

TUHH

Gleichstellungsplan

**für das Technische, Verwaltungs- und
Bibliothekspersonal
der Technischen Universität Hamburg**

2017 - 2020

Inhalt

1. Präambel
 - 1.1 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik in Hamburg
 - 1.2 Systematik des Gleichstellungsplanes
 - 1.3 Geltungsbereich des Gleichstellungsplanes 2017 bis 2020
2. Bestandsaufnahme der TUHH
 - 2.1 Gesamte Beschäftigtenzahlen
 - 2.2 Unterscheidung nach Statusgruppen
 - 2.3 Unterscheidung nach Fachrichtungen
 - 2.4 Bezahlungsgruppen
 - 2.4.1 Bezahlungsgruppen der Tarifbeschäftigten
 - 2.5 Unterscheidung nach Bezahlungsgruppen
 - 2.5.1 Aufteilung in Laufbahngruppe 1.1. (E2-E4)
 - 2.5.2 Aufteilung in Laufbahngruppe 1.2 (E5-E8)
 - 2.5.3 Aufteilung in Laufbahngruppe 2.1 (E9-E12)
 - 2.5.4 Aufteilung in Laufbahngruppe 2.2 (E13-E15)
 - 2.5.5 Personen im Beamtenverhältnis
 - 2.6 Fluktuationsanalyse
 - 2.7 Bewerbung und Besetzung
 - 2.8 Ausbildung
3. Berufliche Entwicklung
 - 3.1 Positionen mit Führungs- und Leitungspositionen
 - 3.2 Führen in Teilzeit
 - 3.3 Fortbildung
 - 3.4 Familiengerechtes Arbeiten
4. Arbeitsformen und Arbeitszeiten
 - 4.1 Teilzeitarbeit
 - 4.2 Beurlaubung
 - 4.3 Telearbeit
5. Fazit
6. Ziele
7. Maßnahmen
8. Schlusswort

1. Präambel

Die TUHH setzt sich zum Ziel die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern. Mit diesem Ziel handelt die TUHH 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 TUHH 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 TUHH dar: Sie bereichert die TUHH, 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 (TUHH) gemäß § 18 Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte zum 01.01.2015 für die Dauer von 4 Jahren (1.1.2015 bis 31.12.2018) durch die Dienststelle bestellt. Für die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten und eine entsprechende Vertretung, stellt die TUHH eine ganze Stelle (40 Stunden / Woche) zur Verfügung. Davon werden zurzeit 30 Stunden in Anspruch genommen, die Gleichstellungsbeauftragte ist zurzeit für 20 Stunden pro Woche freigestellt und die Freistellung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten beträgt 10 Stunden pro Woche.

Die Gleichstellungsbeauftragten beraten das Präsidium und die Beschäftigten der TUHH 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 TUHH aus und arbeiten mit der Gleichstellungsbeauftragten für das Wissenschaftliche Personal, dem Familienbüro und der Personalentwicklung zusammen, vertreten die TUHH in überbehördlichen Gremien und nehmen an überbehördlichen Arbeitsgruppentreffen teil.

Sie geben einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht gegenüber den Beschäftigten ab.

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 soll ein einheitlicher Standard der Gleichstellungspläne im Geltungsbereich des Gesetzes gewährleistet werden. Die Umbenennung des nach altem Recht als Frauenförderplan bezeichneten Instruments in Gleichstellungsplan sowie die inhaltliche Ausrichtung tragen den Zielen des Gesetzes Rechnung und verdeutlichen, dass das Gebot der Geschlechtergerechtigkeit Frauen und Männer umfasst.

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 Frauenförderplans,
 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 Geltungsbereich des Gleichstellungsplans 2017 bis 2020

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

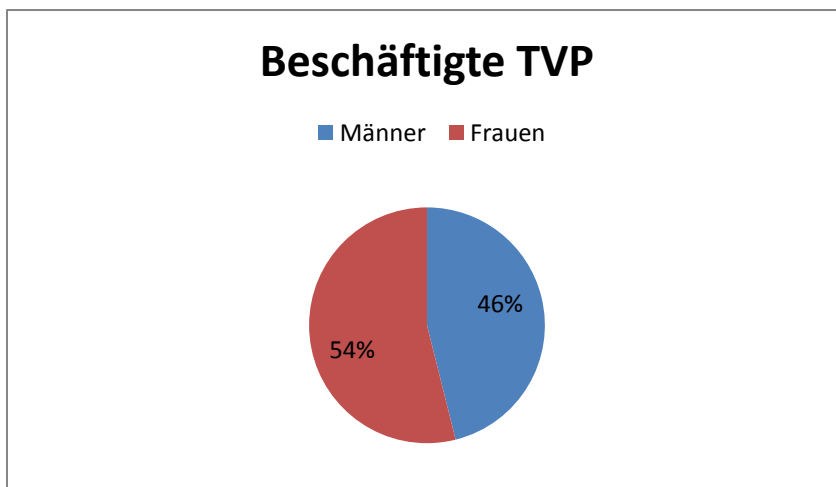
2. Bestandsaufnahme der TUHH

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

Die Analyse der Personalstruktur der TUHH mit Stand 12/2015 wird nachfolgend dargestellt. Dabei wird sowohl ein Blick auf den gesamten Personalbestand geworfen, als auch auf die einzelnen Statusgruppen Beamte und Tarifbeschäftigte.

2.1 Gesamte Beschäftigtenzahlen

Gesamtzahl Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
677	365	312
100 %	54 %	46 %



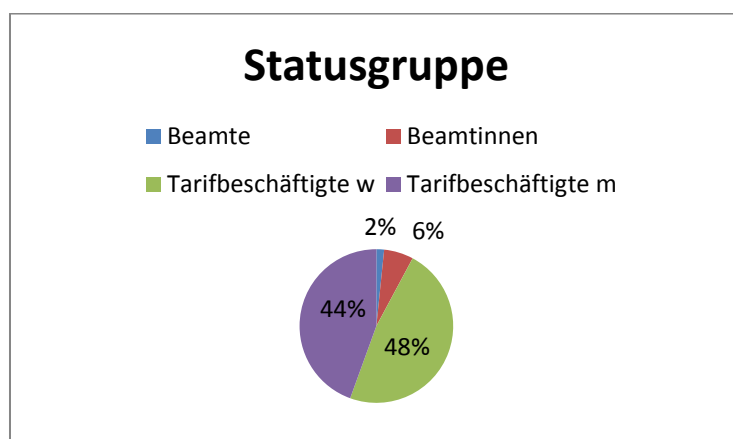
Insgesamt hatte die TUHH zum 31.12.2015 eine Beschäftigtenzahl von 677 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVP). Bei einer Verteilung von 54% Frauen und 46 % Männern ist kein Geschlecht unterrepräsentiert. Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 (1) HmbGleiG erst vor, wenn der Anteil eines Geschlechts in einem Bereich von unter 40 % liegt.

2.2 Unterscheidung nach Statusgruppen

Statusgruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Beamtinnen und Beamte	53	42	11	79,25	20,75
Tarifbeschäftigte	624	323	301	51,76	48,24
Gesamt	677	365	312	53,91	46,09

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, wie gering der Anteil von Beamtinnen und Beamten am Gesamtpersonal des TVP Personals ist.



2.3 Unterscheidung nach Fachrichtungen

Wenn das TVP nach den Fachrichtungen „Technisches Personal“, „Verwaltungspersonal“ und „Handwerklich Tätiges Personal“ betrachtet wird, ergibt sich folgendes Bild:

Fachgruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Technisches Personal	244	64	180	26,23	73,77
Verwaltungspersonal	363	290	73	79,89	20,11
Handwerklich. Tätiges Personal	70	11	59	15,71	84,29
Gesamt	677	365	312	53,91	46,09

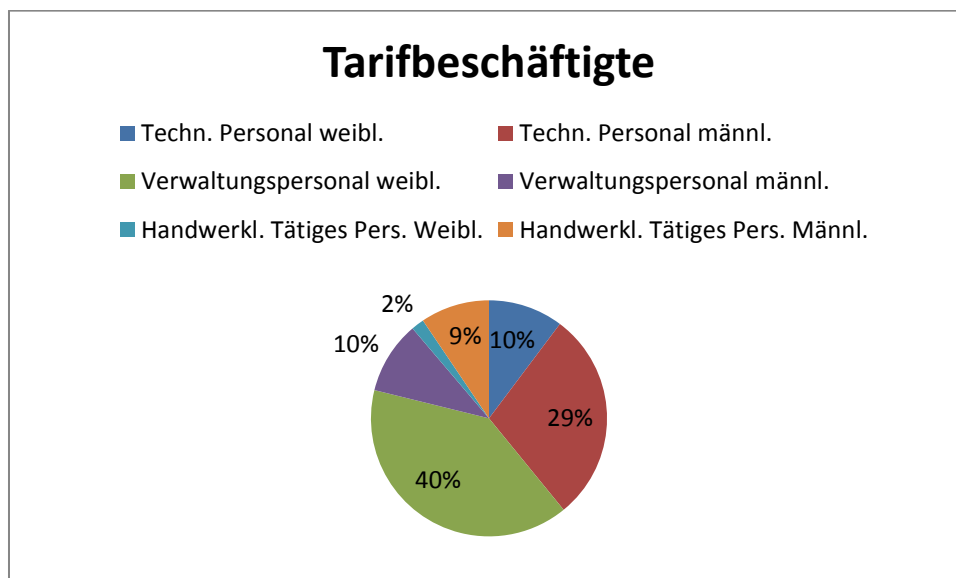
Hier wird deutlich, dass der Frauenanteil beim Verwaltungspersonal wesentlich höher ist (fast 80%) und, dass beim Technischen und Handwerklichen Personal, der Anteil der Männer deutlich überwiegt (74% bzw. 84%), sodass sich hier erhebliche Über- bzw. Unterrepräsentanzen zeigen, die im Rahmen der Gesamtgruppe nicht zu erkennen sind.

Unterscheidung nach Statusgruppen in den verschiedenen Fachrichtungen:

Status-gruppe	Fachgruppe	Stichtag Jahr 1				
		Summe	W	M	W	M
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Beamtinnen und Beamte	Technisches Personal	0	0	0		
	Verwaltungspersonal	53	42	11	79,25	20,75
	Handwerklich. tätiges Personal	0	0	0		
	Gesamt	53	42	11	79,25	20,75

Tarifbeschäftigte	Technisches Personal	244	64	180	26,23	73,77
	Verwaltungspersonal	310	248	62	80,00	20,00
	Handwerk. tätiges Personal	70	11	59	15,71	84,29
	Gesamt	624	323	301	51,76	48,24

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



Auch hier wird deutlich, dass der Frauenanteil beim Verwaltungspersonal höher ist (fast 80%) und, dass beim Technischen und Handwerklichen Personal, der Anteil der Männer überwiegt (74% bzw. 84%), sodass der sich hier wesentliche Über- bzw. Unterrepräsentanzen zeigen, die im Rahmen der Gesamtgruppe nicht zu erkennen sind.

2.4 Bezahlungsgruppen

Bei den Bezahlungsgruppen werden in diesem Gleichstellungsplan zwei unterschiedliche Bezahlungsgruppen dargestellt. Es werde getrennt voneinander die Entgeltgruppen (Tarifbeschäftigte) und die

Besoldungsgruppen (Beamte) dargestellt. Innerhalb dieser Gruppen wird noch einmal unterschieden zwischen den verschiedenen Laufbahngruppen.

2.4.1 Bezahlungsgruppen der Tarifbeschäftigten

Von 624 Tarifbeschäftigten sind 323 (52%) Frauen und 301(48%) 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:

2.5 Unterscheidung nach Bezahlungsgruppen

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 15	5	0	5	0,00	100,00
E 14	16	6	10	37,5	62,5
E 13	51	31	20	60,78	39,22
E 12	8	4	4	50,00	50,00
E 11	139	38	101	27,34	72,66
E 10	27	11	16	40,74	59,26
E 9	28	24	4	85,71	14,29
E9S	140	70	70	50,00	50,00
E 8	47	21	26	44,68	55,32
E 7	5	3	2	60,00	40,00
E 6	76	58	18	76,32	23,68
E 5	47	43	4	91,49	8,51
E 4	4	0	4	0,00	100,00
E 3	15	6	9	40,00	60,00
E 2	16	8	8	50,00	50,00
Gesamt	624	323	301	51,76	48,24

In dem folgenden Kapitel wird die Aufteilung nach Laufbahngruppen im Detail verdeutlicht.

2.5.1 Aufteilung in Laufbahngruppe 1.1 (E2 – E4)

In der Laufbahngruppe 1.1 waren 35 Personen beschäftigt, d. h. 5,6 % der Tarifbeschäftigten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 14 Frauen (40%) und 21 (60%) Männer beschäftigt. Hier waren elf Frauen und elf Männer teilzeitbeschäftigt. Es gab keine Beurlaubungen.

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

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 4	4	0	4	0,00	100,00
E 3	15	6	9	40,00	60,00
E 2	16	8	8	50,00	50,00
Gesamt	35	14	21	40	60

Während das Geschlechterverhältnis in E2 ausgeglichen ist, zeigt sich in E3 bereits ein höherer Männeranteil. In der höchsten Bezahlgruppe werden ausschließlich Männer beschäftigt.

2.5.2 Aufteilung in Laufbahngruppe 1.2 (E5 – E8)

In der Laufbahngruppe 1.2 waren 175 Personen beschäftigt, d. h. 28 % der Tarifbeschäftigten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 125 Frauen (71,5%) und 50 Männer (28,5%) beschäftigt. Davon waren 98 Frauen und 11 Männer teilzeitbeschäftigt, es gab keine Beurlaubungen.

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

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl (*)	Anzahl (*)	Anteil in %	Anteil in %
E 8	47	21	26	44,68	55,32
E 7	5	3	2	60,00	40,00
E 6	76	58	18	76,32	23,68
E 5	47	43	4	91,49	8,51
Gesamt	175	125	50	71,5	28,5

Obwohl der Anteil der Männer in dieser Laufbahngruppe insgesamt nur 28,5 % beträgt, ist ihr Anteil in den höheren Entgeltgruppen mit 40 % bzw. 55 % deutlich höher als in den unteren. Insgesamt lässt sich feststellen: Je höher die Entgeltgruppe desto geringer der Frauenanteil; dafür steigt in den höheren Entgeltgruppen der Männeranteil. Während der Anteil der Männer in der Entgeltgruppe E5 nur 8,5% beträgt, sind in der Gruppe E8 die Männer mit 55,3% vertreten. Der Anteil der Frauen in der Gruppe E8 beträgt 44,68%. In der Gruppe E5 beträgt der Frauenanteil jedoch 91,5%.

Die Aufteilung der Entgeltgruppen innerhalb eines Geschlechtes zeigt sich folgendes Bild:

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl (*)	Anzahl (*)		
E 8	47 (27%)	21(17%)	26(52%)		
E 7	5 (3%)	3(3%)	2(4%)		
E 6	76 (43%)	58(46%)	18(36%)		
E 5	47(27%)	43(34%)	4(8%)		
Gesamt	175 (100%)	125 (100%)	50 (100%)		

Von insgesamt 50 Männern sind 28 (über 50%) in den beiden höchsten Vergütungsgruppen vertreten, während von 125 Frauen in Laufbahngruppe 1.2 nur 24 Frauen (unter 20%) in den beiden höheren Vergütungsgruppen (E8 und E7) vertreten sind.

27% der Personen dieser Laufbahngruppe sind in der Vergütungsgruppe E8 beschäftigt. Hier handelt es sich um 21 Frauen und 26 Männer. Dieses sieht auf dem ersten Blick nach einem ausgeglichenen Verhältnis aus. Bei Betrachtung der Gesamtzahl wird deutlich, dass es sich hier um 17% der Frauen und 52% der Männer -bezogen auf ihren Anteil an der Gruppe- handelt.

2.5.3 Aufteilung in Laufbahngruppe 2.1 (E9 – E12)

In der Laufbahngruppe 2.1 waren 342 Personen beschäftigt, d. h. 54,8% der Tarifbeschäftigten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 147 Frauen (43%) und 195 (57%) Männer beschäftigt.

Davon waren insgesamt 110 Personen (90 Frauen und 20 Männer) im Verwaltungsbereich und 232 Personen (davon 57 Frauen und 171 Männer) im handwerklichen bzw. technischen Bereich beschäftigt.

Hier waren 42 Frauen und 28 Männer teilzeitbeschäftigt, vier Frauen befanden sich in Elternzeit.

Bei einer genaueren Betrachtung der Laufbahngruppe 2.1, ergibt sich folgendes Bild:

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 12	8	4	4	50,00	50,00
E 11	139	38	101	27,34	72,66
E 10	27	11	16	40,74	59,26
E 9	28	24	4	85,71	14,29
E9S	140	70	70	50,00	50,00
Gesamt	342	147	195	43	57

Für die gesamte Laufbahngruppe bestehen keine Über, bzw. Unterrepräsentanzen. Deutlich wird hier wieder, dass mit steigender Entgeltgruppe der prozentuelle Anteil der Männer tendenziell zunimmt. Die Fachrichtungen, Verwaltung und technisches Personal weisen eine sehr unterschiedliche Aufteilung der Geschlechter auf. Dies wird in den folgenden zwei Tabellen abgebildet.

Technisches 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			
Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	Stichtag Jahr 1			
		W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 12	3	2	1	66,67	33,33
E 11	125	27	98	21,60	78,40
E 10	17	4	13	23,53	76,47
E 9	5	3	2	60,00	40,00
E9S	62	20	42	32,26	67,74
Gesamt	212	56	156	26,5	73,5

Hier zeigt sich, dass in dieser Laufbahngruppe Frauen insgesamt stark unterrepräsentiert sind.

Handwerklich tätiges Personal:

Fachrichtung		Handwerkli. Tätiges Personal - Tarif			
Entgelt- / Laufbahngruppe	Summe	Stichtag Jahr 1			
		W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 9 S	5	0	5	0,00	100,00
E 9 S1	15	1	14	6,67	93,33
Gesamt	20	1	19	5	95

In dieser Laufbahngruppe ist in diesem Bereich nur eine Frau beschäftigt.

Verwaltungspersonal

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

Fachrichtung Verwaltungspersonal - Tarif					
Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 12	5	2	3	40,00	60,00
E 11	14	11	3	78,57	21,43
E 10	10	7	3	70,00	30,00
E 9	81	70	11	86,4	13,6
Gesamt	110	90	20	81,8	18,2

Von den 110 in diesem Bereich beschäftigten Personen sind 90 Frauen (81%). Insgesamt sind Männer im Verwaltungsbereich stark unterrepräsentiert. Allerdings zeigt sich selbst hier, dass Männer eher in den höheren Entgeltgruppen und seltener in den unteren Entgeltgruppen anzutreffen sind.

Fachrichtung Verwaltungspersonal - Tarif					
Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M		
		Anzahl	Anzahl		
E 12	5(5%)	2(2%)	3(15%)		
E 11	14(13%)	11(12%)	3(15%)		
E 10	10(9%)	7(8%)	3(15%)		
E 9	81(78%)	70(78%)	11(55%)		
Gesamt	110(100%)	90(100%)	20(100%)		

In der untersten Entgeltgruppe dieser Laufbahngruppe befinden sich zwar 78% der Beschäftigten der Gesamtgruppe, aber nur 55% der Männer. Es befinden sich zwar nur 20 Männer überhaupt in dieser Gruppe, 30% von Ihnen sind jedoch in den beiden höchsten Entgeltgruppen, während dort nur 14 % der Frauen zu finden sind, obwohl ihr Anteil an der Gesamtgruppe über viermal so hoch ist.

2.5.4 Aufteilung in Laufbahngruppe 2.2

In der Laufbahngruppe 2.2 waren 72 Personen beschäftigt, d. h. 11,5% der Tarifbeschäftigten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 37 Frauen (52%) und 35 Männer (48%) beschäftigt. Davon waren insgesamt 56 Personen (36 Frauen und 20 Männer) im Verwaltungsbereich und 16 Personen (davon eine Frau und 15 Männer) im handwerklichen, bzw. technischen Bereich beschäftigt.

Fünf Frauen und zwei Männer waren teilzeitbeschäftigt; eine Frau befand sich in Elternzeit.

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

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 15	5	0	5	0,00	100,00
E 14	16	6	10	37,5	62,5
E 13	51	31	20	56,25	43,75
Gesamt	72	37	35	52	48

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis in dieser Laufbahngruppe (E13 bis E15Ü) ausgewogen (37 Frauen und 35 Männer, 52% zu 48%). Jedoch ergibt sich bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen ein anderes Bild: In der höchsten Entgeltgruppen sind ausschließlich Männer vertreten. In der zweithöchsten ist der Anteil der Männer immer noch bei über 60%. Lediglich im Eingangssamt übersteigt der Frauenanteil 50%.

Die einzelnen Fachrichtungen werden hier dargestellt:

Technisches Personal

Fachrichtung		Technisches Personal - Tarif			
Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 15	2	0	2	0,00	100,00
E 14	5	1	4	20,00	80,00
E 13	9	0	9	0,00	100,00
Gesamt	16	1	15	6,25	93,75

Beim Technischen Personal gibt es in dieser Laufbahngruppe nur eine Frau. Hier liegt eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Verwaltungspersonal

Fachrichtung		Verwaltungspersonal - Tarif			
Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 15	3	0	3	0,00	100,00
E 14	11	5	6	45,45	54,55
E 13	42	31	11	69,23	30,77
Gesamt	56	36	20	64,2	35,8

Hier sind Frauen zwar insgesamt überrepräsentiert. Die Überrepräsentanz gilt allerdings nur für das Eingangssamt E13, wo der Frauenanteil noch deutlich höher als der Männeranteil ist. Mit steigender Entgeltgruppe steigt aber auch hier der Anteil der Männer. In der höchsten Entgeltgruppe ist keine Frau mehr vertreten.

2.5.5 Personen im Beamtenverhältnis

Insgesamt waren am Stichtag 53 Personen des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals im Beamtenverhältnis an der TUHH beschäftigt. Davon waren 42 Personen (79%) weiblich und elf männlich (21%). Alle Beamtinnen und Beamten waren im Verwaltungsbereich in den Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 beschäftigt.

Fachrichtung		Verwaltungspersonal - Beamte					
Besoldungs- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1						
	Summe	W	M	W	M		
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		
W3 -A 14	4	1	3	25,00	75,00		
A 13	3	1	2	33,33	66,66		
A 12	8	5	3	62,50	37,50		
A 11	17	13	4	76,47	23,53		
A 10	14	14	0	100,00	0,00		
A 9 G	1	1	0	100,00	0,00		
A9 M	6	5	1	83,33	16,67		
Gesamt	53	42	11	79,25	20,75		
		Summe	W	M	W	M	
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil	
1.1 (A1 – A5)		0					
1.2 (A6 – A9)		6	5	1	83%	17%	
2.1 (A9 – A12)		42	34	8	81%	19%	
2.2 (A13 – A16)		5	3	2	60%	40%	
Gesamt		53	42	11	79,3%	20,7%	

In dieser Tabelle ist erkennbar, dass Männer hier mit etwas über 20% 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 11 zu finden, während ca. 50% der Frauen in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 beschäftigt sind.

In der Laufbahngruppe 2.2 sind nur drei Frauen vertreten, die beiden anderen Stellen sind mit Männern besetzt.

Von den 42 Beamtinnen arbeiteten 25 in Teilzeit; eine ist beurlaubt. Von den elf Beamten arbeiten zwei in Teilzeit; keiner ist beurlaubt.

Auch hier ergibt sich wieder, dass Männer in den höheren Laufbahngruppen

stärker vertreten sind als Frauen. Von den insgesamt elf Beamten sind zehn in den beiden höchsten Laufbahngruppen.

Zu den einzelnen Laufbahngruppen:

Laufbahngruppe 1.2

In der Laufbahngruppe 1.2 waren sechs Personen beschäftigt, d. h. 11 % der Beamtinnen und Beamten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren fünf Frauen (81%) und ein (19%) Mann beschäftigt. Drei Frauen waren teilzeitbeschäftigt, eine Beamtin war beurlaubt.

Bei genauerer Betrachtung der Laufbahngruppe 2.2, ergibt sich folgendes Bild:

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A9	7	6	1	85,7%	14,3%
Gesamt	7	6	1	85,7	14,3

In dieser Gruppe sind wie in der Gesamtgruppe der Beamtinnen und Beamten über 80% Frauen und unter 20 % Männer vertreten.

Laufbahngruppe 2.1

In der Laufbahngruppe 2.1 waren 42 Personen beschäftigt, d. h. 80 % der Beamtinnen und Beamten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren 34 Frauen (81%) und sieben Männer (19%) beschäftigt. 21 Frauen und zwei Männer waren teilzeitbeschäftigt. Niemand war beurlaubt.

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

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 12	8(20%)	5(15%)	3(43%)	62,50	37,50
A 11	17(42,5%)	13(39%)	4(57%)	76,47	23,53
A 9 / A 10	15(37,5)	15(46%)	0(0%)	100,00	0,00
Gesamt	40(100%)	33(100%)	7(100%)	82,5	17,5

Laufbahngruppe 2.2

In der Laufbahngruppe 2.2 waren sieben Personen beschäftigt, d. h. 9% der Beamtinnen und Beamten befanden sich in dieser Laufbahngruppe. Hier waren vier Frauen (57%) und drei (43%) Männer beschäftigt. Eine Frau war teilzeitbeschäftigt. Es gab keine Beurlaubungen.

Schaut man sich die Laufbahngruppe 2.2 genauer an, ergibt sich folgendes Bild:

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
W 3 - A 14	4	2	2	50,00	50,00
A 13	3	2	1	66,66	33,33
Gesamt	7	4	3	57,1	42,9

Es liegt insgesamt keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor. Lediglich im Eingangsstadium waren mehr Frauen als Männer vertreten.

2.6 Fluktuationsanalyse

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Summe	Altersgründe/DU,EM	
		M Anzahl	W Anzahl
2	0		
3 S	1	1	
3	1	1	
5	2		2
6	5	1	4
8	1	1	
9 S	4	2	2
9	1		1
10	1	1	
11	4	4	
13	0		
14	2	2	
A 11	2		2
A 14H	1	1	
Gesamt	25	14	11

Wie in der obigen Fluktuationsanalyse zu sehen ist, verlassen 25 Personen die TUHH in den nächsten vier Jahren. Davon sind 14 Frauen und elf 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

Im Jahr 2015 wurden an der TUHH 45 Stellen für das TVP ausgeschrieben. (Eine differenzierte Tabelle aus der die einzelnen Ausschreibungen, die Zahl der Bewerberinnen und der Bewerber und das Geschlecht der Person mit der / dem die Stelle besetzt wurde, ist als Anlage beigefügt.)

2015 wurden 32 Vollzeit-Stellen ausgeschrieben. Elf Stellen wurden mit reduzierter Wochenstundenzahl –davon neun mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit– ausgeschrieben. Zwei der Stellen wurden für den Beamtenbereich (A10 und A12) und 40 Stellen für Tarifbeschäftigte (E3 bis E 14 TV-L) ausgeschrieben. Davon wurden 23 Stellen unbefristet und 22 Stellen befristet ausgeschrieben. Es wurden auch zwei Stellen für Auszubildende und eine Volontärstelle ausgeschrieben. 23 Stellen waren unbefristete, 22 waren befristete Stellen.

Für die 45 Stellen sind insgesamt 698 Bewerbungen eingegangen. Es haben sich 347 Frauen und 351 Männer beworben. Dabei differierte die Zahl der Bewerbungen pro Stelle von 1 bis 94 (94 für die Volontärstelle). Das Verhältnis der Bewerberinnen und Bewerber war fast somit fast ausgeglichen. Auch bei der Besetzung der Stellen war das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, 21 Stellen wurden mit Frauen besetzt und 24 mit Männern.

Es wurden im Jahr 2015 acht Stellen mit Führungs- bzw. Leitungsposition ausgeschrieben. Es handelte sich um je eine E10, E 12, E 13 TV-L und eine A 12 Stelle und um vier Stellen E 14 TV-L. Drei der Stellen (die E13 und zwei der E 14TV-L Stellen) wurden mit Frauen besetzt, die anderen 5 Stellen wurden mit Männern besetzt. Es gibt hier eine leichte Überrepräsentanz (62,5%) der Männer. Alle Stellen mit Führungs- und Leitungspositionen wurden in Vollzeit ausgeschrieben und besetzt.

2.8. Ausbildung

Fachgruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Technisches Personal	6	1	5	16,67	83,33
Verwaltungspersonal	5	4	1	80,00	20,00
Handwerk. Tätiges Personal	2	1	1	50,00	50,00
Gesamt	13	6	7	46,15	53,85

An der TUHH gab es am Stichtag 13 Auszubildende, davon waren sechs weiblich und sieben männlich. Auf den ersten Blick scheint das Geschlechterverhältnis ausgewogen. Doch auch hier zeigt sich, dass Frauen eher Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich und Männer eher Ausbildungen im Technischen Bereich anstreben. 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 TUHH mit Stand 12/2015 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

In dem nachfolgenden Abschnitt werden die Führungs- und Leitungspositionen genauer dargestellt.

Positionen mit Führungs- / Leitungsfunktionen

Beamtinnen und Beamte

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
W3 / A 15	2	1	1	50,00	50,00
A 12 / A13	5	4	1	80,00	20,00
A 9 / A 11	6	3	3	50,00	50,00
Gesamt	13	8	5	61,54	38,46

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten besteht eine geringe Unterrepräsentanz von Männern (61,54% Frauen zu 38,46% Männern). Dies ist der einzige Bereich in dem fast ausschließlich Frauen in den die höheren Besoldungsgruppen in Führungs- und Leitungspositionen zu finden sind. Eine Erklärung dafür könnte in der Möglichkeit zum Führen in Teilzeit bestehen.

Positionen mit Führungs-/Leitungsfunktionen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 14 – E 15Ü	12		12	0,00	100,00
E 13	6	2	4	33,33	66,66
E 12	3	1	2	33,33	66,67
E 11	8	2	6	25,00	75,00
E 10	2	1	1	50,00	50,00
E 9	1		1	0,00	100,00
E 8	1	1		100,00	0,00
E 6	3		3	0,00	100,00
E 5 – E 8	5	1	4	20,00	80,00
Gesamt	37	7	30	18,92	81,08

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. 81% der Führungspositionen sind mit Männern und nur 19% sind mit Frauen besetzt.

Bei einer zusätzlichen Betrachtung der Wertigkeit der Stellen, wird die Überrepräsentanz noch deutlicher. In den drei höchsten Entgeltgruppen sind alle Stellen mit Männern besetzt.

Von insgesamt 323 Arbeitnehmerinnen haben nur sieben eine Führungs-, bzw. Leitungsfunktion (2,1%). Im Vergleich dazu haben von 301 Arbeitnehmern 30 eine Führungs-bzw. Leitungsfunktion (10%). Hier besteht kein ausgewogenes Verhältnis.

3.2 Führen in Teilzeit

In diesem Abschnitt soll genauer differenziert werden, ob und von welchen Personen Führungs- und Leitungspositionen in Teilzeit an der TUHH übernommen wurden. Dabei wird eine differenzierte Auswertung (siehe Anlage) zugrunde gelegt, aus der auch zu ersehen ist, ob der Teilzeitanteil bei unter 50%, genau 50% oder bei über 50% liegt.

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 14	2		2	0,00	100,00
E 13Ü	1	1		100,00	0,00
E 11	1		1	0,00	100,00
A 13H	1	1		100,00	0
A 12	4	3	1	75	25
Gesamt	9	5	4	55,5	44,5

Beamtinnen und Beamte

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten nehmen fünf Personen Führungs- und Leitungsaufgaben in Teilzeit wahr. Vier der Stellen sind mit Frauen besetzt, von

denen zwei mit 50% beschäftigt sind und die anderen beiden einen Beschäftigungsumfang von über 50% haben. Der einzige Mann, der Führungs- und Leitungsaufgaben in Teilzeit wahrnimmt, ist mit über 50% beschäftigt. Ähnlich wie beim allgemeinen Teilzeittrend, sind es auch hier wieder mehr Frauen als Männer. Ein häufiger Grund hierfür ist, dass Frauen immer noch wesentlich häufiger wegen Familienaufgaben in Teilzeit arbeiten. Positiv ist bei den oben dargestellten Zahlen zu bemerken, dass auch bei höherwertigen Stellen, hier ein Weg zu sein scheint, Karriere und Familie zu vereinbaren.

Tarifbeschäftigte:

Obwohl Teilzeitarbeit überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, sind im Tarifbereich, wenn es um Teilzeitbeschäftigung in Führungs- und Leitungspositionen geht, mehr Männer als Frauen beschäftigt. Der Beschäftigungsumfang aller Teilzeitbeschäftigten liegt hier bei über 50%.

3.3 Fortbildung

In dem folgenden Abschnitt wird die Inanspruchnahme von Fortbildungen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TUHH dargestellt:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TUHH haben 102 der vom ZAF angebotenen Kurse besucht. Zweiundneunzig Kurse wurden von Frauen besucht und neun Kurse von Männern.

An den vom ZAF angebotenen Kursen zum Themengebiet Führungsfortbildung haben insgesamt 26 Personen teilgenommen. Zweiundzwanzig der Kurse wurden von Frauen besucht und vier Kurse von Männern. Außerdem hat die TUHH 2015 zwei Plätze in der Modulreihe Führung besetzt und zwar mit einem Mann und einer Frau. 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 TUHH 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 140 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Außerdem gab es im Rahmen der TUHH Zukunftswerkstatt für Frauen mehrere Seminare, die nur für Frauen angeboten wurden. Seit 2015 wird der Workshop zum Thema „Work-Life-Balance“ für Männer geöffnet. Hier gab es zwei Anmeldungen von Kollegen. Zu den angebotenen Sprachkursen haben sich mehr Frauen als Männer angemeldet.

Insgesamt haben mehr Frauen als Männer Fortbildungsangebote in Anspruch genommen.

3.4 Familiengerechtes Arbeiten

Die TUHH ist als familienfreundliche Hochschule auditiert und fördert familienfreundliches Arbeiten. Am 31.3.2016 wurde die Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum Audit familiengerechte Hochschule geschlossen. Sie ist als Anlage beigefügt.

Ein zentraler Erfolgsfaktor dafür ist neben einer passenden Instrumentalisierung eine durchgängige positive Haltung aller TUHH-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

An der TUHH wurde vor drei Jahren ein Familienbüro eingerichtet und mit einer halben Stelle besetzt. Das Familienbüro ist Kontakt-, Beratungs- und Vermittlungsstelle für Beschäftigte sowie zentrale Einrichtung der Universität zum Thema Vereinbarkeit, sollten Beschäftigte eine flexible Kinderbetreuung suchen, Informationen zum Thema Pflege von Angehörigen benötigen oder eine Elternzeit planen, etc.

Außerdem gibt es an der TUHH eine flexible Kinderbetreuung, die unkompliziert von Eltern (Beschäftigte oder Studierende) der TUHH 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 Ansparen von Pluseinheiten, zusätzlich zum Urlaub freie Tage zu erarbeiten, z. B. um die Kinderbetreuung in den Ferien abzudecken. An der TUHH ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, einen Teil seiner Arbeit in Rahmen der alternierenden Telearbeit zu erbringen.

4. Arbeitsformen und Arbeitszeiten

4.1 Teilzeitarbeit

Im Folgenden wird 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 auch zu ersehen ist, ob der Teilzeitanteil bei unter 50%, genau 50% oder bei über 50% liegt.

Beamtinnen und Beamte

Besoldungs- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
A 13 H	1	1		100,00	0,00
A 12	5	4	1	80,00	20,00
A 11	9	8	1	88,89	11,11
A 10	9	9		100,00	0,00
A9 M	3	3		100,00	0,00
Gesamt	27	25	2	92,59	7,41

Von insgesamt 53 Beamtinnen und Beamten arbeiten 27 Personen in Teilzeit. Von den 42 Beamtinnen arbeiten 25 in Teilzeit, d. h. 60 % der Beamtinnen arbeiten in Teilzeit. Von den elf Beamten an der TUHH arbeiten zwei in Teilzeit, d.h. 18% der Beamten arbeiten in Teilzeit, diese beiden allerdings in höheren Besoldungsgruppen. Von den 27 teilzeitbeschäftigten Personen arbeiten neun Personen (Frauen) genau 50%, die anderen 20 (18 Frauen und zwei Männer) sind mit über 50% der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
E 14	2		2	0,00	100,00
E 13Ü	5	5		100,00	0,00
E 13	13	9	4	69,23	30,77
E 11	34	14	20	41,18	58,82
E 10	8	5	3	62,50	37,50
E 9	15	14	1	93,33	6,67
E 9 S	41	34	7	82,93	17,07
E 9 S1	1	1		100,00	
E 8	10	7	3	70,00	30,00
E 7	3	3		100,00	0,00
E 6	22	21	1	95,45	4,55
E 5	32	32		100,00	0,00
E 3	6	3	3	50,00	50,00
E 2	16	8	8	50,00	50,00
Gesamt	208	156	52	75,00	25,00

Von den insgesamt 624 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des TVP-Personals arbeiten 208 Personen in Teilzeit. Es arbeiten also ein Drittel aller TVP Beschäftigten in Teilzeit.

Von den 323 Arbeitnehmerinnen sind es 156 (48%) die Teilzeit arbeiten. Von den 301 Arbeitnehmern des TVP Personals arbeiten 52 (17%) in Teilzeit, diese oft in den höheren Entgeltgruppen, wie auch die männlichen Beamten.

Der Beschäftigungsumfang von 38 Personen (14 Männer / 24 Frauen) aus dieser Gruppe, liegt bei unter 50% der regelmäßigen Arbeitszeit. 64 Personen (acht Männer und 56 Frauen) arbeiten genau 50% und 120 Personen (30 Männer und 90 Frauen) haben einen Teilzeitanteil von über 50%. Die Tabelle zeigt wieder, dass der Anteil von Männern die in Teilzeit arbeiten mit steigender Entgeltgruppe steigt.

4.2 Beurlaubung

In der folgenden Tabelle sind die Zahlen der Beurlaubungen zu ersehen:

Entgelt- / Laufbahngruppe	Stichtag Jahr 1				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Familiäre Gründe					
E 9 S	1	1		100,00	0,00
Elternzeit					
E 14	1	1		100,00	0,00
E 13	2	2		100,00	0,00
E 12	1	1		100,00	0,00
E 11	1	1		100,00	0,00
A 9	1	1		100,00	0,00
Sonstige Gründe	0				
Gesamt	7	7	0	100,00	0,00

An der TUHH waren zum Stichtag aus allen Statusgruppen zusammen insgesamt sieben Frauen aus familiären Gründen oder im Rahmen der Elternzeit beurlaubt.

4.3 Telearbeit

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

Laufbahngruppe	Gesamt	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 1	3	1	2
Laufbahngruppe 2.1	12	6	6
Laufbahngruppe 2.2	6	1	5
Gesamt	21	8	13

Zum Stichtag hatten 21 Beschäftigte einen alternierenden Telearbeitsplatz: Acht Frauen und 13 Männer.

Vier (zwei Frauen und zwei Männer) Personen die Führungsaufgaben übernehmen, verbinden dies mit Telearbeit. Für 16 Personen (acht Männer und acht Frauen) wurden die Telearbeitsplätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingerichtet. Dabei nehmen jeweils sieben Personen jedes Geschlechts die Telearbeit als Möglichkeit zur verbesserten Kinderbetreuung und jeweils eine Person jedes Geschlechts benötigt den Telearbeitsplatz zur Hilfe bei pflegebedürftigen Angehörigen. Zwei Telearbeitsplätze wurden für die Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen eingerichtet.

Die Zahl der eingerichteten Telearbeitsplätze ist in der Zwischenzeit auf über 30 gestiegen und soll weiter steigen.

5. Fazit

Die vorgelegten Zahlen und deren Auswertung zeigen deutlich, dass Frauen immer noch in ihren Möglichkeiten aufzusteigen und u. a. Führungsaufgaben zu übernehmen schlechter gestellt sind als Männer. Selbst im Bereich der Verwaltung, in dem Frauen insgesamt überrepräsentiert sind, gibt es immer noch weniger Führungspositionen,

die mit Frauen besetzt sind. In den höheren Entgeltgruppen fast aller Laufbahngruppen sind immer noch die meisten Positionen mit Männern besetzt.

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

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

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 Gefahr, denn weniger zu arbeiten, bedeutet auch weniger Gehalt und später weniger Rente bzw. Pension. Aus diesem Grund sollte auf jeden Fall Wieder-Aufstockungsmöglichkeiten erhalten bleiben.

Da nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch Führungskräfte phasenweise in Teilzeit arbeiten möchten, soll versucht werden, auch an der TUHH verstärkt Führungsaufgaben in Teilzeit anzubieten.

Durch Angebote 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. Dieses Fazit wird gestützt durch die Erkenntnisse, die vor der Erstellung unseres geltenden Frauenförderplanes gewonnen wurden.

Um für die Erstellung des noch geltenden Frauenförderplans zu erkunden, welches die notwendigen Voraussetzungen sind, damit Mitarbeiterinnen engagiert und motiviert an der TUHH arbeiten können, haben diverse Akteurinnen in der Gleichstellungsarbeit im Jahr 2013 begonnen im Rahmen einer TUHH Frauen Zukunftswerkstatt Veranstaltungen durchzuführen.

Diese Veranstaltungen wurden nach Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsgesetzes zu einer Gleichstellungsversammlung erweitert. An den im Jahr 2015 und Jahr 2016 durchgeführten Veranstaltungen haben auch interessierte Männer teilgenommen.

Zusätzlich zur quantitativen Analyse der Beschäftigtenstruktur liegen diese Ergebnisse als Grundlage für die Entwicklung der Ziele und Maßnahmen im alten Frauenförderplan (2014 – 2018) zugrunde.

Die dort erarbeiteten Ergebnisse werden von den dargestellten Zahlen gestützt.

6. Ziele

Im Gleichstellungsplan der TUHH für die Jahre 2017 bis 2020 setzt sich die TU folgende Ziele, um ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im TVP-Bereich zu erreichen:¹

- 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. verminderter Vollzeit ausgeführt werden;
- Die Förderung der Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Personen 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. verminderter Vollzeit und nach einer Familienphase

¹ Eine Tabelle mit den einzelnen Zielen, Maßnahmen und dem zeitlichen Rahmen, den die TUHH sich zum Erreichen der einzelnen Ziele steckt, ist verbindlicher Bestandteil dieses Gleichstellungsplans und wird als Anlage beigefügt.

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.

Als konkrete Ziele sollen bis 2020 erreicht werden:

- 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 verminderter Vollzeit.

7. Maßnahmen

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 Kollegen und Kolleginnen sowie der Vorgesetzten Berücksichtigung finden.

EntwicklungsAkademie

Ab Januar 2017 plant die TUHH den Aufbau einer EntwicklungsAkademie, um für die Beschäftigten der TUHH ein gutes soziales Arbeitsklima zu schaffen, sie fachlich zu fördern und sie zu unterstützen, sich im Beruf persönlich weiterzuentwickeln.

Die EntwicklungsAkademie soll die bestehenden externen und internen Angebote zu den Themenbereichen Zusammenarbeit, Führung, Kommunikation und Personalentwicklung (u.a. ZAF, Weiterbildungen nach dem Frauenförderplan 2014 und von PV 33 organisierte In-House-Schulungen) integrieren.

Schaffung von 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 ein Ausgleich angestrebt werden:

- Schaffung von mehr qualifizierten Stellen in Teilzeit oder verminderter Vollzeit (60-85%), bzw. Umverteilung von Zeitanteilen bei freiwerdenden Stellen, damit Aufstiegschancen auch für Teilzeitbeschäftigte geschaffen werden.
- Dabei besteht die Pflicht zur Überprüfung, wie ungenutzte Stellenanteile organisatorisch sinnvoll eingesetzt und genutzt werden können;
- 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;

Ausbau Telearbeit

Durch die neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUHH besteht zeitlich bereits eine sehr hohe zeitliche Flexibilität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TUHH. Dieses ist für Familiengerechtigkeit und Work-Life-Balance bereits ein wichtiger Schritt.

Durch die Schaffung einer neuen, erweiterten Dienstvereinbarung zur Telearbeit und weiteren Formen des mobilen und örtlich unabhängigen Arbeitens sollen die Arbeitsbedingungen an der TUHH weiter verbessert werden, z. B. zur Schaffung von Möglichkeiten zum familiengerechteren Arbeiten und zur Prävention zur Gesundheitserhaltung.

Dieses dient ebenfalls 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 TUHH für das konzentrierte Arbeiten, bzw. das Schreiben komplexeren Texten nicht

förderlich ist. Diese Möglichkeiten würden die Attraktivität der TUHH als Arbeitgeber deutlich steigern.

Verbesserung der Rekrutierungsverfahren

Zur Verbesserung der Rekrutierungsverfahren unter Berücksichtigung des jeweils geschlechtsspezifischen Bewerbungsverhaltens von Männern und Frauen soll kurzfristig an der TUHH eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden.

Diese Arbeitsgruppe soll verbindliche Empfehlungen zur gendergerechten Durchführung der Rekrutierungsverfahren an der TUHH vorbereiten, die dann in allen Bereichen angewendet werden sollen.

Die Arbeitsgruppe soll zu folgenden Themen arbeiten:

- 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, ist eine schriftliche Begründung vor der Einberufung der Auswahlkommission bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen;
- Konsequente Berücksichtigung des Aufstiegsinteresses interner Bewerberinnen und Bewerber im Auswahl- und Besetzungsverfahren;
- Alle Ausschreibungstexte werden den Gleichstellungsbeauftragten vor ihrer Veröffentlichung vorgelegt.

Work-Life-Balance

Zur besseren Vereinbarkeit vom Beruf und Privatleben, bzw. der Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen gemäß §94 des Arbeitszeitgesetzes stehen besondere Rechte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienverpflichtungen und in Teilzeit zu.

Informationen über diese Rechte sollen im Intranet der TUHH für alle zugänglich sein. Die Möglichkeit einer entsprechenden Beratung soll

sowohl von der Seite der Dienststelle, der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden. Die Beratung soll bei Bedarf über die folgenden Möglichkeiten informieren:

- a) Rechtliche Grundlage für Teilzeit, bzw. verminderte Vollzeit,
- b) Verschiedene Teilzeitmodelle, bzw. verminderte Vollzeitmodelle,
- c) Kurz-Sabbatical, Sabbatjahr
- d) Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Kurzzeit Telearbeit
- e) Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit der TUHH

8. Schlusswort

Die TUHH 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 (u. a. Personalrat, Schwerbehindertenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte) 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 TUHH strategisch und wertschöpfend umzusetzen.