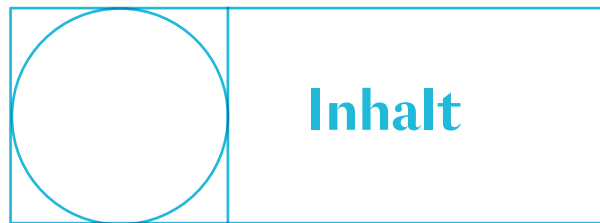


GLEICHSTELLUNGSPLAN

für das wissenschaftliche Personal,
Professor*innen und Studierende
Laufzeit 2022 – 2026



1. PRÄAMBEL	3
2. BESTANDSAUFNAHME	4
3. STATISTIK 2014 – 2020	5
4. ZIELE UND HANDLUNGSFELDER	9
4.1. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis	10
4.2. Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	12
4.3. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	13
5. FAZIT	15
6. GÜLTIGKEIT	15

1

Präambel

Unter dem Leitspruch „Technik für die Menschen“ leistet die Technische Universität Hamburg einen Beitrag zur Entwicklung der technisch-wissenschaftlichen Kompetenz der Gesellschaft, indem sie den Stand von Wissenschaft und Technik voranbringt, ingenieurwissenschaftlichen Nachwuchs mit modernen Lehr- und Lernmethoden ausbildet, den Technologietransfer und die Gründung von Unternehmen fördert. Sie versteht sich als eine wettbewerbsorientiert, familiengerecht und nachhaltig handelnde Universität mit hohem Leistungs- und Qualitätsanspruch und stellt sich auch im Bereich der Gleichstellung den hier gegebenen Herausforderungen.

Nach § 3 Abs. 5 S. 3 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) ist es Aufgabe der Hochschulen, unter anderem durch die Erstellung von Gleichstellungsplänen, zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter beizutragen und den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zu erhöhen. Das bedeutet für die TUHH, Geschlechtergerechtigkeit auf allen Qualifikationsstufen zu realisieren und insbesondere im Bereich Wissenschaft den Frauenanteil zu erhöhen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist für die TUHH Querschnittsaufgabe, daraus folgt, dass alle Organisationseinheiten, insbesondere jene, die an der Planung und Umsetzung organisatorischer und personeller Maßnahmen beteiligt sind, in der Pflicht stehen, die Zielsetzung des Gleichstellungsplans zu verwirklichen. Unterstützt werden sie dabei von der Stabsstelle Gleichstellung.

Die TUHH nimmt zur Kenntnis, dass die Geschlechtsidentitäten weitaus vielfältiger sind als Frau und Mann und dass das Geschlecht nicht aus zwei lebenslang feststehenden und sich einander ausschließenden Kategorien besteht, sondern sich Menschen beispielsweise als trans, inter, genderqueer oder nicht-binär identifizieren. Den Herausforderungen in diesem Bereich wird sich die TUHH in einem Diversity Konzept stellen.

Die geringe Frauenquote, die die Statistik dieses Plans ausweist, macht deutlich, dass weiter ein dringender Handlungsbedarf in der Frauenförderung im Wissenschaftsbereich und bei den Studierenden in der TUHH besteht, dem sich dieser Gleichstellungsplan annimmt.

Als einen Teilbaustein zur Gleichstellung führt die TUHH seit 2013 das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ und stellt sich alle drei Jahre der Reauditierung.

Gemäß § 16 (2) Hamburger Gleichstellungsgesetz (Hmb-GleiG) gibt es an der TUHH einen eigenen Gleichstellungsplan für das technische-, das Verwaltungs- und das Bibliothekspersonal. Die Stabsstelle Gleichstellung arbeitet mit den TVP Gleichstellungsbeauftragten vertrauensvoll zusammen, so dass die Integration von Gleichstellung in das gesamte Handeln der Hochschule weiterhin gestärkt wird.

2

Bestandsaufnahme

Das Präsidium setzt sich aktiv für Gleichstellung ein und insbesondere für die Implementierung des Konzepts zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Unterstützt wird das Präsidium von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsreferentin, dem akademischen Ausschuss für Gleichstellung, dem Referat für Gleichstellung des AStAs und durch Kooperationen mit etablierten Kompetenzträger*innen in verschiedenen Bereichen der TUHH.

Zur Gewinnung und Förderung von Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge hat die TUHH auf allen Qualifikationsstufen entweder eigene Maßnahmen entwickelt oder partizipiert an Hamburg weiten Programmen. Um mehr Frauen für ein naturwissenschaftliches Studium zu begeistern, beteiligt sich die TUHH seit dem Jahre 2000 am Girls' Day mit über 120 Teilnehmenden pro Jahr. Ebenfalls erfolgt die Beteiligung am MINT:pink Programm der Initiative Naturwissenschaft & Technik, zur Erhöhung des Mädchenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Oberstufenprofilen. Ferner führt die TUHH mit dem seit 2004 bestehenden Roberta-Projekt junge Schüler*innen an die Robotik heran. Die TUHH ist am Hamburger Programm Pro Exzellenzia plus beteiligt, welches ein breites Workshop- und Vernetzungsangebot bietet sowie die Möglichkeit von Promotionsabschlussstipendien bzw. Stipendien zum Start in die PostDoc-Phase. Die Hamburg Research Academy (HRA) ist die zentrale Anlaufstelle von neun Hamburger Hochschulen für Promotionsinteressierte, Promovend*innen, PostDocs, Juniorprofessor*innen sowie deren wissenschaftlich Betreuende. Die TUHH ist seit der Gründung der HRA beteiligt und ermöglicht Nachwuchswissenschaftler*innen damit einen Zugang zu einem breiten Qualifizierungsangebot.

Die TUHH sieht eine familiengerechte Aufstellung angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sowie der zunehmenden Bedeutung dieses Themas auch in

der Wissenschaftslandschaft als unabdingbar an. Mit dem Audit „familiengerechte hochschule“ möchte die TU Hamburg die vorhandenen Aktivitäten strukturieren und verbindliche Maßnahmen für eine Optimierung auch in Zukunft entwickeln.

Das Zertifikat zur „familiengerechten Hochschule“ wurde der TUHH erstmals am 14. März 2013 erteilt. 2016 und 2019 hat die TUHH die Re-Auditierungen erfolgreich durchlaufen und abgeschlossen und so die gesetzten Ziele zur Familienfreundlichkeit weiter systematisiert, optimiert und noch stärker in den Hochschulalltag integriert. Koordiniert werden die Maßnahmen durch das im Jahr 2013 geschaffene Familienbüro – Stelle in Wiederbesetzung. Zur stetigen Verbesserung des Angebots steht dieses zudem im regelmäßigen Austausch mit den Familienbüros der anderen Hamburger Hochschulen, dem Studierendenwerk Hamburg und der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB).

In den Jahren 2019 und 2020 hat die TU Hamburg zusätzlich an dem „gb“ Gleichbehandlungsscheck, gefördert durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilgenommen, und ein Zertifikat für die Prüfung der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben erhalten.

3

Statistik 2014 – 2020

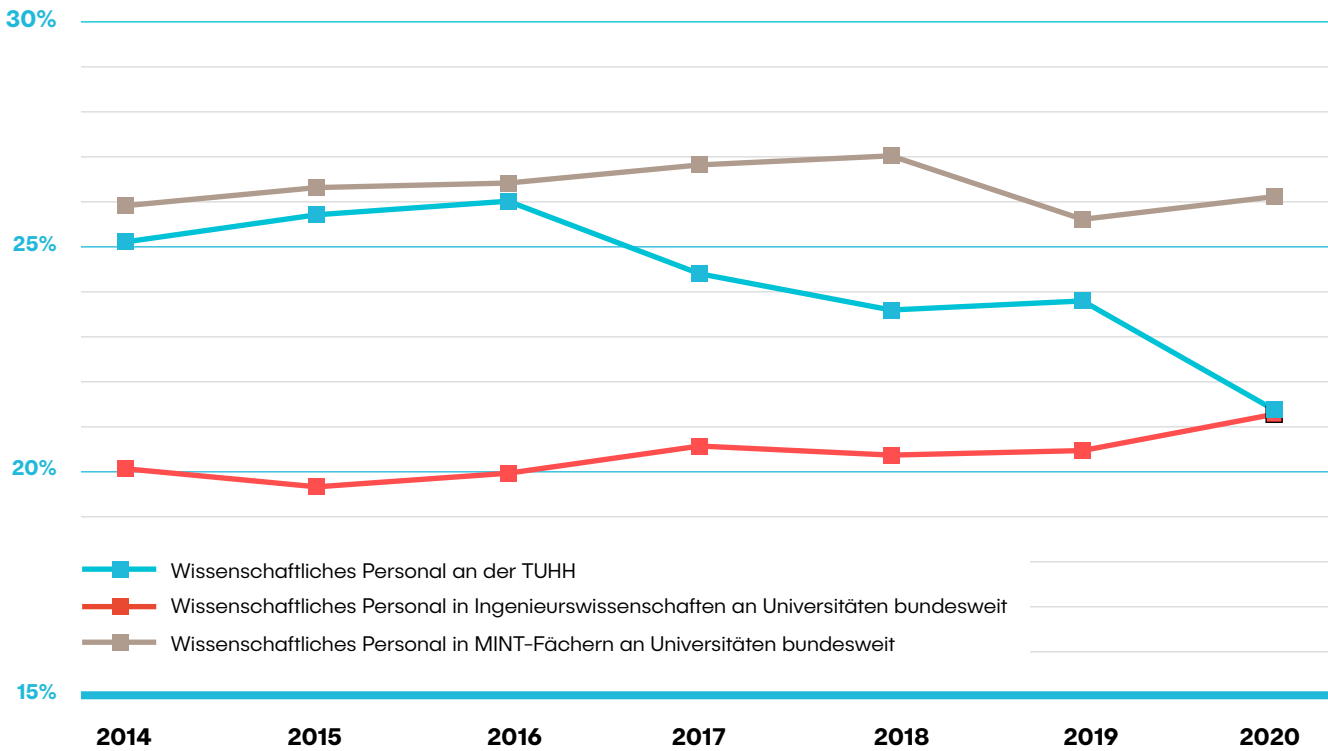


Abb. 1: Prozentualer Frauenanteil am wissenschaftliches Personal an der TUHH² und bundesweit in Ingenieurwissenschaften und MINT-Fächern³, 2014 – 2020⁴

Abbildung 1 zeigt, dass der Frauenanteil¹ an der TUHH 2020 beim wissenschaftlichen Personal (inklusive Professuren) bei 21,3% lag und damit fast identisch ist mit dem bundesweiten Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal in Ingenieurwissenschaften. Jedoch ist der Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal der TUHH, entgegen dem bundesweiten Trend, seit 2016 gesunken. Im Jahr 2021 ist der

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an der TUHH wieder auf 22,8% gestiegen, hier nicht abgebildet, da bundesweite Vergleichszahlen für das Jahr 2021 zum Zeitpunkt der Planerstellung noch nicht vorliegen. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in MINT-Fächern bundesweit liegt für die Jahre 2014 bis 2020 um die 26% mit leicht steigender Tendenz, mit Ausnahme eines Rückgangs im Jahr 2019.

¹ Die Statistischen Erhebungen zu den Geschlechterverhältnissen an der TUHH erfassen im Betrachtungszeitraum nur das männliche und weibliche Geschlecht. Non-binäre Personen und Personen der Dritten Option wurden nicht erfasst. Eine Anpassung wird im Zuge der neuen Rechtsprechung zur Dritten Option vorgenommen.

² Quelle: Personalreferat TUHH

³ Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

⁴ Die bundesweiten Vergleichszahlen liegen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung nur bis 2020 vor

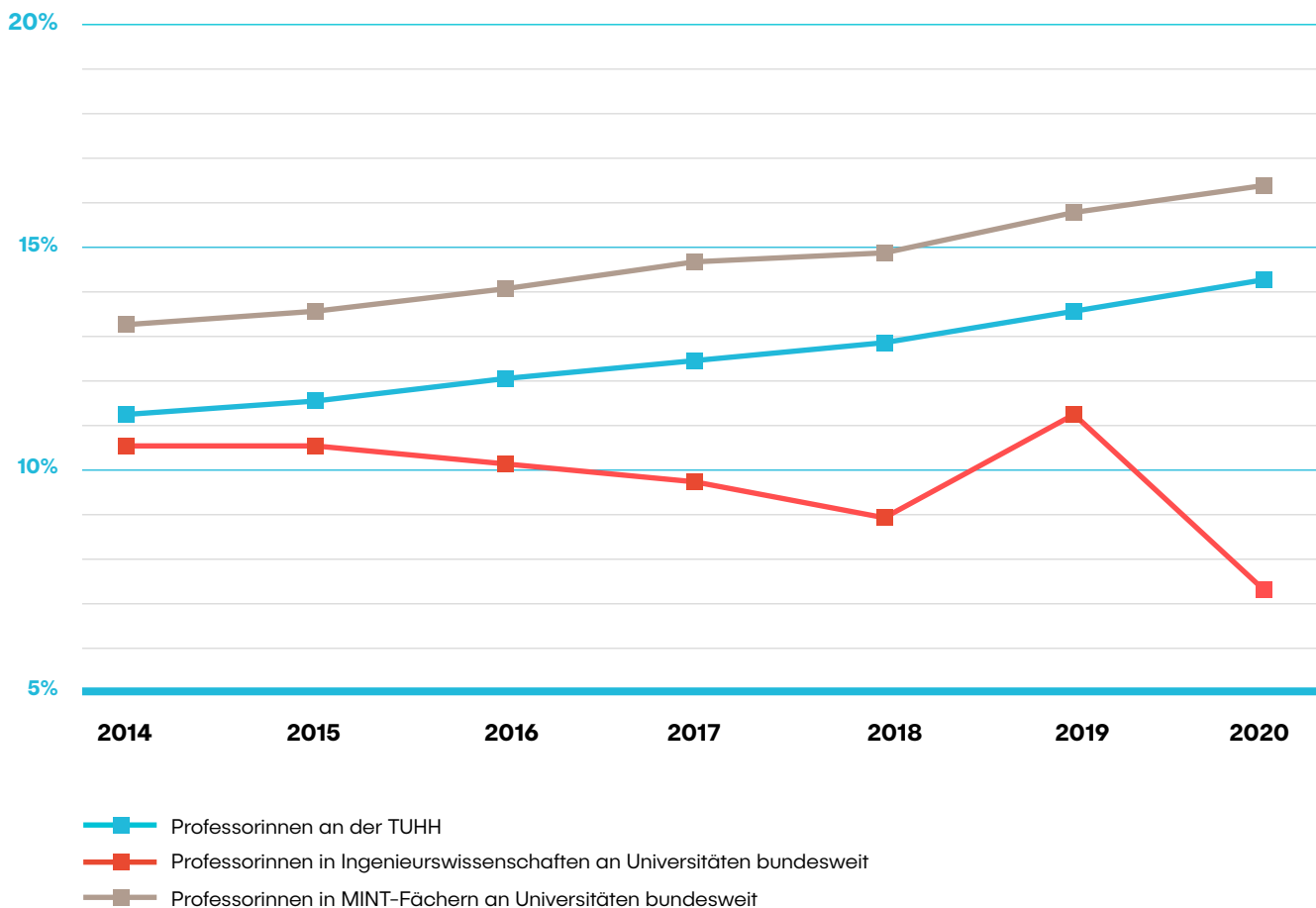


Abb.2: Prozentualer Frauenanteil an der Professor*innenschaft an der TUHH⁵ und bundesweit in Ingenieurwissenschaften und MINT-Fächern⁶, 2014 – 2020 ⁷

Abbildung 2 bildet nur den Anteil der Professorinnen am wissenschaftlichen Personal ab und auch hier zeigt sich der Rückgang des Frauenanteils an der TUHH. Entgegen des bundesweiten Trends sank hier der Frauenanteil von 10,6% in 2014 auf 7,4% in 2020 und ist damit nur noch halb so hoch wie der Frauenanteil bundesweit in Ingenieurwissenschaften. Dieser lag 2020 bei 14,3%, der in MINT-Fächern sogar bei 16,4%. Im Jahr 2019 gab es einen kurzfristigen Anstieg des Professorinnen Anteils auf 11,2%, bevor im Folgejahr 2020 der Trend aus den Vorjahren fortgesetzt wurde mit einem Fall auf 7,8%.

Hier ist zu beachten, dass auf Grund der geringen Gesamtzahl von 99 Professuren im Jahr 2020 eine personelle Veränderung von ein bis zwei Personen schon mehrere Prozentpunkte bedeutet.

Im Jahr 2021 stieg der Frauenanteil auf professoraler Ebene an der TUHH wieder auf 10%, hier nicht abgebildet, da bundesweite Vergleichszahlen für das Jahr 2021 zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vorliegen.

⁵ Quelle: Personalreferat TUHH

⁶ Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

⁷ Die bundesweiten Vergleichszahlen liegen zum Zeitpunkt der Berichterstellung nur bis 2020 vor

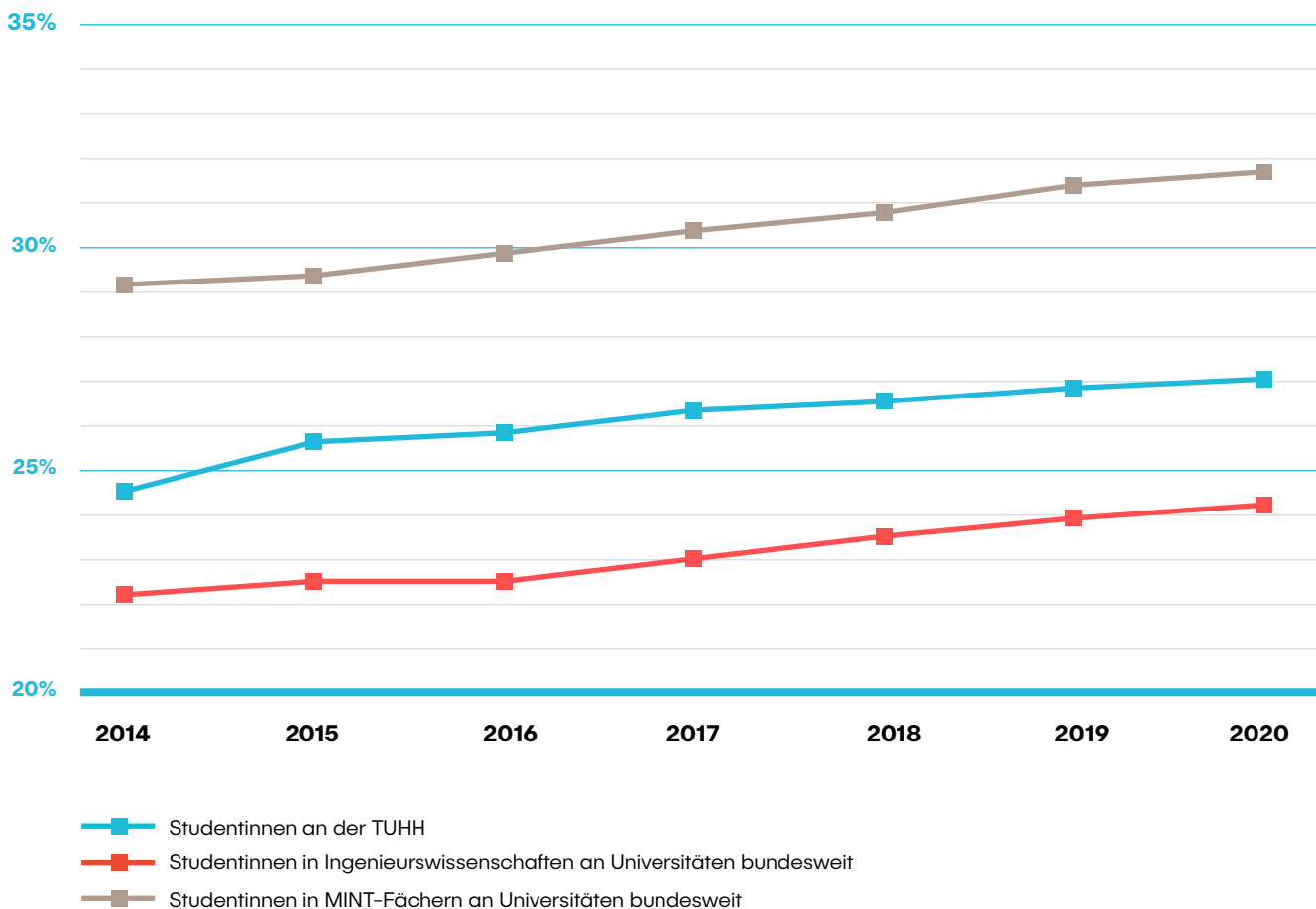


Abb.3: Prozentualer Studentinnen Anteil an der TUHH⁸ und bundesweit in Ingenieurstudiengängen und MINT-Fächern⁹, 2014 – 2020¹⁰

Abbildung 3 zeigt, dass der Anteil der Studentinnen an der TUHH kontinuierlich von 24,6% in 2014 auf 27,1% gestiegen ist. Er liegt über dem Anteil der Studentinnen in Ingenieurstudiengängen bundesweit, der ebenfalls kontinuierlich gestiegen ist von 22,3% in 2014 auf 24,3% in 2020. Der ebenfalls stetig zunehmende Anteil an Studentinnen in den MINT-Fächern liegt etwas über dem Anteil der Studentinnen an der TUHH.

In Abbildung 4 sind die von der DFG für das Kaskadenmodell als relevant eingestuft Karrierestufen: Anzahl Immatrikulationen, Anzahl Studienabschlüsse, Anzahl Promotionen, sowie Professuren (hier wegen der geringen Gesamtzahl nicht nach Junior-, W2/W3/C4-Professuren aufgeschlüsselt) dargestellt. Die ebenfalls relevante Karrierestufe Habilitation wird nicht dargestellt, da im erfassten Zeitraum die Zahl der Habilitationen sehr gering gewesen ist. 2014 gab es drei Habilitation an der TUHH und 2015 eine, davon eine von einer Frau. 2016 und 2017 hat es keine Habilitationen an der TUHH gegeben, 2018, 2019 und 2020 eine beziehungsweise zwei. Aufgrund dieser geringen Fallzahl lassen sich keine dezidierten Aussagen zum Frauenanteil bei den Habilitationen an der TUHH machen, die Zahlen sind der Vollständigkeit halber hier genannt, jedoch in der Graphik unten nicht abgebildet. Ergänzt wurde die Graphik um die Anzahl der Studentinnen.

⁸ Quelle: Studierendenstatistik TUHH

⁹ Quelle: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung zu Frauen in den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

¹⁰ Die bundesweiten Vergleichszahlen liegen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung nur bis 2020 vor

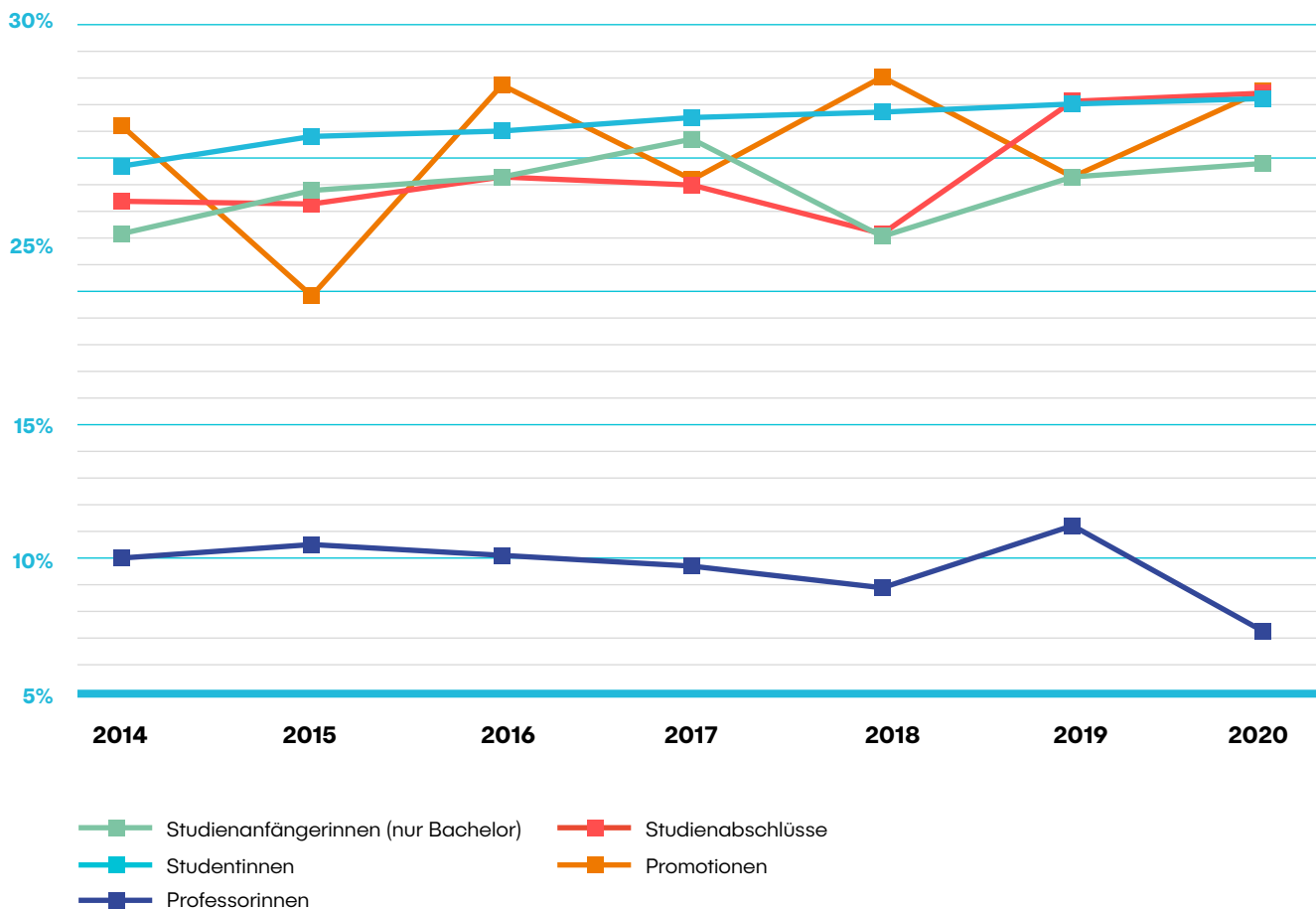


Abb.4: Prozentualer Frauenanteil bei wissenschaftlichen Qualifikationsstufen¹¹ an der TUHH 2014 – 2020

Die Zahl der Studienanfängerinnen ist seit 2014 gestiegen und liegt in 2020 bei 24,4%. Unter allen Studierenden der TUHH beträgt der Frauenanteil im Jahr 2020 26,9% und ist seit ebenfalls seit 2014 konstant gestiegen. Die Zahl der Studienabschlüsse von Frauen an der TUHH steigt abgesehen von zwei Einbrüchen in den Jahren 2017/2018 an. Wenn davon ausgegangen wird, dass ein Studium im Durchschnitt zwölf Semester dauert und die Studienanfängerinnen Zahlen von 2014 und die Abschlusszahlen von 2020 betrachtet werden, ergibt sich, dass prozentual mehr Frauen als Männer einen Abschluss machen. (vorausgesetzt die Studierenden bleiben an der TUHH). Der Frauenanteil bei den Promotionen schwankte zwischen 2014 und 2020 stark. Eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen lässt sich für den erfassten Zeitraum nicht feststellen. Die prozentuale Anzahl der Promotionen ist in der Summe der Jahre 2014 bis 2020 auf dem fast gleichen Niveau wie die Prozentuale Anzahl der Studienabschlüsse. Bis zur akademischen Stufe der Promotion kann die TUHH ihren Frauenanteil

am wissenschaftlichen Personal halten, wie oben dargestellt kann über die Habilitationen nichts ausgesagt werden, da die absoluten Zahlen zu klein sind. Sehr augenscheinlich ist, dass nach der Promotion auf dem Weg zur Professur der Anteil der Frauen stark einbricht.

Zusammenfassend lässt sich aus der bisherigen Auswertung der statistischen Daten ableiten, dass der Frauenanteil unter den Studierenden zwischen den bundesdeutschen Werten der MINT-Fächer und den Ingenieurwissenschaften liegt und bis zur Promotion relativ konstant bleibt. Ein Rückgang des Frauenanteils lässt sich beim Übergang zu den Professuren feststellen, hier liegen die Werte der TUHH unter dem Bundesdurchschnitt und sind zwischen 2014 und 2020 entgegen der bundesweiten Entwicklung gefallen.

¹¹ Quelle: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung zu Frauen in den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

4

Ziele und Handlungsfelder

Der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen außer der professoralen Ebene liegt in der TUHH bei ca. 25% und bleibt damit verhältnismäßig konstant. Ebenfalls liegt der Frauenanteil der TUHH in diesen Qualifikationsstufen über dem bundesweiten Durchschnitt der Ingenieurwissenschaften. Beim Übergang zur Professur ist ein starker Einbruch des Frauenanteils zu verzeichnen. 2021 liegt der Anteil an Professorinnen an der TUHH bei 10% und damit unter dem bundesweiten Durchschnitt von Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften.

Es ergeben sich für die Gleichstellungsarbeit und zur Erhöhung des Frauenanteils damit zwei Schwerpunkt-Handlungsfelder, an denen jetzt angesetzt werden sollte, um die Geschlechterparität an der TUHH weiter zu bringen. Das erste Handlungsfeld ist die Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Ebene, das zweite die Erhöhung der Studienanfängerinnenzahlen, um nachhaltig den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen erhöhen zu können.

Die Zielmarke für die kommenden 5 Jahre soll sich am Kaskadenmodell orientieren. Das heißt:

- A** Eine langfristige Erhöhung der Studienanfängerinnenzahlen auf 50%. Als Qualifikationsstufe direkt darunter werden die Abiturienten*innenzahlen zur Orientierung herangezogen (im Jahr 2021: 54,5% weiblich, 45,5% männlich). Als Teilschritt soll die Erhöhung der Studienanfängerinnenzahlen um 5% alle zwei Jahre angestrebt werden, mindestens jedoch weiterhin wie bisher stetig wachsen (ca. 1% pro Jahr).
- B** Eine Erhöhung des Professorinnenanteils auf 23,5%, welches dem Frauenanteil der Qualifikationsstufe darunter entspricht. Dafür strebt die TUHH an, neue Stellen zu 50% mit Frauen zu besetzen. Im Zuge des Wachstumsprozesses der TUHH und der Schaffung neuer bzw. der Nachbesetzung vorhandener Pro-

fessuren bietet sich hier ein sehr günstiges Zeitfenster, dieses Ziel in den kommenden Jahren verstärkt zu verfolgen. Dabei sollte aber berücksichtigt werden, dass der Anteil der Frauen bei Bewerbungen auf eine Professur je nach Fachbereich bei 10% bis maximal 35% liegt.

Als Ergänzung zu diesen Handlungsfeldern sind die Schaffung einer Stabsstelle Gleichstellung, der Ausbau der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf sowie die Verankerung von Diversity in den Strukturen der TUHH zu sehen.

Mit Bezug auf die vorab definierten Ziele lassen sich folgende Maßnahmen, als für die Umsetzung beziehungsweise Fortführung geeignet identifizieren.

4.1. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Ebene:

MASSNAHME	ZIELGRUPPE	VERANTWORTLICH	STATUS
Dokumentation der Ausschreibung der Professuren in speziellen Datenbanken	Wissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Vorsitzende der Berufungsausschüsse 	2022
Headhunting zur Personalbesetzung ¹²	Wissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Präsidium 	ab 2023
Anpassung der Richtlinie zur Förderung von Frauen an der TUHH	TUHH Gesamt	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschuss für Gleichstellung (AfG) • Präsidium 	Vorbereitung durch den AfG ab 2022
Paritätische Besetzung der Berufungsausschüsse ¹³ , durch z. B. Benennung weiblicher externer Mitglieder	Wissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Präsidium • Vorsitzende der Berufungsausschüsse 	Maßnahme läuft seit 2018
Ein Konzept für den Ausgleich von überdurchschnittlicher Gremientätigkeiten	Professor*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Präsidium 	2023
Angebote zur Karriereförderung - und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Graduiertenakademie 	2022
Prüfen der Einrichtung von Professuren nur für Frauen	Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Stabsstelle Recht • Präsidium 	2023
Prüfen der Möglichkeiten für ein Mentoring	Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Graduiertenakademie 	2023
Entwicklung von Handreichungen zur Identifizierung und Gewinnung von Wissenschaftlerinnen im Berufungsprozess	Berufungskommissionen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Berufungsreferent 	2023
Auf 50% der Berufslisten wird mindestens eine Frau gelistet	Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Präsidium • Vorsitzende der Berufungsausschüsse 	2022

¹² Vorschlag: Sollte ein Jahr lang keine Frau berufen werden, wird ein Headhunting zur Identifizierung qualifizierter Frauen bei den drei folgenden Ausschreibungen beauftragt.

¹³ Ziel: 80 % der Berufungsausschüsse (BA) pro Jahr sollen mit min. 40 % Frauen besetzt sein

Ziel: Erhöhung der Studienanfängerinnenzahlen:

MASSNAHME	ZIELGRUPPE	VERANTWORTLICH	STATUS
Girls`Day	Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Familienbüro • Schulkontakte • SLS 	umgesetzt
Roberta Projekt	Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • SLS • Projektverantwortliche • Robotik@tuhh.de 	umgesetzt
MINT:pink	Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Dekanate 	umgesetzt
Girls-STEM-Camp	Schülerinnen (int.)	<ul style="list-style-type: none"> • robotik@tuhh.de 	umgesetzt
Girls for code – Programmieren lernen Python	Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Schulkontakte • Ferienpass Hamburg 	umgesetzt fortlaufend
MINT 4 Girls (HH, S-H, NDS)	Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Schulkontakte • Dekanate 	umgesetzt fortlaufend
Jugend forscht Mädchen Club und Mentoring ¹⁴	Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Präsidium 	Maßnahme läuft seit 2018
Erhöhung der Studienprogramme in englischer Sprache	Studieninteressierte	<ul style="list-style-type: none"> • Präsidium VP Lehre 	2024
Schaffung von neuen (Schwerpunkten in) Studiengängen, die Mädchen statistisch mehr ansprechen. (z.B. Mensch/Natur)	Studieninteressierte	<ul style="list-style-type: none"> • Präsidium VP Lehre 	2024
Studentinnen als „Role Model“ in Schulen	Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Schulkontakte 	2022
Prüfung des Einsatzes von Social Media zur Gewinnung von Studentinnen	Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung 	2022
Infotage für Multiplikator*innen	Eltern/Lehrer*innen von Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung 	2023

¹⁴ Eine Gruppe für Mädchen, die bei „Jugend forscht“ teilnimmt, mit garantierter Studienplatzzusage und der Begleitung durch eine*n Mentor*in

4.2. Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Ziel: Entwicklung eines Gender-Qualitätsmanagements

MASSNAHME	ZIELGRUPPE	VERANTWORTLICH	STATUS
Gender Controlling	Gesamte TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltung • Stabsstelle Gleichstellung 	2023
Datenerfassungskonzept inkl. geschlechtsspezifische Daten nach Fächern und Qualifikationsstufen	Gesamte TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltung • Stabsstelle Gleichstellung 	2022
Prüfung Wiederaufnahme Genderpreis für TUHH Einrichtungen oder Initiativen	Gesamte TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Präsidium 	2022
Erstellung eines Diversity Konzepts	Gesamte TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung • Präsidium 	2023

Ziel: Schaffung von Strukturen für professionalisierte Gleichstellungsarbeit

MASSNAHME	ZIELGRUPPE	VERANTWORTLICH	STATUS
Neuorganisation und Ausbau der Gleichstellungsarbeit	Gesamte TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Präsidium • Stabsstelle Gleichstellung 	Ab 2022
Weiterführung Audit „familien-gerechte Hochschule“	Gesamte TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Gleichstellung 	2022 2025

4.3. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Ziel: Ausbau von Angeboten zur Kinderbetreuung

MASSNAHME	ZIELGRUPPE	VERANTWORTLICH	STATUS
Ausbau des Campus-Nests zur Regel-Kita	Angehörige der TUHH mit Kindern	<ul style="list-style-type: none"> • Familienbüro • Präsidium / Kanzler • Liegenschaftsmanagement 	2022
Belegplätze Kita SterniPark	Angehörige der TUHH mit Kindern	<ul style="list-style-type: none"> • Familienbüro • Präsidium / Kanzler 	Weiterführung ab 2022
Neuorganisation Familienbüro	Gesamte TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Präsidium 	2022
Prüfung Babysitter- Fonds für flexible Kinderbetreuung	Angehörige der TUHH mit Kindern	<ul style="list-style-type: none"> • Familienbüro • Präsidium / Kanzler 	2022
Prüfung Fonds für Härtefälle	Angehörige der TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Familienbüro • Präsidium / Kanzler 	2023

Ziel: Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

MASSNAHME	ZIELGRUPPE	VERANTWORTLICH	STATUS
Prüfung der Vertragsverlängerung bei Elternzeit für befristetes, wissenschaftliches Personal ¹⁵	Angehörige der TUHH mit Kindern	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Recht 	2022
Prüfung der Möglichkeit Teilzeitstudium für Studierende mit Familienaufgaben	Studierende der TUHH mit Familienaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Recht • Studiendekanate • Akademischer Senat 	2023
Prüfung der Verlängerungsmöglichkeit der Regelstudienzeit für Studierende mit Familienaufgaben	Studierende der TUHH mit Familienaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Recht • Servicebereich Studium und Lehre 	2023
Prüfung der Möglichkeit eines Rücktritts von Prüfungen bei Krankheit des Kindes	Studierende der TUHH mit Familienaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Recht • Studiendekanate 	2022
Aufnahme familienfreundlicher Regularien in die ASPO	Studierende der TUHH mit Familienaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Stabsstelle Recht • Studiendekanate 	2023
Umsetzung von Regelungen zum mobilen Arbeiten	Gesamte TUHH	<ul style="list-style-type: none"> • Präsidium • Verwaltung • Personalrat 	2022

¹⁵ Vor allem Drittmittelbefristungen

Ziel: Erhöhung der familienfreundlichen Arbeitsatmosphäre

MASSNAHME	ZIELGRUPPE	VERANTWORTLICH	STATUS
Fortbildungsangebot für Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit „Beruf – Familie“	Führungskräfte	• Personalentwicklung	2022
Verbesserung der Prozessabläufe beim Mutterschutz	Schwangere Studierende und Beschäftigte	• Familienbüro • Personalreferat • Arbeitssicherheit	2022
Ausbau von Serviceangeboten für Familien auf dem Campus	Angehörige der TUHH mit Kindern	• Familienbüro	Ab 2022
Sichtbarmachung des Themas Familien auf dem Campus	Gesamte TUHH	• Familienbüro	Ab 2022

5

Fazit

Der TUHH ist bewusst, dass es sich bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes um Veränderungsprozesse handelt, die ein anhaltendes und langfristiges Engagement erfordern. Hierzu sind die anvisierten und bereits ergriffenen Maßnahmen fortlaufend zu überprüfen, anzupassen und ebenso wie dieser Gleichstellungsplan kontinuierlich fortzuschreiben. Primäres Ziel der TUHH ist die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung in allen strategischen Universitätsentscheidungen und die Erreichung der in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG benannten Ziele.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiger Baustein zu einem Arbeits- und Studienort an dem der Vielfalt aller Hochschulangehörigen Wertschätzung entgegengebracht und ihnen die Entfaltung ihrer individuellen Potenziale ermöglicht wird.

6

Gültigkeit

Dieser Gleichstellungsplan wurde in der Sitzung des Akademischen Senats am 23.03.2022 verabschiedet und hat Gültigkeit für die Jahre 2022 - 2026. Fortlaufendes Monitoring und Anpassung der Maßnahmen sowie eine Überarbeitung des Gleichstellungsplans und Ergänzungen durch ein Diversity Konzept sind vorbehalten.

Stand: 23.03.2022