diesem Zusammenhang war die Wiederbesetzung des Familienbüros. Hier finden Studierende und Beschäftigte wichtige Informationen und Unterstützung zu Kinderbetreuung, Elternzeitplanung, Pflege von Angehörigen und mehr.

Die Gesundheitsförderung hat an Bedeutung gewonnen und es wurden zahlreiche neue Maßnahmen umgesetzt. Obwohl das Arbeitsklima und die Arbeitsatmosphäre verbessert wurden, hat die Umstrukturierung der Verwaltung (im Rahmen des „MoVe“ Prozesses) vorübergehend zu Spannungen geführt. Es braucht noch etwas Zeit und Feinabstimmungen, um die Prozesse zu optimieren und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden weiter zu steigern.

Die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten wurde durch die Einrichtung der Stabsstelle Gleichstellung im Jahr 2022 verbessert. Die Gleichstellungsbeauftragten im TVP-Bereich verstehen sich als eine der drei Säulen (Gleichstellung, Familienbüro, Diversität) und arbeiten eng vernetzt zusammen. Die Säule des Familienbüros wird als ein Instrument der Dienststelle zur Umsetzung des Gleichstellungsplans gesehen.

Eine Beschwerdestelle nach dem AGG wurde eingerichtet, allerdings bedarf es hier noch weiterer Nachsteuerungen hinsichtlich einer personellen Aufstockung und einer größeren Diversität der beteiligten Personen sowie deren zusätzlicher Qualifikation

Obwohl nicht alle Ziele erreicht wurden, gab es einige Verbesserungen. Dennoch besteht in mehreren Bereichen weiterhin Handlungsbedarf.

7. Ziele und Maßnahmen

7.1. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass Frauen nur noch in Führungspositionen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind. Diese Erkenntnis führt zu dem Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

7.1.1. Maßnahme:

- Ermöglichung von Führung in Vollzeit light (> 33 Stunden/Woche) und Einsatz der reduzierten Stunden im Team.

Verantwortlichkeit: Personalservice

Ressourcen: Vorhanden

7.1.2. Maßnahme:

- Weibliche Führungskräfte als Role Models sichtbar machen

Verantwortlichkeit: TVP Gleichstellungsbeauftragte

Ressourcen: Vorhanden

7.1.3. Maßnahmen:

- Fluktuationsanalyse der potentiell freiwerdenden Stellen
- Schaffung von passgenauen Qualifikationsangeboten für interne Kandidatinnen

Verantwortlichkeit: Personalservice

Ressourcen: 5 Stunden/Monat, Projektstelle

7.2. Ziel: Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts

Die Bestandsaufnahme zeigt deutliche Ungleichgewichte, z. B. die männliche Dominanz im IT-Bereich und die weibliche Dominanz in der Verwaltung. Diese Ungleichgewichte machen es erforderlich, das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt zu fördern.

7.2.1 Maßnahmen:

- Ermittlung, wo welches Geschlecht unterrepräsentiert ist

Verantwortlichkeit: Abteilungs- und Bereichsleitungen mit Unterstützung der TVP Gleichstellung

Ressourcen: Vorhanden

7.2.2. Maßnahmen:

- Job-Rotationen (systematischer Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel) werden den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich angeboten, wo dies möglich und sinnvoll ist.
- Hospitationen (Besuch in anderen Einrichtungen/Hochschulen) werden den Beschäftigten auf Wunsch ermöglicht, wo dies sinnvoll ist.

- Abordnungen (vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle) werden den Beschäftigten auf Wunsch ermöglicht, wo dies sinnvoll ist.
- Den Beschäftigten wird auf Wunsch ein*e geeignete*r Mentor*in zugeordnet (gegebenenfalls zeitlich begrenzt), um die Karrieremöglichkeiten, insbesondere für Führungspositionen, zu verbessern.
- Den Beschäftigten werden regelmäßig Qualifizierungsangebote zur Erweiterung der Karrieremöglichkeiten, insbesondere für Führungspositionen, unterbreitet.

Verantwortlichkeit: Personalservice

Ressourcen: Bis 20 Stunden/Monat, Projektstelle

7.2.3. Maßnahme:

- Mitarbeiter*innengesprächgespräche: Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf außerhalb der Regelbeurteilung.

Verantwortlichkeit: Jeweilige Vorgesetzte

Ressourcen: Kosten für Schulungen

7.2.4. Maßnahme:

- Schulung Beurteilender und zu Beurteilender zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern im Zusammenhang mit Präsenz, Teilzeitbeschäftigung, flexiblen/mobilen Arbeitsformen.

Verantwortlichkeit: Personalentwicklung

Ressourcen: Kosten für Schulungen

7.2.5. Maßnahme:

- Für die Abläufe in der Personalabteilung wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten (dem Personalrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung) eine Routine entwickelt, um auszutauschen, wie die in diesem Plan festgehaltenen Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden können.

Verantwortlichkeit: Personalservice und TVP Gleichstellungsbeauftragte

Ressourcen: Vorhanden

7.2.6. Maßnahme:

- Da die Umsetzung dieser Maßnahmen im Wesentlichen von der Personalabteilung überwacht werden muss, wird es zukünftig einen Jour fixe der Leitung der Personalabteilung, ggf. weiteren Mitarbeiter*innen der Abteilung und der Gleichstellungsbeauftragten geben.

Verantwortlichkeit: Personalservice und TVP Gleichstellungsbeauftragte

Ressourcen: Vorhanden

7.2.7. Maßnahme:

- Einrichten eines Pools für Teilzeit-Stunden

Verantwortlichkeit: Personalentwicklung

Ressourcen: Vorhanden

7.3. Installierung eines gendersensiblen Recruitings

Die Maßnahmen zum gendersensiblen Recruiting sind notwendig, um die in der Bestandsaufnahme identifizierten geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte zu beheben. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Barrieren im Rekrutierungsprozess zu identifizieren und zu beseitigen, die zu einer ungleichen Geschlechterverteilung führen. Durch ein professionelles und gendersensibles Recruiting kann die TUHH sicherstellen, dass die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten ausgewählt werden und gleichzeitig eine gerechtere und ausgeglichene Geschlechterverteilung in allen Bereichen der TUHH erreicht wird.

7.3.1. Maßnahmen:

- Erstellung einer Handreichung
- Schulungen für Personen, die Auswahlgespräche führen

Verantwortlichkeit: Personalservice

Ressourcen: Vorhanden, plus Kosten für Schulungen

7.3.2. Maßnahmen:

- Unterstützung beim Erstellen der Ausschreibungen und Ermittlung der Anforderungen.
- Professionelles Recruiting durch Personen, die sich ausschließlich um den Prozess des Auswahlverfahrens kümmern.
- Proaktive Personalauswahl
- Stärkung der Personalentwicklung

Verantwortlichkeit: Kanzler

Ressourcen: Offen je nach Ausgestaltung

7.4. Ziel: Motivation (männlicher) Beschäftigter zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die Bestandsaufnahme hebt hervor, dass die beruflichen Belastungen und Anforderungen im privaten Bereich geschlechtsspezifische Unterschiede aufweisen. Indem Männer ermutigt werden, Vereinbarkeitsmaßnahmen wie Elternzeit und flexible Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen, wird nicht nur die Arbeitsbelastung in Familien gerechter verteilt, sondern auch die Akzeptanz und Normalisierung solcher Maßnahmen erhöht. Dies trägt zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei und schafft eine Arbeitskultur, die sowohl Männer als auch Frauen in ihrer Doppelrolle als Berufstätige und Familienmitglieder unterstützt.

7.4.1. Maßnahmen:

- Information zum Thema Vätermonate
- Zielgruppenspezifische Veranstaltungen

Verantwortlichkeit: Familienbüro und TVP Gleichstellungsbeauftragte

Ressourcen: Vorhanden

7.4.2. Maßnahme:

- Konsequente Umsetzung der Maßnahmen aus dem Audit „familiengerechte Hochschule“

Verantwortlichkeit: Familienbüro und TVP Gleichstellungsbeauftragte

Ressourcen: Vorhanden

7.4.3. Maßnahme:

- Beratungsangebote für Mitarbeitende, die in Teilzeit gehen wollen, über die Auswirkungen
- Informationen zu Beratungsangeboten über Versorgungsansprüche
- Machbarkeitsprüfung zu Lebensarbeitszeit Konten

Verantwortlichkeit: Personalservice

Ressourcen: Bis 8 Stunden/Monat, Projektstelle

7.4.4. Maßnahme:

- Sitzungstermine nur in der betreuungsfreundlichen Zeit (vorzugsweise vormittags) und Termine ab 16:00 Uhr nur in Ausnahmefällen und dann in hybrider Form

Verantwortlichkeit: Präsidium

Ressourcen: Vorhanden

7.4.5. Maßnahme:

- Abbau der Diskriminierung durch Einfrieren der Erfahrungsstufen während der Elternzeit

Verantwortlichkeit: Anstoß und Weiterverfolgung des Themas durch TVP

Gleichstellungsbeauftragte und Präsidium

Ressourcen: Vorhanden

7.5. Durchführen eines Diversitätsaudits

Ein „Diversity Audit“ geht über die reine Geschlechterbetrachtung hinaus und adressiert Intersektionalität, indem es die Überschneidung von Geschlecht, Alter, Herkunft und anderen Merkmalen berücksichtigt. Durch die systematische Analyse und gezielte Maßnahmen fördert das Audit Chancengleichheit, baut Diskriminierung ab und verbessert das Arbeitsklima, wodurch die TUHH als diversitätsbewusste und attraktive Arbeitgeberin gestärkt wird.

7.5.1 Maßnahmen:

- Erstellung eines Diversitätskonzepts
- Umsetzung der Maßnahmen aus dem Diversitätskonzept

Verantwortlichkeit: Präsidium in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung (STG) und weitere Akteur*innen gemäß Diversitätskonzept

Ressourcen: Vorhanden durch STG

7.6. Ziel: Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung

Die Wahrnehmung und der Umgang mit Gesundheit bzw. Krankheit haben eine geschlechtsspezifische Ausprägung. Die Belastungen unterscheiden sich durch die verschiedenen beruflichen Tätigkeiten und die zusätzlichen Arbeitsanforderungen aus dem privaten Bereich.

7.6.1. Maßnahmen:

- Für alle Konzepte und Einzelmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird überprüft, ob sie Gendereffekte im Gesundheitsverhalten berücksichtigen.
- Gesundheitskurse werden bei Bedarf geschlechtergetrennt angeboten
- Entwicklung und Implementierung von Programmen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit, die die unterschiedlichen Stressfaktoren und Belastungen von Männern und Frauen berücksichtigen.

Verantwortlichkeit: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ressourcen: Vorhanden durch TK Projekt (befristet)

7.7. Ziel: Regelungen beim Thema „sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“

Regelungen und Zuständigkeiten sorgen dafür, dass Vorfälle erfasst und konsequent behandelt werden, was das Vertrauen der Mitarbeitenden in die TUHH stärkt. Sie gewährleisten, dass Betroffene Unterstützung und Schutz erfahren und Täter*innen zur Verantwortung gezogen werden. Dadurch wird die Chancengleichheit gefördert und Diskriminierung aktiv entgegengewirkt.

7.7.1. Maßnahmen:

- Erstellung einer Leitlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Kommunikation von Anlaufstellen auf verschiedenen Kanälen
- Angebote von verschiedenen Schulungen

Verantwortlichkeit: Präsidium in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung und TVP Gleichstellungsbeauftragte

Ressourcen: Vorhanden durch STG

7.8. Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Gestärkte Fachkompetenz und Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht eine effektivere Überwachung der Gleichstellungsmaßnahmen und die Unterstützung der Dienststelle bei der Umsetzung dieser.

7.8.1. Maßnahme:

- Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertretungen können Fortbildungen, Coaching und Supervision in Anspruch nehmen.

Verantwortlichkeit: Personalentwicklung

Ressourcen: Aus- und Fortbildungsmittel

8. Kriterien zur Bewertung des Fortschritts bei der Umsetzung der Ziele aus Kapitel 7

Um die Ziele und Maßnahmen im Kapitel 7 dieses Gleichstellungsplans messbar zu gestalten, werden spezifischen Indikatoren und Evaluationsmethoden angewandt. Diese zielen darauf ab, die Ziele nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ messbar zu machen, um eine transparente und überprüfbare Umsetzung zu gewährleisten.

8.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften

Indikator: Prozentualer Anteil von Frauen in Führungspositionen in regelmäßigen Intervallen (jährlich) ermitteln.

Messbarkeit: Erhöhung des Frauenanteils ab E15/A14 auf mindestens 40% in den ersten drei Jahren der Planlaufzeit.

8.2. Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts

Die Förderung von Frauen als unterrepräsentiertes Geschlecht im Rechenzentrum ist entscheidend, um mehr Vielfalt und Innovation in diesem männerdominierten Bereich zu schaffen.

Indikator: Anzahl der Maßnahmen, die zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts implementiert wurden.

Fluktuationsanalyse für das Rechenzentrum - ausscheidende Mitarbeitende durch Verrentung im Rechenzentrum

Jahr	Vergütungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
2025		0	0	0
2026	EG11	2	0	2
2027	EG11	1	0	1
2028	EG9a	1	0	1
	Gesamtergebnis	4	0	4
<p>Im Jahr 2025 verlassen keine Beschäftigten das Rechenzentrum durch Verrentung. Im Jahr 2026 werden zwei männliche Beschäftigte in der Vergütungsgruppe EG11 durch Verrentung aus dem Rechenzentrum ausscheiden, jedoch keine weiblichen. Im darauffolgenden Jahr, 2027, wird ein weiterer männlicher Beschäftigter in derselben Vergütungsgruppe EG11 verrentet, während weiterhin keine weiblichen Beschäftigten betroffen sind. Im Jahr 2028 wird schließlich ein männlicher Beschäftigter in der Vergütungsgruppe EG9a das Rechenzentrum durch Verrentung verlassen. Über den gesamten Zeitraum hinweg zeigt die Tabelle, dass insgesamt vier männliche Beschäftigte des Rechenzentrums verrentet werden.</p>				

Messbarkeit: Steigerung der Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts in ausgewählten Bereichen um mindestens 10% bis zum Ende des Planungszeitraums.

Erläuterung: Eine Steigerung des Frauenanteils im Rechenzentrum der TUHH um 10% bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans ist ein ambitioniertes Ziel, das aus mehreren Gründen als herausfordernd betrachtet werden kann. Die Fluktuationsanalyse für die Jahre 2025 bis 2028 zeigt, dass insgesamt nur vier Mitarbeitende, allesamt Männer, durch Verrentung aus dem Rechenzentrum ausscheiden werden. Diese geringe Anzahl an freiwerdenden Stellen bedeutet, dass die Möglichkeiten, den Frauenanteil durch Nachbesetzungen unmittelbar zu erhöhen, begrenzt sind. Selbst wenn alle diese Positionen gezielt mit Frauen besetzt würden, würde dies aufgrund der geringen Anzahl der Positionen nur einen moderaten Einfluss auf den gesamten Frauenanteil im Rechenzentrum haben. Hinzu kommt, dass es nicht garantiert ist, dass für jede freiwerdende Position eine passende weibliche Kandidatin gefunden werden kann, was die Umsetzung des Ziels zusätzlich erschwert. Der IT-Sektor, zu dem das Rechenzentrum gehört, ist traditionell männlich dominiert, und es kann eine Herausforderung sein, genügend qualifizierte weibliche Bewerberinnen zu finden, die bereit sind, diese Rollen zu übernehmen.

Ein weiterer Faktor, der in Betracht gezogen werden muss, ist die Möglichkeit, dass im Rechenzentrum neue Stellen geschaffen werden oder Mitarbeitende aus anderen Gründen das Rechenzentrum verlassen. Dies bietet zwar zusätzliche Chancen, den Frauenanteil zu erhöhen, ist jedoch auch mit Unsicherheiten verbunden. Es ist unklar, wie viele neue Stellen tatsächlich geschaffen werden, ob und wie viele Mitarbeitende zusätzlich das Rechenzentrum verlassen und ob diese Stellen in einer Weise gestaltet werden, die für potenzielle weibliche Bewerberinnen attraktiv sind.

8.3. Installierung eines gendersensiblen Recruitings

Indikator: Anzahl der Schulungen zum gendersensiblen Recruiting, die durchgeführt wurden, und die Bewertung der Schulungsteilnehmer*innen.

Messbarkeit: Implementierung eines standardisierten, gendersensiblen Prozesses in 90% der Rekrutierungsverfahren innerhalb der Planlaufzeit.

8.4. Motivation (männlicher) Beschäftigter zur Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen

Indikator: Anzahl der männlichen Beschäftigten, die Vereinbarkeitsmaßnahmen wie Elternzeit in Anspruch nehmen.

Zahlen am Stichtag 31.12.2023: Insgesamt befinden sich 10 Beschäftigte in Elternzeit, darunter 2 Männer und 8 Frauen.

Messbarkeit: Erhöhung der Nutzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen durch männliche Beschäftigte um 10% jährlich.

Erläuterung: Das Ziel, die Nutzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen wie Elternzeit durch männliche Beschäftigte um 10% jährlich zu erhöhen, ist ambitioniert, insbesondere im Kontext der aktuellen Ausgangslage und der damit verbundenen Herausforderungen.

Am Stichtag 31.12.2023 befanden sich insgesamt 10 Beschäftigte in Elternzeit, darunter 2 Männer und 8 Frauen. Dies zeigt, dass derzeit eine deutliche Ungleichverteilung besteht,

wobei Männer nur einen kleinen Anteil derjenigen ausmachen, die diese Maßnahmen in Anspruch nehmen. Die geringe Zahl von Männern, die bisher Elternzeit nutzen, deutet darauf hin, dass es strukturelle, kulturelle oder persönliche Barrieren geben könnte, die Männer davon abhalten, solche Maßnahmen zu ergreifen. Die angestrebte jährliche Erhöhung um 10% bedeutet in diesem Fall, dass bereits im ersten Jahr mindestens ein weiterer männlicher Beschäftigter die Elternzeit oder ähnliche Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch nehmen müsste, um das Ziel zu erreichen. Bei einer so geringen Ausgangsbasis stellt dies eine erhebliche Steigerung dar, da jede weitere Erhöhung prozentual gesehen eine große Herausforderung darstellt.

8.5. Durchführen eines Diversitätsaudits

Indikator: Abschluss des Diversitätsaudits

Messbarkeit: Umsetzung von mindestens 50% der im Audit identifizierten Maßnahmen innerhalb eines Jahres nach Abschluss des Audits.

8.6. Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung

Indikator: Teilnahmequote von Männern und Frauen an Gesundheitsförderungsprogrammen.

Messbarkeit: Sicherstellen, dass mindestens 40% der Teilnehmenden an geschlechtergerechten Gesundheitsförderungsmaßnahmen dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.

8.7. Regelungen beim Thema „sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“

Indikator: Verabschiedung und Bekanntmachung der Richtlinie

Messbarkeit: Erhöhung der Bekanntheit der Anlaufstellen auf mindestens 75% im Planungszeitraum unter den Mitarbeitenden, gemessen durch jährliche Befragungen.

8.8. Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit:

Indikator: Fortbildungsteilnahme – Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertretungen, die Fortbildungen oder Coachings absolvieren.

Messbarkeit: Teilnahme von 100% der Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertretungen an mindestens zwei relevanten Fortbildungen pro Jahr.

9. Geltungsbereich des Gleichstellungsplans 2025 bis 2028

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Mitglieder des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals der Technischen Universität Hamburg.

10. Schlusswort

Mit der Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans für das technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal für die Jahre 2025 bis 2028 setzen wir ein klares Zeichen für die kontinuierliche Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in unserer Universität. Dieser Plan ist nicht nur ein Dokument, sondern ein lebendiges Instrument, das die aktive Mitwirkung aller erfordert.

In den letzten Jahren haben wir erhebliche Fortschritte erzielt und wertvolle Erfahrungen gesammelt, die in diesen neuen Gleichstellungsplan eingeflossen sind. Dieser Plan zielt darauf ab, bestehende Ungleichheiten abzubauen und ein Umfeld zu schaffen, in dem jeder Mitarbeiterin unabhängig von Geschlecht oder Identität gleiche Chancen hat.

Unsere Aufgaben sind noch nicht beendet. Die Herausforderungen sind vielfältig und erfordern unser anhaltendes Engagement. Besonders hervorzuheben ist unser Ziel, den Frauenanteil in den höchsten Führungspositionen weiter zu erhöhen und die Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts voranzutreiben. Gleichzeitig setzen wir uns für gendersensibles Recruiting, die Unterstützung von Vereinbarkeitsmaßnahmen für alle Geschlechter und die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein.

Es liegt nun an uns allen – sowohl den Beschäftigten als auch den Führungskräften – diesen Plan konsequent umzusetzen. Nur durch eine kooperative und engagierte Zusammenarbeit auf allen Ebenen können wir die angestrebten Veränderungen erreichen und nachhaltig verankern.

Wir möchten uns bei allen bedanken, die durch ihre Ideen, ihre Kritik und ihre Unterstützung zur Erstellung dieses Plans beigetragen haben. Ihre Beiträge waren entscheidend für die Gestaltung eines Plans, der nicht nur bestehende Herausforderungen adressiert, sondern auch klare Maßnahmen für die Zukunft definiert.

Die TUHH steht für eine Zukunft, in der Vielfalt und Gleichberechtigung zentrale Bestandteile unseres Handelns sind. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, diese Vision in die Realität umzusetzen.

Technische Universität Hamburg

Im September 2024