

# TU Hamburg

Gleichstellungsplan 2021-2024

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Präambel</b>	<b>4</b>
1.1	Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik in Hamburg	4
1.2	Systematik des Gleichstellungsplans	6
1.3	Die Gleichstellungsbeauftragten	7
1.4	Geltungsbereich des Gleichstellungsplans 2021 bis 2024	8
<b>2</b>	<b>Bestandsaufnahme der TU Hamburg</b>	<b>9</b>
2.1	Analyse der Beschäftigtenstruktur des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals (TVP)	9
2.2	Gesamtzahl der Beschäftigten	9
2.3	Unterscheidung nach Statusgruppen	10
2.4	Unterscheidung nach Fachrichtungen	11
2.5	Bezahlungsgruppen	14
2.6	Fluktuationsanalyse	24
2.7	Bewerbung und Besetzung	25
2.8	Ausbildung	27
<b>3</b>	<b>Berufliche Entwicklung</b>	<b>28</b>
3.1	Positionen mit Führungs- / Leitungsfunktionen	28
3.2	Führen in Teilzeit	30
3.3	Fortbildung	31
3.4	Familiengerechtes Arbeiten	32
<b>4</b>	<b>Arbeitsformen und Arbeitszeiten</b>	<b>35</b>
4.1	Teilzeitarbeit	35
4.2	Beurlaubung	37
4.3	Telearbeit	38
<b>5</b>	<b>Fazit</b>	<b>39</b>
<b>6</b>	<b>Evaluation</b>	<b>40</b>

<b>7</b>	<b>Ziele .....</b>	<b>43</b>
7.1	Beschwerdestelle nach dem AGG.....	45
7.2	Familienbüro .....	45
7.3	Recruiting-Prozess .....	45
7.4	Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten .....	46
<b>8</b>	<b>Maßnahmen .....</b>	<b>47</b>
8.1	Verstetigung der EntwicklungsAkademie .....	48
8.2	Chancengleichheit für Personen in Teilzeit .....	48
8.3	Ausbau Telearbeit und mobiles Arbeiten .....	49
8.4	Verbesserung des Rekrutierungsprozesses .....	50
<b>9</b>	<b>Schlusswort .....</b>	<b>52</b>

## 1 Präambel

Die Technische Universität Hamburg (TU Hamburg) setzt sich zum Ziel die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern. Mit diesem Ziel handelt die TU Hamburg im Sinne der staatlichen Verfassung, die es sich auch zum Ziel setzt, Frauen und Männer nicht nur gleich zu behandeln, sondern darüber hinaus die tatsächliche Durchsetzung ihrer Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Mit diesem Gleichstellungsplan strebt die TU Hamburg an, Maßnahmen zu ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Hochschule und auf die Vereinbarung von Beruf und individueller Lebenssituation beziehen. Die Erfüllung dieses Ziels ist nicht nur im Interesse der Einzelnen, die eine Förderung genießen, sondern stellt auch einen Gewinn für die gesamte TU Hamburg dar: Sie bereichert die TU Hamburg, weil sie sie dadurch zu einer gerechteren und vielfältigeren Hochschule macht und die Chancen der Innovation erhöht.

### 1.1 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik in Hamburg

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 zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen benachteiligender oder bevorzugender Art herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können sie ausnahmsweise zulässig sein. Dies kommt auch in

Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck: „Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ Dies kann der Fall sein, wenn Regelungen ein Geschlecht bewusst begünstigen, etwa um faktische Nachteile auszugleichen, die aufgrund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen überwiegend ein Geschlecht treffen.

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

In Übereinstimmung mit dem 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. Ziel ist es, dass Frauen und Männer gleichermaßen das Recht erhalten, für ihre Arbeit ein angemessenes Einkommen zu verdienen, sich im Laufe ihres Lebens beruflich zu entwickeln und zu entfalten, für ihren eigenen Unterhalt im Alter vorzusorgen und in Person für Kinder oder für andere Familienangehörige 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.

Zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags sind an der Technischen Universität Hamburg (TU Hamburg) gemäß § 18 Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) eine Gleichstellungsbeauftragte sowie zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer des geltenden Gleichstellungsplanes durch die Dienststelle bestellt. Für

die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten und eine entsprechende Vertretung, stellt die TU Hamburg eine ganze Stelle (40 Stunden / Woche) zur Verfügung. Davon werden zurzeit 30 Stunden in Anspruch genommen, die Gleichstellungsbeauftragte ist zurzeit für 10 Stunden pro Woche freigestellt und die Freistellung der beiden stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten beträgt ebenfalls jeweils 10 Stunden pro Woche.

Die Gleichstellungsbeauftragten beraten das Präsidium und die Beschäftigten des TVP Personals der TU Hamburg in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen. Sie werden über alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen, unverzüglich und umfassend unterrichtet. Ihnen wird die Möglichkeit der Stellungnahme zu diesen Maßnahmen gegeben.

Außerdem können sie Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorschlagen. Sie nehmen an Auswahlgesprächen teil und stehen den Beschäftigten als Ansprechpartner zur Verfügung. Sie tauschen sich regelmäßig mit dem Präsidium der TU Hamburg aus und arbeiten mit der Gleichstellungsbeauftragten für das Wissenschaftliche Personal, dem Familienbüro und der Personalentwicklung zusammen, vertreten die TU Hamburg in überbehördlichen Gremien und nehmen an überbehördlichen Arbeitsgruppentreffen teil.

Sie geben einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht gegenüber den Beschäftigten ab, über den im Rahmen der Gleichstellungsversammlung berichtet wird.

## 1.2 Systematik des Gleichstellungsplans

§ 16 (1) des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) schreibt vor, dass in jeder Dienststelle der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) alle vier Jahre ein Gleichstellungsplan (GSP) zu erstellen ist.

Mit der Neufassung der Regelungen zum Gleichstellungsplan wurde ein einheitlicher Standard der Gleichstellungspläne im Geltungsbereich des Gesetzes gewährleistet und dem Gebot der Geschlechtergerechtigkeit zwischen Frauen und Männern entsprochen.

In diesem Gleichstellungsplan werden gemäß § 16 (2) HmbGleiG

1. eine Personalstrukturanalyse, eine Fluktuationsanalyse und eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,
2. eine Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans,
3. neue Zielvorgaben in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht in den jeweils strategisch wichtigen Bereichen und neue Ziele,
4. sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und Zielvorgaben aus Nummer 3 dargestellt.

### 1.3 Die Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten des Technischen-, Verwaltungs-, und Bibliothekspersonals fördern die Gleichstellung und gestalten gleichstellungsrelevante Themenfelder aktiv mit. Sie wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, insofern sie die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Schutz vor sexueller Belästigung betreffen. Nach den im HmbGleiG §20 festgelegten Aufgaben und Rechten § 21 ergeben sich folgende Handlungsfelder für die Gleichstellungsbeauftragten:

- Unterstützung, Förderung und Begleitung der Anwendung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes in der TU Hamburg
- Erstellung eines Tätigkeitsberichts gegenüber den Beschäftigten

- Beratung von Beschäftigten in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- hilft beim Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- berät die Dienststelle bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ist an der Erstellung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle beteiligt
- wirkt bereits im Vorfeld bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle

#### **1.4 Geltungsbereich des Gleichstellungsplans 2021 bis 2024**

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



## 2 Bestandsaufnahme der TU Hamburg

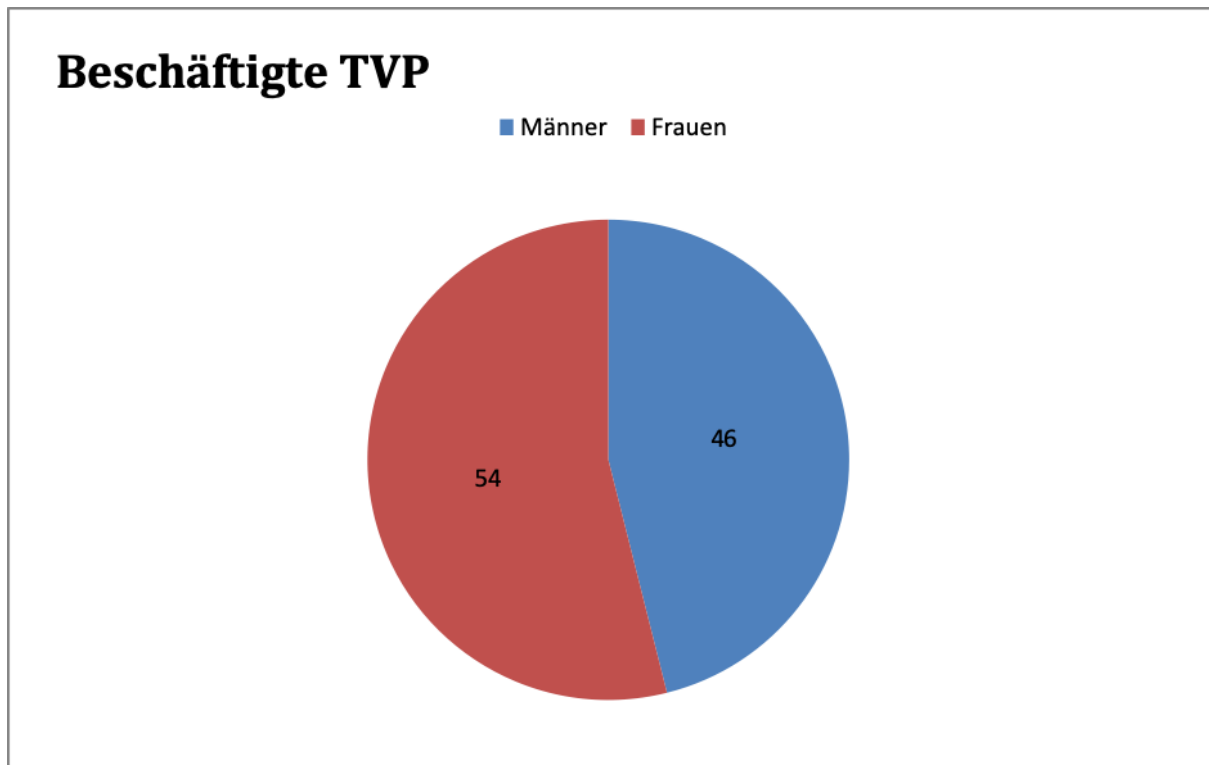
### 2.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals (TVP)

Die Analyse der Personalstruktur der TU Hamburg mit Stand 12/2019 wird nachfolgend dargestellt. Dabei wird sowohl ein Blick auf den gesamten Personalbestand geworfen, als auch auf die einzelnen Statusgruppen Beamte und Tarifbeschäftigte.

### 2.2 Gesamtzahl der Beschäftigten

Insgesamt hatte die TU Hamburg zum 31.12.2019 eine Beschäftigtenzahl von 675 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVP). Bei einer Verteilung von 53 % Frauen und 47 % Männern ist kein Geschlecht unterrepräsentiert. Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 (1) HmbGleiG erst vor, wenn der Anteil eines Geschlechts in einem Bereich unter 40 % liegt.

Gesamtzahl Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
675	362	313
100%	54%	46%



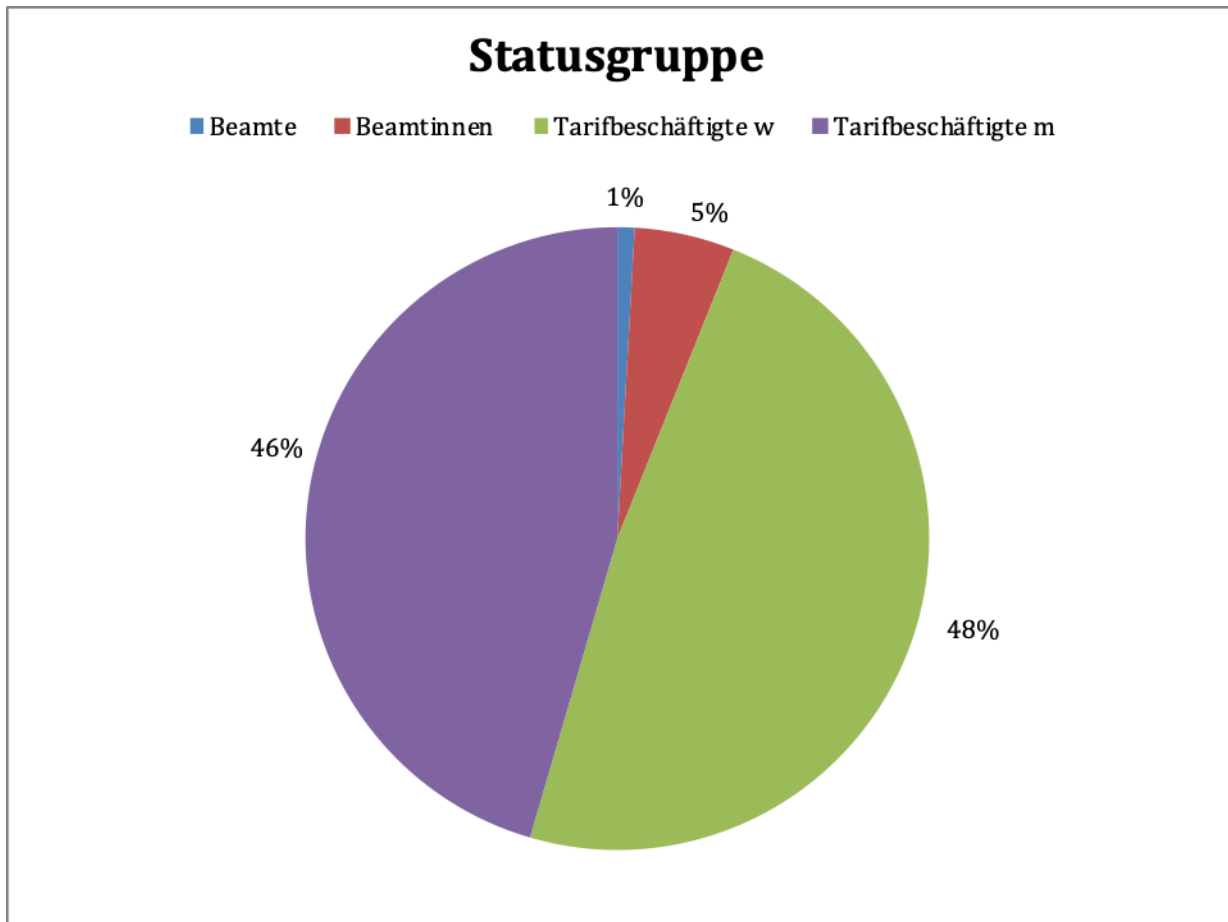
### 2.3 Unterscheidung nach Statusgruppen

Statusgruppe	insgesamt	W	M	W	M
Beamtinnen und Beamte	41	35	6	85,4%	14,6%
Tarifbeschäftigte	634	327	307	51,6%	48,4%
<b>Gesamt</b>	<b>675</b>	<b>362</b>	<b>313</b>	<b>53,6%</b>	<b>46,4%</b>

An der TU Hamburg sind im TVP Personal insgesamt 675 Personen beschäftigt. Davon sind 634 Personen Tarifbeschäftigte (94%) und 41 Personen Beamtinnen und Beamte (6%).

Während sich bei den Beamtinnen und Beamten eine deutliche Überrepräsentanz bei den Frauen abzeichnet, sieht es bei den Tarifbeschäftigten relativ ausgeglichen aus, wenn die Gesamtzahlen zugrunde gelegt werden.

Die untenstehende Grafik zeigt die Verteilung der Statusgruppen auf das Gesamtpersonal.



## 2.4 Unterscheidung nach Fachrichtungen

Während sich beim Gesamt-TVP Personal ein fast ausgeglichenes Bild zeigt, kommt es bei der Unterscheidung nach Fachrichtungen doch zu eindeutigen Über- bzw. Unterrepräsentanzen der verschiedenen Geschlechter.

Hier zeigt sich, dass der Frauenanteil beim Verwaltungspersonal wesentlich höher ist (77 %) als beim Technischen und beim handwerklich tätigen Personal, während bei diesen beiden Gruppen der Anteil der Männer deutlich überrepräsentiert ist (75 % bzw. 81,5 %). Hier zeigen sich erhebliche Über- bzw. Unterrepräsentanzen, die im Rahmen der Gesamtgruppe nicht zu erkennen sind.

Wenn das TVP nach den Fachrichtungen „Technisches Personal“,

„Verwaltungspersonal“ und „Handwerklich Tätiges Personal“ betrachtet wird, ergibt sich folgendes Bild:

Stichtag 31.12.2019

Fachrichtung	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil
Technisches Personal	221	54	167	24,4 %	75,6 %
Verwaltungspersonal	336	259	77	77,1 %	22,9 %
Handwerklich tätiges Personal	77	14	63	18,2 %	81,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>634</b>	<b>327</b>	<b>307</b>	<b>51,6 %</b>	<b>48,4 %</b>

### 2.3.1 Unterscheidung nach Statusgruppen in den verschiedenen Fachrichtungen:

Stichtag 31.12.2019

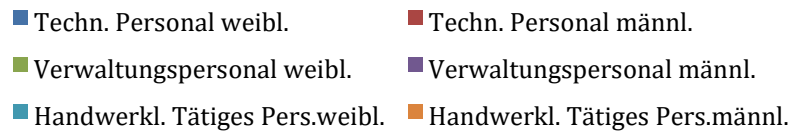
Statusgruppe	Fachpersonal	Summe	W	M	W	M
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil

Beamtinnen und Beamte	Technisches Personal	0	0	0		
	Verwaltungspersonal	41	35	6	85,4 %	14,6 %
	Handwerklich tätiges Personal	0	0	0		
	<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>85,4 %</b>	<b>14,6 %</b>
Tarifbeschäftigte	Technisches Personal	221	54	167	24,4 %	75,6 %
	Verwaltungspersonal	336	259	77	77,0 %	23,0 %
	Handwerklich tätiges Personal	77	14	63	18,2 %	81,8 %
	<b>Gesamt</b>	<b>634</b>	<b>327</b>	<b>307</b>	<b>51,6 %</b>	<b>48,4 %</b>

Während alle Beamtinnen und Beamten zum Verwaltungspersonal gehören, sind die Tarifbeschäftigten auf die verschiedenen Fachgruppen verteilt.

Auch hier wird deutlich, dass der Frauenanteil beim Verwaltungspersonal höher ist (77%) und, dass beim Technischen und Handwerklichen Personal, der Anteil der Männer überwiegt (75 % bzw. 81 %), sodass sich hier wesentliche Über- bzw. Unterrepräsentanzen zeigen, die im Rahmen der Gesamtgruppe nicht zu erkennen sind.

## Tarifbeschäftigte



### 2.5 Bezahlungsgruppen

Bei den Bezahlungsgruppen werden in diesem Gleichstellungsplan getrennt voneinander die Entgeltgruppen (Tarifbeschäftigte) und die Besoldungsgruppen (Beamte) dargestellt. Innerhalb dieser Gruppen wird noch einmal unterschieden zwischen den verschiedenen Laufbahngruppen.

#### Bezahlungsgruppen der Tarifbeschäftigten

Von 631 Tarifbeschäftigten sind 327 (51,8 %) Frauen und 304 (48,2 %) Männer. Es besteht also grundsätzlich ein ausgewogenes Verhältnis. Über- oder Unterrepräsentanzen liegen, wenn man die Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten betrachtet, nicht vor.

Die untenstehende Tabelle zeigt die Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Bezahlungsgruppen:

Stichtag 31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 15	5	0	5	0%	100%
E 14	18	8	10	44,5%	55,5%
E 13	64	40	24	62,5%	37,5%
E 12	8	3	5	37,5%	62,5%
E 11	140	41	99	29,3%	70,7%
E 10	25	7	18	28%	72%
E 9 und E 9b	36	29	7	80,6%	19,4%
E9S und E 9a	139	77	62	55,4%	44,6%
E 8	41	18	23	43,9%	56,1%
E 7	5	1	4	20%	80%
E 6	102	82	20	80,4%	19,6%
E 5	10	3	7	30%	70%
E 4	4	1	3	25%	75%
E 3	18	7	11	38,8%	61,2%
E 2	16	10	6	62,5%	37,5%
<b>Gesamt</b>	<b>631</b>	<b>327</b>	<b>304</b>	<b>51,8%</b>	<b>48,2%</b>

Auffällig ist hier, dass es in der höchsten Bezahlgruppe überhaupt keine Frauen gibt, während in der zweithöchsten Bezahlgruppe die Geschlechterverteilung noch ausgeglichen ist.

Differenzierte Erläuterungen dazu folgen in den nachfolgenden Unterscheidungen nach Laufbahngruppen.

### Aufteilung in Laufbahngruppe 1.1 (E2 – E4)

In der Laufbahngruppe 1.1 waren 38 Personen beschäftigt, d.h. 6 % der Tarifbeschäftigten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 18 Frauen (47 %) und 20 (53 %) Männer beschäftigt.

Bei einer genaueren Betrachtung der Laufbahngruppe 1.1, ergibt sich folgendes Bild:  
Stichtag: 31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 4	4	1	3	25%	75%
E 3	18	7	11	38,9%	61,1%
E 2	16	10	6	62,5%	37,5%
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>47,4%</b>	<b>52,6%</b>

### Aufteilung in Laufbahngruppe 1.2 (E5 – E9A)

In der Laufbahngruppe 1.2 waren 297 Personen beschäftigt, d. h. 46,8 % der Tarifbeschäftigten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 166 Frauen (55,9 %) und 131 Männer (44,1 %) beschäftigt.

Bei einer genaueren Betrachtung der Laufbahngruppe 1.2, ergibt sich folgendes Bild:  
Stichtag: 31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl (*)	Anzahl (*)	Anteil	Anteil
E9A und E9S	139	77	62	44,6%	55,4%
E 8	41	18	23	43,9%	56,1%
E 7	5	1	4	20%	80%
E 6	102	82	20	80,4%	19,6%
E 5	10	3	7	30%	70%



<b>Gesamt</b>	<b>297</b>	<b>166</b>	<b>131</b>	<b>55,9%</b>	<b>44,1%</b>
---------------	------------	------------	------------	--------------	--------------

Hier zeigt sich in den beiden höchsten Bezahlgruppen, in denen sich mehr als die Hälfte der Beschäftigten befinden, dass das Geschlechterverhältnis relativ ausgewogen ist.

### Aufteilung in Laufbahngruppe 2.1 (E9 – E12)

In der Laufbahngruppe 2.1 waren 208 Personen beschäftigt, d.h. 32 % der Tarifbeschäftigten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 79 Frauen (38 %) und 129 (62 %) Männer beschäftigt. Bei einer genaueren Betrachtung der Laufbahngruppe 2.1, ergibt sich folgendes Bild:

Stichtag:31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 12	8	3	5	37,5%	72,5%
E 11	140	41	99	29,3%	70,7%
E 10	25	7	18	28%	72%
E 9	35	28	7	80%	20%
<b>Gesamt</b>	<b>208</b>	<b>79</b>	<b>129</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>

Hier zeigt sich eine leichte Überrepräsentanz von Männern.

Deutlich wird hier wieder, dass mit steigender Entgeltgruppe der prozentuelle Anteil der Männer tendenziell zunimmt.

Die Verwaltung und das technische Personal weisen eine sehr unterschiedliche Aufteilung der Geschlechter auf. Dies wird in den folgenden Tabellen abgebildet.

## Technisches und Handwerklich tätiges Personal

Circa zwei Drittel aller Personen in dieser Laufbahngruppe gehören zum technischen Personal. Das technische Personal dieser Laufbahngruppe bildet die größte Personengruppe des TVP-Bereiches.

### Fachrichtung – Technisches Personal – Tarif

Handwerklich tätiges Personal

Stichtag 31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 12	3	2	1	66,7%	33,3
E 11	114	23	91	20,2%	79,8
E 10	15	3	12	20,0%	80,0
E 9	6	2	4	33,3%	66,7
E 9S	2	0	2	0%	100
<b>Gesamt</b>	<b>140</b>	<b>30</b>	<b>110</b>	<b>21,4%</b>	<b>78,6%</b>

Frauen sind beim technischen Personal in dieser Laufbahngruppe insgesamt stark unterrepräsentiert.

### Verwaltungspersonal

Das andere Drittel des TV-Personals in dieser Laufbahngruppe ist im Verwaltungsbereich (einschließlich der Bibliothek) tätig.

Stichtag: 31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 12	5	1	4	20,00%	80,00%
E 11	21	18	3	85,7%	14,3%
E 10	9	5	5	44,4%	55,6%
E 9	31	26	5	83,9%	16,1%
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>74,2%</b>	<b>25,8%</b>

Von den 66 in diesem Bereich beschäftigten Personen sind 49 Frauen (74 %) und 17 Männer (26 %). Insgesamt sind Männer hier stark unterrepräsentiert. Allerdings zeigt sich auch hier, dass Männer in der höchsten Entgeltgruppe mit 80 % vertreten sind, während ihr Anteil in der untersten Entgeltgruppen nur 16 % beträgt.

Dies wird durch die nachfolgende Tabelle noch verdeutlicht:

#### Fachrichtung – Verwaltungspersonal – Tarif

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M
		Anzahl	Anzahl
E 12	5 (7,6%)	1 (2%)	4 (23,5%)
E 11	21 (31,8%)	18 (36,7%)	3 (17,7%)
E 10	9 (13,6%)	4 (8,2%)	5 (29,4%)
E 9	31 (47%)	26 (53,1%)	5 (29,4%)
<b>Gesamt</b>	<b>66 (100%)</b>	<b>49 (100%)</b>	<b>17 (100%)</b>

In der untersten Entgeltgruppe dieser Laufbahngruppe befinden sich zwar 47 % der

Beschäftigten der Gesamtgruppe, aber nur fünf Prozent der Männer. Es befinden sich zwar nur 17 Männer überhaupt in dieser Gruppe, ca. 40 % von Ihnen sind jedoch in den beiden höchsten Entgeltgruppen, während dort nur 20 % der Frauen zu finden sind, obwohl ihr Anteil an der Gesamtgruppe etwa dreimal so hoch ist.

### Aufteilung in Laufbahngruppe 2.2

In der Laufbahngruppe 2.2 waren 87 Personen beschäftigt, d. h. 11,5 % der Tarifbeschäftigten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 48 Frauen (55 %) und 39 Männer (45 %) beschäftigt. Davon waren insgesamt 68 Personen (47 Frauen und 21 Männer) im Verwaltungsbereich und 19 Personen (davon eine Frau und 18 Männer) im handwerklichen, bzw. technischen Bereich beschäftigt.

Bei einer genaueren Betrachtung der Laufbahngruppe 2.2, ergibt sich folgendes Bild:  
Stichtag 31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 15	5	0	5	0%	100%
E 14	18	8	10	44,4%	55,6%
E 13	64	40	24	62,5%	37,5%
<b>Gesamt</b>	<b>87</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>55,2%</b>	<b>44,8%</b>

### Laufbahngruppen der Beamten

Insgesamt waren am Stichtag 41 Personen des TVP Personals im Beamtenverhältnis an der TU Hamburg beschäftigt. Davon waren 35 Personen (85 %) weiblich und sechs männlich (15 %). Alle Beamtinnen und Beamten waren im Verwaltungsbereich beschäftigt.

## Fachrichtung – Verwaltungspersonal – Beamte

### Laufbahngruppe 2

Stichtag 31.12.2019

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 15	1	1	0	100%	0%
A 14	1	0	1	0%	100%
A 13	2	1	1	50%	50%
A 12	8	6	2	75%	25%
A 11	12	11	1	91,7%	8,3%
A 10	11	10	1	90,9%	9,1%
A 9 G	1	1	0	100%	0%
A9 M	5	5	0	100%	0%
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>85,4%</b>	<b>14,6%</b>

### Beamte nach Laufbahngruppen

	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
1.1 (A1 – A5)	0	0	0	0%	0%
1.2 (A6 – A9)	5	5	0	100%	0%
2.1 (A9 – A12)	32	28	4	87,5%	12,5%
2.2 (A13 – A16)	4	2	2	50%	50%
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>85,4%</b>	<b>14,6%</b>

In dieser Tabelle ist erkennbar, dass Männer hier mit etwas unter 15% deutlich unterrepräsentiert sind. Die Tabelle zeigt auch, dass fast alle Frauen in der Laufbahngruppe 2.1 beschäftigt sind.

In den Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.1 ist der Frauenanteil durchweg hoch. Aber auch hier zeigt sich, je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Anteil der Frauen. Männer sind hier mit nur einer Ausnahme ausschließlich in den Besoldungsgruppen ab A 10 zu finden, während ca. 50% der Frauen in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 beschäftigt sind.

In der Laufbahngruppe 2.2 ist ausgeglichen mit Männern und Frauen besetzt.

Von sechs männlichen Beamten sind zwei (33%) in der höchsten Gruppe zu finden. In der Laufbahngruppe 1.2 sind keine Männer vertreten.

### Laufbahngruppe 1.2

In der Laufbahngruppe 1.2 waren fünf Beamtinnen beschäftigt.

Stichtag Jahr 1

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A9	5	5	0	100%	100%
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

In dieser Gruppe sind nur Frauen vertreten.

### Laufbahngruppe 2.1

In der Laufbahngruppe 2.1 waren 32 Personen beschäftigt, d. h. 78 % der Beamtinnen und Beamten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 28 Frauen (87,5%) und 4 Männer (12,5%) beschäftigt.

Schaut man sich die Laufbahngruppe 2.1 genauer an, ergibt sich folgendes Bild:

Stichtag 31.12.2019

Besoldungs- Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 12	8 (25%)	6 (21,4%)	2 (50%)	75 %	25%
A 11	12 (37,5%)	11 (39,3%)	1 (25%)	91,7%	8,3%
A 9 / A 10	12 (37,5%)	11 (39,3%)	1 (25%)	91,7%	8,3%
<b>Gesamt</b>	<b>32 (100%)</b>	<b>28 (100%)</b>	<b>4 (100%)</b>	<b>87,5%</b>	<b>12,5%</b>

Obwohl der Anteil der Männer hier bei nur 12 % liegt, haben sie 25 % der Stellen in der höchsten Besoldungsgruppe.

### Laufbahngruppe 2.2 der Beamten

In der Laufbahngruppe 2.2 waren vier Personen beschäftigt, d. h. 9,8 % der Beamtinnen und Beamten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren zwei Frauen und zwei Männer beschäftigt.

Stichtag 31.12.2019

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 15	1	1	0	100 %	0%
A 14	1	0	1	0 %	100 %
A 13	2	1	1	50 %	50 %

## 2.6 Fluktuationsanalyse

Besoldungs- Laufbahngruppe	Summe	Altersgründe / DU, EM	
		M	W
		Anzahl	Anzahl
2	0	0	0
3 S	0	0	0
3	0	0	0
5	2	0	2
6	11	0	11
8	2	1	1
9 S	5	3	2
9	9	6	3
10	1	0	1
11	20	19	1
13	3	2	1
14	2	2	0
15	1	1	0
A 9	1	0	1
A 10	3	0	3
A 11	1	0	1
A 12	2	0	2
A 14	1	1	0
A 15	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>65</b>	<b>35</b>	<b>30</b>

Wie in der obigen Fluktuationsanalyse zu sehen ist, verlassen 65 Personen die TU Hamburg in den nächsten vier Jahren aus Altersgründen. Davon sind 30 Frauen und 35 Männer. Es liegt hier also ein ausgeglichenes Verhältnis vor.



Aus unserer Sicht kann eine Planung nur mit den Stellen, bei denen Stelleninhaberinnen oder Stelleninhaber aus Altersgründen ausscheiden, erfolgen.

Unser Ziel ist es, hier eine langfristige gezielte Planung vorzunehmen und die Stellen jeweils möglichst mit Personen aus dem unterrepräsentierten Geschlecht zu besetzen.

## 2.7 Bewerbung und Besetzung

In den Jahren 2017 bis 2019 (im Jahr 2020 sind noch nicht viele Bewerbungsverfahren abgeschlossen, es wird daher nicht in die Berechnung mit einbezogen) wurden an der TU Hamburg 96 Stellen für das TVP ausgeschrieben (die zur Verfügung gestellten Tabellen für die Jahre 2017, 2018 und 2019 werden als Anhang beigefügt).

Ein großer Teil der 69 Stellen wurde in Vollzeit ausgeschrieben, es wurde jedoch immer die Möglichkeit gegeben diese Stellen auch mit Teilzeitkräften zu besetzen, um so auch Personen, z. B. in der Familienphase, die Möglichkeit zu geben, Beruf und Familie oder individuelle Lebensgestaltung zu verbinden. Die anderen 27 Stellen wurden in Teilzeit ausgeschrieben.

Für die zwischen 2017 und 2019 ausgeschriebenene 96 Stellen sind insgesamt 2.133 Bewerbungen eingegangen. Es haben sich 1.344 Frauen und 773 Männer beworben (16 Bewerbungen konnten nicht zugeordnet werden). Ca. 68 % der Bewerbungen waren von Frauen und ca. 32 % der Bewerbungen waren von Männern. Da uns keine detaillierte Statistik vorliegt, in welchen Bereich die Ausschreibungen gefallen sind (Verwaltung, Technisches Personal etc.), ist hier eine Auswertung, ob die Bewerbungen von Frauen eher auf Verwaltungsstellen und die von Männern eher im technischen Bereich lagen, nicht möglich. Durch die Nutzung einer neuen Bewerbungsmanagementsoftware, werden die fehlenden Daten ab 2021 erfasst, sodass im nächsten Gleichstellungsplan (GPL) eine differenzierte Auswertung möglich sein wird. Erst dann kann evaluiert werden, ob die Maßnahmen, die z. B. ein bestimmtes Geschlecht ansprechen, sich zu bewerben, Wirkung zeigen.

Bei der Besetzung der Stellen war das Geschlechterverhältnis 55% Frauen und 45% Männer, 53 Stellen wurden mit Frauen besetzt und 43 mit Männern. Unsere Gleichstellungsbeauftragten für das TVP Personal sind über alle Bewerbungs- und Besetzungsverfahren informiert worden. Ihnen wurden alle Unterlagen zur Verfügung gestellt und sie haben in der Regel an den Auswahlverfahren teilgenommen. Durch ein neues Online-Bewerbungsmanagementverfahren, das 2019 eingeführt wurde, können die eingegangenen Bewerbungen nun zeitnah allen beteiligten Stellen zur Verfügung gestellt werden, was die Transparenz des Verfahrens erheblich erhöht.

Es wurden im Auswertungszeitraum neun Stellen mit Führungs- bzw. Leitungsposition ausgeschrieben. Es handelte sich um eine E10 TV-L Stelle, zwei E11 TV-L Stellen, eine E 12 TV-L Stelle, vier Stellen E 14 TV-L und eine Stelle E 15 TV-L. Zwei der Stellen wurden auch als Beamtenstellen ausgeschrieben. Drei der E 14 TV-L Stellen und die E 15 TV-L Stelle wurden mit Frauen besetzt, die beiden anderen E 14 TV-L Stellen wurden mit Männern besetzt. Die drei anderen Stellen wurden mit zwei Frauen und eine Stelle mit einem Mann besetzt.

Es zeigt sich hier, dass Frauen an Führungspositionen interessiert sind, sich bewerben und auch für diese Positionen ausgewählt werden. Da uns auch hier keine detaillierte Statistik vorliegt, in welchen Bereich die Ausschreibungen gefallen sind (Verwaltung, Technisches Personal etc.), ist hier eine Auswertung, ob die Bewerbungen von Frauen eher auf Verwaltungsstellen und die von Männern eher im technischen Bereich lagen, nicht möglich.

In der nachfolgend aufgeführten Tabelle sind die Ausschreibungsverfahren der letzten drei Jahre noch einmal zusammengefasst:

Jahr	Anz.	Bewerb.	Bewerb.	Bewerb.	Besetz.	Besetz.	Ehem.	Ehem.
	Stellen	Gesamt	W	M	W	M	Stelleinh.	Stellenin .
2017	34	591	313	278	17	17	5	3
2018	37	841	578	263	22	15	14	7
2019	25	701*	453	232	14	11	0	5

\* 16 Bewerbungen konnten nicht zugeordnet werden.

## 2.8 Ausbildung

Fachgruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Technisches Personal	0	0	0	0,00	0,00
Verwaltungspersonal	1	0	1	0,00	100,00
Handwerklich tätiges Personal	0	0	0	0,00	0,00
IT	4	1	3	25,00	75,00
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>20,00</b>	<b>80,00</b>

An der TU Hamburg gab es am Stichtag fünf Auszubildende, davon waren eine weiblich und vier männlich. Zu beobachten ist, dass Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger eine geschlechtstypische Berufswahl treffen.

Bei den in der Tabelle als „Technisches Personal“ dargestellten Auszubildenden, handelt es sich um Auszubildende im Rechenzentrum, für die Berufe: Fachinformatik für Anwendungsentwicklung und Fachinformatik für Systemintegration. Trotz großer Bemühungen von Seiten der Leitung des Rechenzentrums, gelingt es dort nicht, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herzustellen, da sich kaum qualifizierte Frauen bewerben.

## 3 Berufliche Entwicklung

Die Analyse der Zahlen zur beruflichen Entwicklung der TU Hamburg mit Stand 30.12.2019 wird nachfolgend dargestellt. Dabei wird sowohl ein Blick auf den gesamten Personalbestand geworfen, als auch auf die Statusgruppen Beamte und Tarifbeschäftigte.

### 3.1 Positionen mit Führungs- / Leitungsfunktionen

Informationen zu Führungs- und Leitungspositionen konnten aufgrund des neuen Personalverwaltungsprogrammes KoPers nicht ausgewertet zur Verfügung gestellt werden, die dargestellten Zahlen beruhen auf ausgewerteten Organigrammen, es ist daher möglich, dass es leichte Abweichungen gibt.

#### Beamtinnen und Beamte

Stichtag: 31.12.2019

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
W3 / A 15	2	1	1	50%	50%
A 14	2	1	1	50%	50%
A 12 / A13	7	5	2	71%	29%
A 9 / A 11	1	1	0	100%	0%
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten werden die Führungs- und Leitungspositionen zwar zu 67 % von Frauen wahrgenommen.

Wenn man jedoch bedenkt, dass es an der TU Hamburg überhaupt nur sechs Männer im Beamtenverhältnis gibt, von denen vier einen Führungs- und Leitungsposition haben, dann haben 66 % der Beamten eine Führungsposition während es bei den Beamtinnen nur acht von 35, also nur 22 %, sind.

Dennoch ist dies der einzige Bereich in dem ein zahlenmäßiges ausgeglichenes Verhältnis in Führungs- und Leitungspositionen vorhanden ist. Eine Erklärung dafür könnte in der Möglichkeit zum Führen in Teilzeit bestehen.

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 14 – E 15Ü	14	3	11	21%	79%
E 13 / E 13Ü	9	4	5	44%	56%
E 12	5	2	3	40%	60%
E 11	10	5	5	50%	50%
E 10	1	0	1	0%	100%
E 9	1	0	1	0%	100%
E 8	5	1	4	20%	80%
E 6	1	0	1	0%	100%
<b>Gesamt</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>

Bei der Gruppe der Personen in Führungs- und Leitungsfunktionen zeigt sich bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein anderes Bild als bei den Beamtinnen und Beamten. Hier wird eine deutliche Überrepräsentanz von Männern sichtbar. 67 % der Führungspositionen sind mit Männern und 33 % sind mit Frauen besetzt.

Bei einer zusätzlichen Betrachtung der Wertigkeit der Stellen, wird die Überrepräsentanz noch deutlicher. In den drei höchsten Entgeltgruppen sind 68% der Stellen mit Männern und 32 % der Stellen mit Frauen besetzt.

Von insgesamt 327 Arbeitnehmerinnen haben fünfzehn eine Führungs- bzw. Leitungsfunktion (4,5 %). Im Vergleich dazu haben von 307 Arbeitnehmern 31 eine Führungs-bzw. Leitungsfunktion (10 %). Hier besteht immer noch kein ausgewogenes Verhältnis, jedoch hat sich die Zahl der weiblichen Führungskräfte um sechs Personen gegenüber 2015 erhöht.

### 3.2 Führen in Teilzeit

In diesem Abschnitt soll genauer differenziert werden, ob und von welchen Personen Führungs- und Leitungspositionen in Teilzeit an der TU Hamburg übernommen wurden.

Stichtag 31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 14	1	1	0	100%	0%
E 13	1	0	1	0%	100%
E 11	1	1	0	100%	0%
A 12	3	3	0	100%	0%
A 11	1	1	0	100%	0%
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten nehmen vier Personen Führungs- und Leitungsaufgaben in Teilzeit wahr. Alle vier der Stellen sind mit Frauen besetzt, von denen eine mit 50 % beschäftigt ist und die anderen drei einen Beschäftigungsumfang von weit über 50 % haben.

Bei den Tarifbeschäftigten sind zwei Frauen und ein Mann teilzeitbeschäftigt.

Ähnlich wie beim allgemeinen Teilzeittrend, sind es auch hier wieder mehr Frauen als Männer, die in Teilzeit arbeiten. Ein häufiger Grund hierfür ist, dass Frauen immer noch wesentlich häufiger Familienaufgaben wahrnehmen. Positiv ist bei den oben dargestellten Zahlen zu bemerken, dass Teilzeitarbeit auch bei höherwertigen Stellen, ein Weg zu sein scheint, Karriere und Familie zu vereinbaren.

### 3.3 Fortbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Hamburg haben die vom ZAF angebotenen Kurse gut angenommen. Insgesamt haben mehr Frauen als Männer an den Kursen teilgenommen. Das liegt sicher daran, dass es sich bei den vom ZAF angebotenen Kursen im Wesentlichen um Kurse handelt, die mehr den Verwaltungsbereich ansprechen. Für das Technische Personal werden hier keine Kurse angeboten.

Außerdem hat die TU Hamburg in den Jahren 2017 bis 2019 sieben Plätze in der Modulreihe Führung des Zentrums für Aus- und Fortbildung besetzt und zwar mit zwei Männern und fünf Frauen. Weiterhin wurden im Rahmen der durch die Hanse Akademie angebotenen Führungsfortbildung weitere 31 Führungskurse von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht, an den angebotenen Kursen haben 29 Frauen und zwei Männer teilgenommen. Hier zeigt sich, durch die hohe Inanspruchnahme von Führungsfortbildungen, dass Frauen durchaus Interesse haben, Führungspositionen zu übernehmen.

Außer den vom ZAF angebotenen Fortbildungskursen, bietet die TU Hamburg jedes Jahr einmal pro Halbjahr verschiedene IUK-Kurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Kurse werden von beiden Geschlechtern gleich gut angenommen. Zahlen können hier nicht vorgelegt werden, da auch unsere Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch an den Kursen teilnehmen. Es handelt sich um ca. 20 Kurse pro Jahr mit ca. insgesamt 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Außerdem gab es im Rahmen der TU Hamburg Zukunftswerkstatt für Frauen mehrere Seminare, die inzwischen nicht mehr nur für Frauen angeboten wurden. Seit 2015 bzw.

2017 sind die Workshops zu den Themen „Work-Life-Balance“ und „Mein potential entwickeln“ für beide Geschlechter geöffnet. Hier gibt es inzwischen geschlechtergemischte Seminare.

Seit 2019 bietet die EntwicklungsAkademie den Workshop „Mein Potential gut nutzen“ an, in dem sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren persönlichen Stärken und Zielen auseinandersetzen können. Durch

Reflektionsangebote und Impulse werden sie unterstützt, ihre persönliche berufliche Entwicklung zu gestalten. Im Rahmen der EntwicklungsAkademie werden sukzessive TU Hamburg -spezifische Qualifizierungsreihen in relevanten Themenschwerpunkten konzipiert, die Beschäftigte in den verschiedenen Bereichen der TU Hamburg in der Verbesserung der Führung und Zusammenarbeit und für ihre berufliche Entwicklung unterstützen.

Zurzeit werden Qualifizierungsreihen zum Thema Kommunikations- und Teamkompetenz und Projektmanagement angeboten. Für eine weitere Qualifizierungsreihe zum Thema Digitalisierung und Zusammenarbeit sind bereits erste Seminare erarbeitet worden.

Zusätzlich bestehen hier auf Anfrage Beratungsangebote für Beschäftigte, die sich beruflich verändern wollen.

Insgesamt haben mehr Frauen als Männer Fortbildungsangebote in Anspruch genommen.

### **3.4 Familiengerechtes Arbeiten**

Die TU Hamburg wurde 2019 zum dritten Mal als familiengerechte Hochschule erfolgreich re-auditiert. Sie trägt das Zertifikat seit 2013 und arbeitet stetig an der Verbesserung der Familienfreundlichkeit. So ist unter anderem der Ausbau der flexiblen Kindertagespflege Campusnest zu einer vollumfänglichen Kindertagesstätte mit größerer Platzkapazität vom Präsidium beschlossen und in Planung.

Neben dem Audit familiengerechte Hochschule hat die TU Hamburg 2019/2020 den Gleichstellungsscheck, gefördert von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, durchgeführt und im Abschlussworkshop passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichbehandlung erarbeitet.

Ein zentraler Erfolgsfaktor dafür ist neben einer passenden Instrumentalisierung eine durchgängige positive Haltung aller TU Hamburg-Angehörigen gegenüber dem



Thema. Dies soll durch fokussierende Maßnahmen in den passenden

Handlungsfeldern der Zielvereinbarung für die nächsten Jahre unterstützt werden.

Wir sind dazu auf folgenden Gebieten aktiv:

- Strukturierte Prozesse rund um Elternzeit und Pflege
- Flexibilität des Arbeitsorts
- Flexibilität der Arbeitszeit
- Familiengerechte Führung
- Work-Life-Balance

An der TU Hamburg wurde 2014 ein Familienbüro eingerichtet und mit einer halben Stelle besetzt. Das Familienbüro ist Kontakt-, Beratungs- und Vermittlungsstelle für Beschäftigte sowie zentrale Einrichtung der Hochschule zum Thema Vereinbarkeit. Sollten Beschäftigte eine flexible Kinderbetreuung suchen, Informationen zum Thema Pflege von Angehörigen benötigen oder eine Elternzeit planen etc., werden sie hier fachkundig beraten. Die Stelleninhaberin ist Anfang 2020 in Ruhestand gegangen. Seitdem ist das Familienbüro nicht besetzt. Aus unserer Sicht ist es essentiell wichtig, das Familienbüro mit mindestens einer halben Stelle wieder zu besetzen, um die wichtigen dort anfallenden Beratungstätigkeiten dort weiter zu führen.

Außerdem gibt es an der TU Hamburg eine flexible Kinderbetreuung, die unkompliziert von Eltern (Beschäftigte oder Studierende) der TU Hamburg in Anspruch genommen werden kann:

- die für ihr Baby oder Kleinkind (noch) keinen Kita-Platz wünschen, sondern nur in geringem Umfang Betreuung benötigen.
- die in Ergänzung zur Regelbetreuung an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Randzeiten zusätzliche Betreuung für ihr Kind brauchen.
- die nur in Notfällen (Tagesmutter krank etc.) eine Betreuung brauchen.

Es steht ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung, falls ein Kind mit zur Arbeit gebracht werden muss.

Unsere Dienstvereinbarung Arbeitszeit, bietet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit ihre Arbeitszeiten, nach Absprache mit ihren Vorgesetzten, flexibel auch auf die Bedürfnisse der Familie hin zu gestalten. So ist es möglich, z.B. durch das Ansparen von Pluseinheiten, zusätzlich zum Urlaub, freie Tage zu erarbeiten, um beispielsweise die Kinderbetreuung in den Ferien abzudecken.

An der TU Hamburg ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, einen Teil seiner Arbeit in Rahmen der alternierenden Telearbeit zu erbringen. An einer erweiterten Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung des Arbeitsorts und zur Möglichkeit auch mobiles Arbeiten zu ermöglichen, wird derzeit gearbeitet. Es wird angestrebt, die entsprechenden Dienstvereinbarungen bis zum Jahresende 2020 abzuschließen.

## 4 Arbeitsformen und Arbeitszeiten

### 4.1 Teilzeitarbeit

Im Folgenden werden die Verteilung von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit und die Verteilung dieser auf die einzelnen Geschlechter dargestellt. Auch hier wird eine differenzierte Auswertung (siehe Anlage) zugrunde gelegt, aus der die prozentuale Höhe zu ersehen ist.

#### Beamtinnen und Beamte

Prozent	50%	51 – 75%	80%	87.5%	90%
A 9	1	1	2		
A 10	1	3	1		
A 11	1	3	1	1	1
A 12	1	1		1	
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Von insgesamt 41 Beamtinnen und Beamten arbeiten 19 Personen in Teilzeit. Es arbeiten nur Beamtinnen in Teilzeit, alle Beamten des TVP Personals arbeiten in Vollzeit.

Von den 35 Beamtinnen arbeiten 19 in Teilzeit, d. h. 54 % der Beamtinnen arbeiten in Teilzeit. Von den 19 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen arbeiten vier Frauen genau 50%, die anderen 15 Frauen sind mit über 50% der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt.

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgelt- gruppe	unter	unter	genau	genau	bis	bis	75% -	75% -
	50%	50%	50%	50%	75%	75%	90%	90%
	W	M	W	M	W	M	W	M
E 14	1	0	0	0	0	1	1	0
E 13	1	2	8	0	8	3	8	0
E 11	2	2	4	3	4	6	4	10
E 10	1	1	0	0	1	0	1	1
E 9	2	0	0	0	1	0	0	0
E 9A	4	1	6	3	8	2	18	2
E 9B	0	0	2	1	1	0	4	0
E 9S	0	0	1	0	1	0	0	0
E-8	1	0	1	0	3	0	3	2
E 7	0	0	1	0	0	0	0	0
E 6	3	0	25	3	45	0	12	1
E 5	1	0	0	0	0	0	0	0
E 3	1	5	1	0	0	0	1	0
E 2	9	6	0	0	1	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>73</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>16</b>

Von den insgesamt 634 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des TVP-Personals arbeiten 255 Personen in Teilzeit. Es arbeiten 40 % aller TVP Beschäftigten in Teilzeit.

Von den 327 Arbeitnehmerinnen sind es 200 (61 %) die Teilzeit arbeiten. Von den 307 Arbeitnehmern des TVP Personals arbeiten 55 (18 %) in Teilzeit, diese oft in den höheren Entgeltgruppen.

Der Beschäftigungsumfang von 43 Personen (17 Männer / 26 Frauen) aus dieser Gruppe, liegt bei unter 50% der regelmäßigen Arbeitszeit. 59 Personen (zehn Männer und 49 Frauen) arbeiten genau 50% und 153 Personen (28 Männer und 125 Frauen) haben einen Teilzeitanteil von über 50%. Die Tabelle zeigt wieder, dass der Anteil von Männern, die in Teilzeit arbeiten mit steigender Vergütungsgruppe steigt.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich gegenüber 2015 deutlich erhöht. Vor allem die hohen Prozentanteile sind deutlich gestiegen.

## 4.2 Beurlaubung

Am Stichtag waren sieben Arbeitnehmerinnen beurlaubt. Sechs Mitarbeiterinnen waren in Elternzeit und eine hat sich bis zum Eintritt in den Ruhestand beurlauben lassen.

Stichtag 31.12.2019

Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	W	M
		Anzahl	Anzahl
<b>Elternzeit</b>			
E 13Ü	1	1	
E 13	3	3	
E 9	1	1	
E 9a	1	1	
<b>Sonstige Gründe</b>			
A 9G	1	1	
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

Aus dieser Tabelle sind nur die am Stichtag 31.12.2019 beurlaubten Personen ersichtlich. Ob und in welcher Zahl und mit welcher Dauer auch Männer z. B. für

Elternzeit beurlaubt waren, kann aufgrund des Wechsels des Personalverwaltungsprogramms nicht detailliert nachgewiesen werden. Wir sind aber sicher, dass diese Fälle in den letzten Jahren verstärkt vorgekommen sind.

### 4.3 Telearbeit

Flexibilität und Zeitsouveränität sind Ziele von Beschäftigten um einerseits die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erledigen und andererseits die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und Privatleben in Einklang zu bringen.

Telearbeit steht als Möglichkeit sowohl Personen im Beamtenverhältnis als auch Tarifbeschäftigten offen. Aus der untenstehenden Tabelle kann die Anzahl der an der TU Hamburg eingerichteten Telearbeitsplätze entnommen werden:

Zum Stichtag hatten 60 Beschäftigte des Technischen und Verwaltungspersonals einen alternierenden Telearbeitsplatz: 36 Frauen und 24 Männer.

Sechs (eine Frau und fünf Männer) Personen die Führungsaufgaben übernehmen, verbinden dies mit Telearbeit. Für 25 Personen (neun Männer und 16 Frauen) wurden die Telearbeitsplätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingerichtet. Dabei nehmen 23 Personen die Telearbeit als Möglichkeit zur verbesserten Kinderbetreuung und jeweils eine Person jedes Geschlechts benötigt den Telearbeitsplatz zur Hilfe bei pflegebedürftigen Angehörigen.

Die Zahl der eingerichteten Telearbeitsplätze ist in der Zwischenzeit auf über 80 gestiegen und soll weiter steigen.

Da durch die Corona Pandemie und den dadurch erzwungenen Lockdown zwangsläufig sehr viele Personen im Homeoffice gearbeitet haben und diese Form der Arbeit in vielen Bereich gut und sicher funktioniert hat, soll dieser Bereich, die Flexibilisierung des Arbeitsorts, weiter gefördert werden.

Eine Umfrage des Personalrats zu Arbeiten in Zeiten von Corona hat ergeben, dass mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch nach dem Lockdown und der Rückkehr in Arbeiten in Präsenz, die Vorteile des Homeoffice erkannt haben und dies zumindest für ein bis zwei Tage pro Woche dauerhaft etablieren möchte.

## 5 Fazit

Die TU Hamburg strebt den Ausgleich der Geschlechter auf allen Ebenen an. Uns ist aber bewusst, dass dies nicht immer gelingen kann. Wir wollen uns daher dafür einsetzen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihren individuellen Möglichkeiten, und Fähigkeiten angepasst an die hier vorliegenden Gegebenheiten unabhängig von ihrem Geschlecht zu fördern und ihnen so individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Dabei ist es uns wichtig, insgesamt ein positives und offenes Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich alle Geschlechter wohlfühlen und sich wertgeschätzt und gesehen fühlen.

Eine strukturelle Unterrepräsentanz von Frauen liegt immer noch vor, da sie u.a. häufiger in Teilzeit arbeiten, um Familienaufgaben wahrzunehmen. Selbst im Bereich der Verwaltung, in dem Frauen insgesamt überrepräsentiert sind, gibt es immer noch wenige Führungspositionen, die mit Frauen besetzt sind. In den höheren Entgeltgruppen fast aller Laufbahngruppen sind immer noch die meisten Positionen mit Männern besetzt. Allerdings hat sich dies gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan deutlich verbessert.

Die Förderung von Frauen bleibt aufgrund einer nach wie vor strukturellen Benachteiligung des weiblichen Geschlechts eine wichtige Aufgabe der Gleichstellung. Allerdings wird sie um die Gleichstellung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes und um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergänzt.

Außerdem gibt es im technischen Bereich nach wie vor immer noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in allen Entgeltgruppen und im Verwaltungsbereich eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern.

Teilzeitarbeit und Beurlaubung wird nach wie vor meistens von Frauen wahrgenommen. Dies bedeutet, dass Frauen häufig auf Einkommen verzichten, um Familienarbeit zu übernehmen, Männer tun dies viel seltener.

Teilzeitarbeit ist auf der einen Seite wichtig, um Beruf und Privatleben, z.B. Familienaufgaben zusammen zu bringen, sie birgt aber auf der anderen Seite auch

Gefahren, denn weniger zu arbeiten, bedeutet auch weniger Gehalt und später weniger Rente bzw. Pension zu erhalten. Aus diesem Grund sollten auf jeden Fall Wiederaufstockungsmöglichkeiten erhalten bleiben. Außerdem existieren viele Teilzeitarbeitsplätze an der TU Hamburg, die von vorne herein als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben und besetzt wurden. Dies bedingt, dass nicht alle freiwillig Teilzeit arbeiten und oft auf mehrere Verträge angewiesen sind. Zukünftig wollen wir gemeinsam mit der Hochschulleitung neue Formate entwickeln und einführen. Dabei könnten z. B. Teilzeitstellen zusammengefasst werden oder es könnten Modelle zur Nutzung der freien Teilzeitanteile entwickelt werden.

Da nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch Führungskräfte phasenweise in Teilzeit arbeiten möchten, soll versucht werden, auch an der TU Hamburg, Modelle für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit zu entwickeln.

Durch Angebote wie z. B. von Führen in Teilzeit sollen beide Geschlechter darin unterstützt werden, ihr eigenes Rollenmodell auszuleben. Männer möchten vielleicht ihre Vaterrolle stärker ausleben und trotzdem Karrierechancen haben und Frauen mit Kindern möchten vielleicht auch gerne Führungsverantwortung übernehmen. Dies kann besonders durch vollzeitnahe Teilzeitmodell oder verminderte Vollzeit umgesetzt werden.

## 6 Evaluation

Die TU Hamburg hatte sich in ihrem Gleichstellungsplan für die Jahre 2017 bis 2020 folgende Ziele gesetzt, um ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im TVP-Bereich zu erreichen:

- Mindestens 40% der Stellen jeder Wertigkeit mit Frauen bzw. Männern zu besetzen und dies soll insbesondere für Leitungspositionen gelten;
- Chancengleichheit für Personen in Teilzeit anzustreben: Mindestens 20% der Stellen in jeder Wertigkeit (einschließlich Stellen mit Leitungsaufgaben) sollen in Teilzeit, bzw. verminderten Vollzeit ausgeführt werden;



- Die Förderung der Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Personen während und nach der Familienphase (hier sind sowohl Aufstiegsmöglichkeiten als auch die Möglichkeit zur Aufstockung der Arbeitsstunden eingeschlossen);
- Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln, damit auch Personen in Teilzeit, bzw. verminderten Vollzeit und nach einer Familienphase gute Perspektiven auf Karriereentwicklung und höhere Bezahlung erhalten;
- Die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen z.B. bezüglich Zeit und Ort, damit Karrierechance in verschiedenen Lebenslagen ermöglicht werden.

Auch wenn die oben genannten Ziele nicht in allen Punkten erreicht worden sind, hat es doch einige Verbesserungen gegeben. Gleichwohl besteht in einigen Punkten weiterhin Handlungsbedarf. So ist z.B. die Zahl der weiblichen Führungskräfte um zwei gestiegen und dies auch in den oberen Entgeltgruppen. Außerdem hat sich die Zahl der Teilzeitstellen, die in vermindelter Vollzeit durchgeführt werden nicht unerheblich erhöht.

Die konkreten Ziele, die bis 2020 erreicht werden sollten:

- Erhöhung der Zahl der Frauen in Führungspositionen beim Verwaltungspersonal von 19 % auf 24 %, d.h. um zwei Personen
- Schaffung von zwei Stellen pro Jahr in vermindelter Vollzeit

wurden beide erreicht.

Das erste Ziel „Erhöhung der Zahl der Frauen in Führungspositionen beim Verwaltungspersonal von 19 % auf 24 %, d.h. um zwei Personen“ wurde erreicht. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die Zahl der weiblichen Führungskräfte gleichgeblieben. Im Tarifbereich ist die Zahl der weiblichen Führungskräfte um zwei gestiegen. Hervorzuheben ist hier vor allem, dass der Anteil von Frauen in den höchsten Entgeltgruppen (E14 bis E15Ü TV-L) um drei Frauen von 19 % auf 21 % gestiegen ist.

Das zweite Ziel „Schaffung von zwei Stellen pro Jahr in verminderter Vollzeit“ wurde im Schnitt auch erreicht. Aufgrund der uns vorliegenden Daten kann nicht genau ersehen werden, wann die erhöhten Teilzeitstellen geschaffen wurden bzw. sich entwickelt haben. Ihre Zahl ist auf jeden Fall um 33 gestiegen. Während 2015 120 Personen (90 Frauen und 30 Männer) einen Teilzeitanteil von über 50 % hatten, ist diese Zahl in den letzten vier Jahren auf 153 gestiegen. Zum Stichtag waren 125 Frauen und 28 Männer mit einem Zeitanteil von über 50 % teilzeitbeschäftigt. Das Ziel wurde auch erreicht.

Bei den anderen Zielen ist insbesondere hervorzuheben, dass inzwischen die EntwicklungsAkademie im Rahmen eines Projekts eingerichtet wurde. Hier wurden wesentliche Qualifizierungsreihen und Beratungsmöglichkeiten geschaffen, um u.a. geschlechtergerechte Fortbildungen, Teamentwicklungen und Unterstützungsmöglichkeiten zu schaffen.

Außerdem wurde angestrebt, die Auswahlkommissionen immer mit beiden Geschlechtern zu besetzen. Wir gehen davon aus, dass dieses Ziel im Wesentlichen erreicht wurde. Da die Zusammensetzung der Auswahlkommissionen in den vergangenen Jahren nicht evaluiert wurde, kann dies nicht zu 100% bestätigt werden.

In allen Auswahlkommissionen, in denen unsere Gleichstellungsbeauftragten beteiligt waren, war eine entsprechende Besetzung der Auswahlkommissionen gegeben.

## 7 Ziele

Für den Gleichstellungsplan der TU Hamburg für die Jahre 2021 bis 2024 sollten folgende Ziele erreicht werden, um ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im TVP-Bereich zu erreichen:

- Mindestens 40 % der Stellen jeder Wertigkeit mit Frauen bzw. Männern zu besetzen, um so ggf. noch vorhandene Unterrepräsentanzen auszugleichen. Dies soll auch für Leitungspositionen gelten.
- Chancengleichheit für Personen in Teilzeit. So sollten Stellen in jeder Wertigkeit (einschließlich Stellen mit Leitungsaufgaben) die Möglichkeit bieten, in verminderter Vollzeit oder in Teilzeit ausgeführt werden zu können. Karriere und Teilzeit dürfen sich nicht ausschließen.
- Die Karriereentwicklung sollte auch für Personen während und nach der Familienphase oder Pflege eines nahen Angehörigen (hier sind sowohl Aufstiegsmöglichkeiten als auch die Möglichkeit zur Aufstockung der Arbeitsstunden eingeschlossen) möglich sein.
- Qualifizierungsmaßnahmen entwickeln, damit auch Personen in Teilzeit, bzw. verminderten Vollzeit und nach einer Familienphase gute Perspektiven auf Karriereentwicklung und höhere Bezahlung erhalten.
- Die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen z.B. bezüglich Zeit und Ort, damit Karrierechance in verschiedenen Lebenslagen ermöglicht werden.
- Digitalisierung und Verbesserung struktureller Prozesse unter anderem um alle gleichstellungsrelevanten Daten zur Verfügung stellen zu können.
- Gesundheitsförderung: Schaffung eines entsprechenden Arbeitsklimas und einer entsprechenden Arbeitsatmosphäre.
- Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen von 33% auf über 40%, d. h. um drei Personen.
- Erhöhung des Anteils der weiblichen Auszubildenden im IT Bereich von 25% auf 50%, d. h. um eine Person.
- Erhöhung des Frauenanteils beim Technischen Personal von 21% auf 25%, d. h. um fünf Personen.
- Erhöhung des Anteils der Männer, die Elternzeit nehmen bzw. sich aus familiären Gründen beurlauben lassen, von 0% auf 20%.

Darüber hinaus gibt es Ziele, die bisher nicht verifiziert werden konnten, aber durchaus von Bedeutung sind. Dazu gehören:

- eine Beschwerdestelle nach dem AGG
- das Familienbüro
- ein professioneller Recruiting-Prozess
- weitere Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten

### 7.1 Beschwerdestelle nach dem AGG

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben das Recht vor Benachteiligung geschützt zu werden und können sich bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss die Zuständigkeit der bestehenden Beschwerdestelle ausgeweitet werden und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen darüber in Kenntnis gesetzt werden. Die TU Hamburg ist verpflichtet, gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen, die andere Kolleginnen und Kollegen diskriminieren.

### 7.2 Familienbüro

Die kurzfristige Nach- bzw. Wiederbesetzung des Familienbüros an der TU Hamburg ist ein wichtiges Ziel. Das Familienbüro soll Kontakt-, Beratungs- und Vermittlungsstelle für Beschäftigte sowie zentrale Einrichtung der Universität zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Studierende und Beschäftigte finden hier Informationen zum Thema Kinderbetreuung, Planung von Elternzeit sowie Pflege von Angehörigen und sich daraus ergebende Konsequenzen. Das Familienbüro steht mit Rat und Tat zur Seite, stellt hilfreiche Tipps zur Verfügung, sucht gemeinsam mit den Betroffenen nach individuellen Lösungen und kann weiterführende soziale Beratungsstellen empfehlen. Darüber hinaus kann das Familienbüro über folgende Themen informieren:

- Rechtliche Grundlage für Teilzeit, bzw. verminderte Vollzeit,
- Verschiedene Teilzeitmodelle, bzw. verminderte Vollzeitmodelle,
- Kurz-Sabbatical, Sabbatjahr,
- Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Kurzzeit Telearbeit,
- Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit der TU Hamburg.

### 7.3 Recruiting-Prozess

Den Gleichstellungsbeauftragten kommt dabei eine zentrale Rolle zu, da sie den gesamten Bewerbungsprozess, beginnend mit der Stellenausschreibung bis zur Besetzung begleiten. Für ein gutes und gleichstellungsgerechtes Bewerbungs- und Besetzungsverfahren bedarf es eines professionellen Recruiting-Prozesses. Dies würde auch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einen Bewerbungsprozess involviert sind, unterstützen. Da hier von einer unabhängigen Stelle eine Vorauswahl unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte erfolgen könnte. Außerdem sollte eine Möglichkeit der zentralen Erfassung der Qualifikationsprofile und entsprechende Karriereentwicklungsvorschläge geschaffen werden.

### 7.4 Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten des TVP sollten mehr denn je in alle relevanten übergeordneten Themen eingebunden und vernetzt sein. Hierzu gehören alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen. Dies gilt besonders für:

- Personalentscheidungen wie beispielsweise Einbindung in das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren, Informationen über Arbeitszeitveränderung (Aufstockung, Reduzierung), Kündigungen und dergleichen.
- Strukturentscheidungen / Veränderungsprozesse
- Beteiligung an Dienstvereinbarungen
- Enger Austausch mit den anderen Interessensvertretungen, insbesondere mit dem Personalrat

## 8 Maßnahmen

Die TU Hamburg strebt den Ausgleich der Geschlechter auf allen Ebenen an. Uns ist aber bewusst, dass dies nicht immer gelingen kann. Wir wollen uns daher dafür einsetzen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihren individuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten angepasst an die hier vorliegenden Gegebenheiten unabhängig von ihrem Geschlecht zu fördern und ihnen so individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Dabei ist es uns wichtig, insgesamt ein positives und offenes Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich alle Geschlechter wohlfühlen und sich wertgeschätzt und gesehen fühlen.

Grundsätzlich werden wir (zukünftig) zusätzlich folgende Maßnahmen ergreifen, um diese Ziele zu erreichen:

- Das unterrepräsentierte Geschlecht wird weiterhin, wie im Gesetz vorgeschrieben, bei gleicher Eignung bevorzugt. Dies wird in den Ausschreibungen auch erwähnt, allerdings wird das unterrepräsentierte Geschlecht im Text nicht genannt und nur die ausschreibende Stelle wird informiert, welches Geschlecht hier unterrepräsentiert ist. Damit soll verhindert werden, dass sich Personen nicht bewerben, weil sie glauben, aufgrund ihres Geschlechts sowieso keine Chance zu haben.
- Es sollen gezielte Maßnahmen entwickelt werden, wie das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gefördert werden kann, z. B. durch Verbesserung der Ausschreibungstexte, gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen oder Bewerber.
- Auswahlkommissionen sollen immer mit beiden Geschlechtern besetzt sein.
- Es wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Genderkonformität von TUHH Formularen überprüft und überarbeitet.

Die im Folgenden aufgelisteten Maßnahmen werden getroffen, um die oben genannten Ziele umzusetzen. Bei der Implementierung dieser Maßnahmen ist es unabdingbar, dass eine konstruktive Zusammenarbeit und positive Arbeitsatmosphäre angestrebt werden, in der die Belange aller Kolleginnen und Kollegen sowie der Vorgesetzten Berücksichtigung finden.

## 8.1 Verstetigung der EntwicklungsAkademie

Die TU Hamburg hat im Juni 2018 ein Projekt zum Aufbau einer EntwicklungsAkademie an der TU Hamburg gestartet, um für die Beschäftigten der TU Hamburg ein gutes soziales Arbeitsklima auch in Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte zu schaffen, sie fachlich zu fördern und sie zu unterstützen, sich im Beruf und persönlich weiterzuentwickeln.

Die Bestrebung der EntwicklungsAkademie ist es, gute neue sowie bewährte Formen der Arbeit und der Zusammenarbeit zusammenzubringen und zu stärken, damit an der TU Hamburg weiterhin exzellente Arbeitsergebnisse erzielt werden können.

Daraus wurden die folgenden Maßnahmen entwickelt:

- Förderung der konstruktiven und innovativen Zusammenarbeit und Führung an der TU Hamburg
- Erschaffung neuer Vernetzungsmöglichkeiten zwischen TU Hamburg Beschäftigten diverser Arbeitsbereiche und Berufsgruppen, damit effektive Arbeitsabläufe und neue Synergien entstehen
- Unterstützung des Digitalisierungsprozesses und Entwicklung neuer passender Arbeitsformen („New Work“)
- Aufbau einer TU Hamburg spezifischen Personalentwicklung und Stärkung des Wissensmanagements
- Steigerung der Attraktivität der TU Hamburg als Arbeitgeberin durch Mitarbeiterzufriedenheit und der Qualität der Arbeitsergebnisse

## 8.2 Chancengleichheit für Personen in Teilzeit

Aus den vorliegenden Statistiken ist erkennbar, dass bisher insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Teilzeit arbeiten, in ihrem beruflichen Werdegang schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten hatten. Daher soll in diesem Gleichstellungsplan ein besonderer Schwerpunkt auf die Förderung von Personen in Teilzeit gelegt werden. Mit den folgenden Maßnahmen soll in diesem Gebiet einen Ausgleich angestrebt werden:

- Schaffung von mehr qualifizierten Stellen in Teilzeit oder verminderter Vollzeit (60-85 %), bzw. Umstrukturierung bei freiwerdenden gut dotierten

Stellen, damit Aufstiegschancen auch für Teilzeitbeschäftigte geschaffen werden.

- Erleichterung der Arbeitszeiterhöhung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Teilzeit, bzw. verminderten Vollzeitstellen, z. B. wenn qualifizierte Stellen in verminderter Vollzeit geschaffen werden, sollen die freiwerdenden Stellenanteile weiter genutzt und umverteilt werden. Hier könnte aus den Stellenanteilen z. B. ein Stellenpool geschaffen werden, in den Personen beschäftigt werden, die an der gesamten TU als Unterstützung eingesetzt werden können für Sonderaufgaben, zur Vertretung von Langzeiterkrankten oder bei Stellenwechseln.
- Sicherstellung, dass Teilzeitbeschäftigte Zugang zu allen wichtigen Informationen haben, z. B. durch feste, planbare Termine für Dienstbesprechungen, flexible digitale Möglichkeiten der Teilnahme an Besprechungen sowie digitale Zusammenarbeitsplattformen für den täglichen Austausch im Team. Schaffung entsprechender Infrastruktur.
- Angebote von Fortbildungen in Teilzeit.
- Förderung der Weiterentwicklung, Schaffung gleicher Aufstiegsmöglichkeiten.

### 8.3 Ausbau Telearbeit und mobiles Arbeiten

Flexibilität und Zeitsouveränität sind Ziele von Beschäftigten, um einerseits die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erledigen und andererseits die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen. Telearbeit und mobiles Arbeiten kann den entsprechenden Rahmen dafür schaffen.

Da durch die Corona Pandemie und den dadurch erzwungenen Lockdown zwangsläufig sehr viele Personen im Homeoffice gearbeitet haben und diese Form der Arbeit in vielen Bereichen gut und sicher funktioniert hat, soll die Flexibilisierung des Arbeitsorts weiter gefördert werden.

Neue Medien kommen nunmehr in allen Lebensbereichen zum Einsatz. Auch das Arbeitsleben unterliegt immer mehr diesem Einfluss. Durch die verschiedenen Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit besteht zeitlich bereits eine sehr hohe



Flexibilität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Hamburg. Dies gilt es weiter auszubauen und um die digitale Infrastruktur zu ergänzen, um das Arbeiten an verschiedenen Arbeitsorten und zu unterschiedlichen Tageszeiten innerhalb und außerhalb der Dienststelle zu ermöglichen.

Dies dient den Belangen der Dienststelle, da es motiviertes und konzentriertes Arbeiten in Situationen fördert, in denen dieses sonst nicht möglich wäre, z.B. wenn familiäre Verpflichtungen die Anwesenheit am Wohnort erfordern, aus gesundheitlichen Gründen längere Pausen notwendig sind oder die jeweilige Arbeitsumgebung an der TU Hamburg für das konzentrierte Arbeiten, bzw. das Schreiben komplexer Texten nicht förderlich ist. Diese Möglichkeiten würden die Attraktivität der TU Hamburg als Arbeitgeberin deutlich steigern.

#### **8.4 Verbesserung des Recruiting-Prozesses**

Erarbeitung eines an die TU Hamburg angepassten Recruiting-Prozesses der unter anderem folgende Punkte berücksichtigt:

- Professionalisierung der Auswahlverfahren unter Berücksichtigung der gleichstellungsrelevanten Vorgaben.
- Konsequente Berücksichtigung des Aufstiegsinteresses interner Bewerberinnen und Bewerber bei Auswahlgesprächen.
- Alle Ausschreibungstexte werden mit den Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt
- Auf das jeweilig unterrepräsentierte Geschlecht bezogene angepasste Ausschreibungstexte, bzw. einen Text, der beide Geschlechter anspricht.
- Geschlechter-paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen. Falls dies nicht möglich ist, soll eine schriftliche Begründung vor der Einberufung der Auswahlkommission bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt werden.

## 9 Schlusswort

Die TU Hamburg hält die hier genannten konkreten Ziel- und Umsetzungsvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu verwirklichen. Eine Chancengleichheit der Geschlechter im Sinne des Gender Mainstreamings erfordert die Unterstützung des Präsidiums, der Verwaltung, aller Personalverantwortlichen, Personalbeauftragten sowie der einzelnen Beschäftigten. Es kommt auf diese Personen an, die skizzierten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen des Gleichstellungsplans mit Leben zu füllen und sie an der TU Hamburg strategisch und wertschöpfend umzusetzen. Um die Ziele zu erreichen und die Maßnahmen umzusetzen müssen personelle Ressourcen und Mittel in angemessenem Umfang zur Verfügung gestellt werden.