ZIVILER GLEICHSTELLUNGSPLAN

Zeitraum

01.01.2024 bis 31.12.2027

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw Hamburg)



Impressum

Präsidialabteilung / Leiter Zentrale Aufgaben Christian Preetz, M.A.

Helmut-Schmidt-Universität Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H)

Holstenhofweg 85 22043 Hamburg

T +49 (40) 6541 3206 F +49 (40) 6541 2702

B 90-7926-3206

M UniBwHamburgPraesidialabteilung@bundeswehr.org

Cover-Fotos: unten ► highwaystarz/stock.addobe.com | oben/Rückseite: R. Scheiblich, HSU

Inhaltsverzeichnis

1.	. Gel	leitwort	5
2.	. Gru	ındlagen und Rahmenbedingungen	7
3.	. Um	setzung des letzten zivilen Gleichstellungsplans (2020–2023)	8
4.	Zie	lvorgaben	11
	4.1	Information und Sensibilisierung	11
	4.2	Personalplanung und Personalentwicklung	12
	4.3	Förderung von Frauen in der Wissenschaft und Abbau von Unterrepräsentanzen	14
	4.4	Familiengerechte Arbeitsbedingungen	17
	4.5	Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung	18
5.	. Bes	standsaufnahme und Bewertung	20
	5.1	Ist-Bestand HSU/UniBw Hamburg (Zivilpersonal)	20
		5.1.1 Übersicht	20
		5.1.2 Verteilung des Personals	21
		5.1.3 Gruppe der Beamtinnen und Beamten	23
		5.1.4 Gruppe der Tarifbeschäftigten	25
	5.2	Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben	27
	5.3	Beförderungen und Höhergruppierungen im Zeitraum	28
	5.4	Inanspruchnahme von Elternzeit	29
	5.5	Inanspruchnahme von Teilzeit	30
	5.6	Inanspruchnahme von Telearbeit	32
	5.7	Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen	33
	5.8	Auszuhildende	3/

1 Geleitwort

Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter (fortan nur "Gleichstellung") stellt ein wichtiges gesetzliches Mandat dar. Für uns im öffentlichen Dienst bildet sie den unverzichtbaren Rahmen unseres Handels, dass sich an den Prinzipien unserer Rechtsordnung zu orientieren hat.



Für eine Universität sind die Gleichstellung und, eng hiermit verknüpft, der Diversitätsgedanke zentraler Teil der Wissenschaftsfreiheit. Denn an Universitäten darf es nur auf die Kraft des Arguments, nicht aber auf Geschlecht, Religion und andere Merkmale der Identität ankommen. Im weiteren Sinne erhebt Gleichstellung eine Forderung an offene Gesellschaften, welche diese durchsetzen müssen, um offene Gesellschaften zu bleiben. Dies trifft auch auf Universitäten zu. Schon im Vorwort zum letzten Gleichstellungsplan war mir wichtig, Gleichstellung, Diversität, Internationalisierung und Personalentwicklung gemeinsam zu betrachten. Wir als Universität im Organisationsbereich Personal tragen zur Personalgewinnung, Personalentwicklung und zum Personalerhalt in der Bundeswehr bei.

Doch das betrifft uns genauso gut selbst: Wir müssen Statusgruppen übergreifend attraktiv sein, um neue Studierende oder wissenschaftlich Mitarbeitende zu gewinnen und Professuren neu- oder wiederzubesetzen. Wir müssen unseren Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven aufzeigen, wobei gerade die Personalentwicklung des akademischen Mittelbaus im Mittelpunkt steht, die auch allgemein in Deutschland diskutiert wird. Und wir müssen dafür Sorge tragen, dass unsere Angehörigen gerne bei uns bleiben. Das ist ohne einen hohen Standard an Gleichstellung und an gelebter Diversität nicht zu machen.

Der neue zivile Gleichstellungsplan zielt u.a. darauf ab, die Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben zu verbessern, den Anteil von Frauen in Führungspositionen, insb. im wissenschaftlichen Bereich, zu erhöhen und die Bildung von Netzwerken zu fördern, mit denen ein Umfeld geschaffen wird, in dem Frauen auf verschiedenen Ebenen voneinander lernen können. Ich möchte unsere Universität zudem als einen Ort verstanden wissen, an dem Forschung, Lehre, Studium und Beruf oder Dienst mit Familienaufgaben vereinbart werden und Frauen sich in allen Bereichen einbringen dürfen. Diversität ist für mich ein Quell der Stärke. So wurde 2016 im Harvard Business Review argumentiert, dass heterogen zusammengesetzte Teams im Geschäftsleben unter sonst gleichen Umständen höhere Produktivität erreichen. (https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter).

Ein Gleichstellungsplan ist nicht nur das Ergebnis einer gesetzlichen Vorschrift und eine Fingerübung, sondern bildet als eine Voraussetzung für unsere Auftragserfüllung die Grundlage für die kontinuierliche Beseitigung von Nachteilen für Frauen und deren zukünftige Vermeidung. Ich freue mich daher darüber, den zivilen Gleichstellungsplan 2024-2027 hiermit in Kraft setzen zu können. Dieser ist auf der Grundlage eines systematischen Prozesses in Verantwortung des Leiters Zentrale Aufgaben in der Präsidialabteilung, sowie unter Mitwirkung der zivilen Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung des Zentralen Verwaltungsbereichs entstanden und nunmehr operativ umzusetzen.

Mein Dank gebührt allen involvierten Beteiligten.

Hamburg, im Dezember 2023

Prof. Dr. Beckmann

- Präsident -

2 Grundlagen und Rahmenbedingungen

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) verfolgt die Ziele, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben. Ein weiteres Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.

Um diese Ziele für das zivile Personal der HSU/UniBw Hamburg zu erreichen, wurde dieser zivile Gleichstellungsplan erstellt. Als ein wesentliches Instrument der Personalplanung, und insbesondere der Personalentwicklung beschreibt er rückblickend die Situation der Frauen und Männer an der HSU/UniBw Hamburg und entwickelt daraus konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zum weiteren Abbau von Unterrepräsentanzen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Studium mit der eigenen Berufstätigkeit und ergänzt dieses durch Maßnahmen im Themenfeld Information und Sensibilisierung der Beschäftigten und hier insbesondere der Führungskräfte. Weiterhin trägt dieser neue Gleichstellungsplan den Besonderheiten einer Universität dahingehend Rechnung, dass der Förderung von Frauen in der Wissenschaft auf allen Ebenen besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Der Universitätsleitung ist es ein Anliegen, die institutionalisierte Befassung mit den Themen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Diversität weiter voranzutreiben und Möglichkeiten zu schaffen, bei denen fachlich Zuständige und weitere engagierte Akteurinnen und Akteure der Universität zusammenkommen, um konzeptionell, strukturiert und mit klar vereinbarten Zuständigkeiten Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans umsetzen. Die Koordinierung und Harmonisierung mit Leit- und Richtlinien der Universität und weiteren Zielvorgaben (z.B. im Rahmen des Audits "familiengerechte hochschule" oder zur Umsetzung des militärischen Gleichstellungsplans) erfolgt durch die Leitung des Bereichs Zentrale Aufgaben in der Präsidialabteilung. Der Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit mit der zivilen Gleichstellungsbeauftragten der HSU/UniBw Hamburg erstellt. Sie unterstützt die Universitätsleitung dabei, die aufgestellten Ziele zu erreichen und wird nach Maßgabe des BGleiG an der Konzeption der in diesem Gleichstellungsplan definierten Maßnahmen beteiligt.

Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans ist die besondere Verpflichtung nicht nur der Universitätsleitung, sondern auch der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in den akademischen und nicht-akademischen zivilen Bereichen der Universität.

Dieser Gleichstellungsplan ist für den Zeitraum vom 01. 01.2024 bis 31.12.2027 gültig. Er löst den Gleichstellungplan vom 19.12.2019 für den Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2023 ab. Er wird nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung angepasst.

Für das militärische Personal an der HSU/UniBw Hamburg ist ein eigener Gleichstellungsplan nach § 11 Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz erstellt worden.

3 Umsetzung des letzten zivilen Gleichstellungsplans (2020–2023)

Zielvorgaben	Erreicht	Teil- weise erreicht	Nicht erreicht	Anmerkungen					
1. Abbau von Unterrepräsentanzen									
Erhöhung des Frauenanteils ins- besondere in den wissenschaft- lich-technischen Bereichen ge- mäß dem Kaskadenmodell		X		Die Anwendbarkeit das Kaskaden- modells (oder eines Ausschnitts davon) an einer Bundeswehruni- versität ist unklar und soll mit dem neuen Gleichstellungsplan geklärt werden.					
				anteil verringert (40 v.H. auf 38 v.H.). Dies kann u.a. durch die hohen dtec.bw¹-Einstellungen begründet sein (Frauenanteil DRM-Personal in den Professuren lediglich 27 v.H.). Rechnet man diese heraus, ist der Frauenanteil von 40 v.H. auf 42 v.H. gestiegen.					
				Im wissenschaftlich-technischen Bereich liegt der Frauenanteil weiterhin auf einem sehr niedri- gen Niveau von rd. 21 v.H.					
				Erste Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils wurden ergriffen (z.B. Girls-Day, proaktives Recruiting von Professorinnen und Wissenschaftlichen bspw. durch Überarbeitung des Berufungsleitfadens).					

dtec.bw ist ein von beiden Universitäten der Bundeswehr getragenes wissenschaftliches Zentrum und Bestandteil des Konjunkturprogramms der Bundesregierung zur Überwindung der COVID-19-Krise.

Zielvorgaben	Erreicht	Teil- weise erreicht	Nicht erreicht	Anmerkungen
Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in den wissenschaftlich-technischen Bereichen gemäß dem Kaskadenmodell		X		Weitere Maßnahmen wurden angestoßen (z.B. zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation im Rahmen des Audits "familiengerechte hochschule", die Kooperation, bzw. Stipendienvergabe mit/durch Pro Exzellenzia Plus oder zur Vernetzung mit dem ZIA Fellowship). Daneben wurde ausgewählten potenzialstarken Nachwuchsführungskräften des zivilen RöV-Studiengangs die Teilnahme an einem hochschuleigenen Empowerment-Programm "female leadership" ermöglicht. Bei der Ausrichtung des IFF 2024 werden darüber hinaus Anträge von Wissenschaftlerinnen (zur Stellung eines Erstantrags) bei wissenschaftlicher Gleichwertigkeit besonders berücksichtigt. Die Konzeption und Durchführung von Mentoring-Programmen, die Vergabe von speziellen Förderund Wissenschaftspreisen oder die Bereitstellung von weitere Angebote zur besseren und Ebenen übergreifenden Vernetzung von Frauen konnte mangels personeller Ressourcen und der langanhaltenden pandemischen Einschränkungen nicht realisiert werden. Entsprechende Maßnahmen werden in diesem neuen Gleichstellungsplan aufgegriffen.
Abbau der Unterrepräsentanzen in Gremien			Х	Eine inhaltliche Befassung hierzu hat noch nicht stattgefunden. Das Thema wird in den neuen Gleich- stellungsplan mitgenommen.
Erhöhung der Zahl der weiblichen Auszubildenden insbes. in den technischen Berufen			Х	Seit 2021 sind keine Frauen in technischen Berufen ausgebildet worden.

Zielvorgaben	Erreicht	Teil- weise erreicht	Nicht erreicht	Anmerkungen
2. Verbesserun	g der Ve	reinbark	eit von F	amilie und Beruf
Stärkere Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitszeiten (bezogen auf Besprechungen, Sitzungen, Lehrveranstaltungen und andere dienstliche Termine)		Х		Eine Verbesserung konnte zwar festgestellt werden. Gleichwohl muss weiterhin geprüft werden, ob und wie die gängige Praxis der Berücksichtigung von Vereinbarkeitsanforderungen bei der Planung und Belegung der Lehrveranstaltungen und Sitzungen noch unterstützt oder optimiert werden kann. Thema ist auch Gegenstand der Zielvereinbarung zum Audit "familiengerechte hochschule".
Schaffung einer familienfreund- lichen und gendergerechten Inf- rastruktur	X			Hinweise auf eine nicht-familien- freundliche und nicht-gender- gerechte Infrastruktur sind nicht mehr gegeben. Entsprechende Belange werden kontinuierlich mit betrachtet.
Verbesserung der Betreuungs- möglichkeiten und Einrichtung einer Campus-Kita		Х		Ausreichende Betreuungsangebote stehen mit Belegrechten zur Verfügung. Begründete Bedarfe für eine darüberhinausgehende Ausweitung der Angebote in Richtung einer Campus-Kita sind aktuell nicht gegeben. Das Vorhaben wird nicht weiter betrachtet.
	3. Weite	re Handl	ungsfeld	er
Förderung der Gleichstellungs- kompetenz		Х		Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Schulungsmaßnahmen wurden im Konzept "Führungskräfteschulungen" (Start 2024) aufgegriffen. Die Befähigung und Sensibilisierung bleibt eine Daueraufgabe und wird deshalb auch im neuen Gleichstellungsplan wieder aufgegriffen.

4 Zielvorgaben

In diesem Abschnitt werden Ziele beschrieben und Maßnahmen benannt, die dazu geeignet sind, die Zielvorgaben zu erreichen. Hier war es wichtig im Zusammenwirken mit den fachlich zuständigen Stellen unter Mitwirkung der zivilen Gleichstellungsbeauftragten auch die Maßnahmen so zu entwickeln und zu beschreiben, dass diese den SMART-Vorgaben entsprechen. Nur so ist das für eine Zwischen- und Abschlussevaluation erforderliche Umsetzungs- bzw. Zielcontrolling möglich.

4.1 Information und Sensibilisierung

In den Grundlagen zu diesem Gleichstellungsplan heißt es: "Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans ist die besondere Verpflichtung nicht nur der Universitätsleitung, sondern auch der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in den akademischen und nicht-akademischen zivilen Bereichen der Universität." Dieses erste Handlungsfeld verfolgt deshalb u.a. das Ziel, eben jene Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben durch Maßnahmen der Sensibilisierung dazu zu befähigen, gleichstellungs-, vereinbarkeits- und chancengerecht zu führen, um bestenfalls eine dadurch gestiegene Mitarbeiterzufriedenheit für eine gesunde Leistungsorientierung, ein positives Arbeitsklima und eine hohe Identifikation mit dem eigenen Arbeitsplatz zu nutzen. Hier kann und sollte auch direkt beim Prozess des Onboardings neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesetzt werden. Weiterhin wird Handlungsbedarf in der Kommunikation von Vereinbarkeitsinstrumenten gesehen. Der Personalverwaltung sowie den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben steht ein umfangreiches Portfolio an Instrumenten und Verfahren zur Verfügung, um den Beschäftigten der Universität bei Herausforderungen im dienstlichen und privaten Umfeld, insb. bei der Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben, unterstützende oder helfende Angebote zu machen. Leider ist der Zugang zu diesen Informationen nicht immer einfach oder zu unübersichtlich. In diesem Handlungsfeld wird deshalb auch das Ziel verfolgt, Informationen einfacher zugänglich zu machen.

Ziel 1: Vorgesetzte sind zum Umgang mit unterschiedlichen Vereinbarkeitsthemen sensibilisiert und befähigt

Messkriterium: Workshops wurden konzipiert und umgesetzt

Maßnahme 1.1:

Ein Halbjährliches Angebot von geeigneten Fort- und Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte zu Vereinbarkeitsthemen wird bereitgestellt.

Zielgruppe: Alle Führungskräfte im akademischen und nicht-akademischen Bereich

Umsetzung bis: kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Personalabteilung, Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung

Ziel 2: Informationen zu Vereinbarkeitsangeboten und Ansprechstellen sind leicht zugänglich **Messkriterium:** Positive Rückmeldungen

Maßnahme 2.1:

Es wird geprüft, ob eine dezentrale Anlaufstelle ("Familienbüro") realisiert werden kann. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, ob diese ggf. mit der Idee eines Welcome-Centers realisiert werden kann

Zielgruppe: Alle Universitätsangehörigen

Umsetzung bis: mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung in

Abstimmung mit der Zentralen Verwaltung, in der beide Aufgaben künftig abgebildet

werden sollen

Maßnahme 2.2:

Ein (ggf. digitaler) "Wegweisers Vereinbarkeit" wird erstellt und kommuniziert

Zielgruppe: Alle Universitätsangehörige

Umsetzung bis: mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung;

ggf. Aufnahme in App der HSU/UniBw H

Ziel 3: Maßnahmen zur Sensibilisierung und Befähigung beim Onboarding sind berücksichtigt **Messkriterium:** Maßnahmen werden angeboten

Maßnahme 3.1:

Im Onboarding-Prozess neuer Führungskräfte im Sinne dieses Planes ist eine Erstunterweisung vorgesehen.

Zielgruppe: neue Führungskräfte

Umsetzung bis: mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Personalabteilung

4.2 Personalplanung und Personalentwicklung

Das zweite Handlungsfeld umfasst Ziele und Maßnahmen, die geeignet sind, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Im Hinblick auf Frauen im akademischen Bereich werden zudem speziell hierauf ausgerichtete Ziele und Maßnahmen in einem gesonderten Handlungsfeld 3 zusammengefasst. Im Handlungsfeld 2 geht es insbesondere um Maßnahmen, die eine Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg von Männern und Frauen fördern, Frauen in Führungspositionen insgesamt sichtbarer machen und Frauen aller Ebenen Möglichkeiten einräumen, sich besser zu vernetzen. Vernetzte Frauen können von einem verbesserten Informationsaustausch, Mentoring und unterstützenden Beziehungen profitieren. Dies fördert nicht nur ihre berufliche Entwicklung, sondern kann auch dazu beitragen, Geschlechterungleichheiten zu verringern. Das Zusammenbringen von Frauen aller Ebenen ermöglicht zudem einen offeneren und direkten Dialog über individuelle Herausforderungen, Chancen und Erfahrungen.

Ziel 4: Maßnahmen, die den beruflichen Aufstieg von Frauen unterstützen, etwa Mentoring-Programme oder gezielte Personalentwicklung wurden geprüft und initiiert. **Messkriterium:** Prüfergebnis und ggf. Umsetzungsentscheidung

Maßnahme 4.1:

Es wurde eine temporäre AG eingesetzt, die zur Umsetzung der Vorgaben des BGleiG Bedarf an Maßnahmen/Programme zur Förderung von Frauen, bedarfsweise unter Einbindung einschlägiger Professuren, prüft.

Zielgruppe: weibliche zivile Universitätsangehörige

Umsetzung bis: kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung,

Maßnahme 4.2:

Auf Vorschlag der AG wird zur Umsetzung mindestens einer Maßnahme ein Pilotprojekt initiiert, durchgeführt und evaluiert. (z.B. Mentoring).

Zielgruppe: weibliche zivile Universitätsangehörige **Umsetzung bis:** mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung; Festlegung

Leitung Projektteam erforderlich

Maßnahme 4.3:

Auf Vorschlag der AG wird bedarfsweise zur Umsetzung einer weiteren Maßnahme ein Pilotprojekt initiiert und evaluiert. Sollten keine weiteren geeigneten Maßnahmen zur Verfügung stehen, wird diese Maßnahme nicht weiterverfolgt.

Zielgruppe: weibliche zivile Universitätsangehörige

Umsetzung bis: längerfristig (> 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung

Ziel 5: Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen wurde ergriffen

Messkriterium: Umsetzungserfolg

Maßnahme 5.1:

Weibliche Führungskräfte werden bei Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung einbezogen (z.B. Girls'Day).

Zielgruppe: weibliche Führungskräfte, zukünftige Bewerberinnen

Umsetzung bis: kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Koordinierung durch HSM der Präsidialabteilung,

Maßnahme 5.2:

Es wurde eine temporäre Arbeitsgruppe zusammen mit Frauen in Führungspositionen zur Erarbeitung eines Vorschlags zur Verbesserung der Sichtbarkeit eingesetzt.

Zielgruppe: weibliche Führungskräfte, zukünftige Bewerberinnen

Umsetzung bis: mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Zentrale Aufgaben zusammen HSM der Präsidialabteilung und

Personalabteilung

Maßnahme 5.3:

Auf Vorschlag der AG wird zur Umsetzung mindestens einer Maßnahme ein Pilotprojekt initiiert, durchgeführt und evaluiert.

Zielgruppe: weibliche Führungskräfte, zukünftige Bewerberinnen

Umsetzung bis: längerfristig (> 2 Jahre)

Zuständigkeit: Festlegung Leitung Projektteam erforderlich

4.3 Förderung von Frauen in der Wissenschaft und Abbau von Unterrepräsentanzen

Im dritten Handlungsfeld richten sich die beschriebenen Ziele und Maßnahmen an Frauen in der Wissenschaft, um die dort identifizierten Unterrepräsentanzen abzubauen und die notwendigen Rahmenbedingungen für eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in allen Phasen der Forschung, des Transfers und der Lehre zu schaffen.

Frauen in der Wissenschaft stehen oft vor verschiedenen Herausforderungen, die ihre berufliche Entwicklung beeinflussen können. Gründe hierfür sind bspw. Geschlechterstereotype, also die vorherrschende Vorstellung darüber, welche Fähigkeiten und Eigenschaften typisch für Frauen oder Männer sind und was mitunter zu Vorurteilen und Diskriminierung führen kann. Aber auch ein Mangel an weiblichen Vorbildern in bestimmten wissenschaftlichen Bereichen kann dazu führen, dass Frauen sich weniger vertreten oder unterstützt fühlen. Hinzu kommen traditionelle Rollenerwartungen und herausfordernde Doppelbelastungen für Frauen bei dem Wunsch, Familie, Beruf und Karrierevorstellungen zu vereinbaren. Unbewusste Vorurteile können sich auch in Entscheidungsprozessen wie Auswahlkomitees oder Beförderungen negativ auf Frauen auswirken. Schlussendlich kann auch eine wenig unterstützende oder wenig inklusive Arbeitsplatzkultur Frauen entmutigen oder ihnen das Gefühl geben, nicht vollständig akzeptiert zu sein. Die Förderung von Geschlechtergleichheit, Sensibilisierung für diese Probleme und die Implementierung von Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft sind deshalb wichtige Schritte, um diese Hindernisse zu überwinden.

Ziel 6: Die Universität erreicht durch die Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen einen Aufwuchs an Professorinnen.

Messkriterium: Anzahl der Förderungen und positive Veränderung Anzahl Professorinnen

Ausgangssituation:

	Männer (♂)	Frauen (♀)	Frauenanteil (∑♀) in %
	86 (77)	30 (Ziel: 39)	26 % (Ziel: 34%)
ET	10 (-2)	3 (+2)	8 (23%)
MB	14 (-2)	6 (+2)	20 (30%)
BIW	5 (-1)	2 (+1)	14 (29%)
WiSo	30 (-2)	13 (+2)	26 (30%)
GeiSo	18 (-2)	15 (+2)	39 (45%)

Umsetzungsvorgaben:

Dies sind insbesondere das Professorinnenprogramm 2030 des BMBF² und das Professorinnenprogramm des BMVg. Durch die Universität werden aktiv alle Möglichkeiten genutzt, um die übergeordnete Zielplanung durch Anforderung oder Bereitstellung von finanziellen Mitteln aus den Programmen zu erreichen. Für das Professorinnenprogramm des BMVg wird festgelegt, dass – vorbehaltlich einer ausreichenden Mittelausstattung – **drei Fördermaßnahmen** umgesetzt werden.

Maßnahme 6.1:

Erstellung einer Verfahrensanweisung zur Anwendung der Professorinnenprogramme

Zielgruppe: Personalabteilung, zukünftige weibliche Neuberufene

Umsetzung bis: kurz- bis mittelfristig (< 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Personalabteilung

Ziel 7: Die Universität schafft Rahmenbedingungen für eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in allen Phasen der Forschung, des Transfers und der Lehre. **Messkriterium:** Positive Rückmeldungen

Maßnahme 7.1:

Es ist eine AG eingesetzt, die über das BGleiG hinausgehende Gleichstellungsstandards (z.B. europäischen GEP, DFG) mit den eigenen Standards abgleicht (Bericht x+1 Jahr).

Zielgruppe: alle Universitätsangehörige, Antragstellende für Forschungsförderung

Umsetzung bis: kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben der Präsidialabteilung

Maßnahme 7.2:

Auf Grundlage des Ergebnisses unter 7.1 wurde die Umsetzung notwendiger Maßnahmen (z.B. Factsheets, Textbausteine) veranlasst und nachgehalten.

Zielgruppe: alle Universitätsangehörige, Antragstellende für Forschungsförderung

Umsetzung bis: mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben der Präsidialabteilung

Maßnahme 7.3:

Die Realisierbarkeit eines Stipendiums MINT-Studium für weibliche Studierende wurde geprüft und bewertet.

Zielgruppe: zukünftige Studentinnen **Umsetzung bis:** längerfristig (> 2 Jahre) **Zuständigkeit:** Festlegung erforderlich

² https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem node.html

Ziel 8: Die Universität schafft Rahmenbedingungen für einen Abbau von Unterrepräsentanzen im akademischen Bereich.

Messkriterium: Umsetzung geeigneter Maßnahmen

Maßnahme 8.1:

Die Anwendbarkeit des Kaskadenmodells und evtl. Berechnungsmodi im Hinblick auf die Besonderheiten einer Bundeswehruniversität wurden geprüft. Evtl. Maßnahme-Empfehlungen wurden erarbeitet.

Zielgruppe: Universitätsleitung, Personalabteilung

Umsetzung bis: kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben der Präsidialabteilung

Maßnahme 8.2:

Der Berufungsleitfaden wurde zur Wirksamkeit des aktiven differenzierten Rekrutierens evaluiert.

Zielgruppe: Universitätsleitung, Personalabteilung **Umsetzung bis:** mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre) **Zuständigkeit:** Koordinierung durch Personalabteilung

Maßnahme 8.3:

Ein Konzept zum aktiven Rekrutieren von Wissenschaftlerinnen (insb. aus dem naturwissenschaftlichen Umfeld) wurde erstellt.

Zielgruppe: neue Wissenschaftlerinnen

Umsetzung bis: mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre) **Zuständigkeit:** Koordinierung durch Personalabteilung

Ziel 9: Die Universität setzt Rahmenbedingungen für den Abbau von Nachteilen aufgrund bestehender Unterrepräsentanzen.

Messkriterium: Umsetzung geeigneter Maßnahmen

Maßnahme 9.1:

Bedarfe und Möglichkeiten zur Gewinnung von Frauen für Gremienarbeit aus in durch sie unterrepräsentierten Bereichen wurden durch eine AG geprüft und bewertet.

Zielgruppe: Frauen in Fakultäten ET, MB und BIW **Umsetzung bis:** mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Festlegung erforderlich

Maßnahme 9.2

Bedarfsweise wird durch die AG ein Konzept erstellt (z.B. mit Reduzierung Lehrdeputat).

Zielgruppe: Frauen in Fakultäten ET, MB und BIW

Umsetzung bis: längerfristig (> 2 Jahre) **Zuständigkeit:** Festlegung erforderlich

4.4 Familiengerechte Arbeitsbedingungen

Die Überprüfung und Anpassung der Arbeitsbedingungen entlang der Bedarfe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien- und Pflegeaufgaben bleibt eine Daueraufgabe für die Universität. Im Jahr 2023 hat sie hierzu erfolgreich das Audit "familiengerechte hochschule" durchlaufen. In der Präambel zur Zielvereinbarung heißt es: "Mit der Auditierung zum audit familiengerechte hochschule sollen die bestehenden Möglichkeiten systematisiert und innerhalb des Rahmens gezielt ausgebaut werden. Im Mittelpunkt steht dabei die Unterstützung einer guten Praxis. Da diese von Haltungen getragen wird, sind Ansätze in Bezug auf Führung und Zusammenarbeit sowie strukturierte Information und aktive Kommunikation von großer Bedeutung." Die unter dem Handlungsfeld 4 dieses Gleichstellungsplans formulierten Ziele und Maßnahmen sind im Sinne einer strukturierten Herangehensweise zur Umsetzung und mit Blick auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen wo immer möglich harmonisiert mit der Zielvereinbarung zum Audit. Hierzu gehört auch, dass die dort vereinbarten Ziele konsequent verfolgt und die hierzu vereinbarten Maßnahmen ebenso konsequent umgesetzt werden. Alle Aktivitäten in diesem Handlungsfeld sind darauf ausgerichtet, dass die Universität nach drei Jahren am Re-Auditierungsverfahren "familiengerechte hochschule" teilnimmt.

Ziel 10: Die Universität richtet sich weiter aus als Ort, an dem Forschung, Lehre und Beruf/Dienst mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben vereinbart werden können. **Messkriterium:** Umsetzung geeigneter Maβnahmen

Maßnahme 10.1:

Ein Stimmungsbild zur Wahrnehmung der Universität als familiengerechte Hochschule wurde erhoben.

Zielgruppe: Universitätsleitung, Personalabteilung **Umsetzung bis:** mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung, ggf. als

Studienarbeit

Maßnahme 10.2:

Die Universität nimmt teil am Re-Auditierungsverfahren "familiengerechte hochschule".

Zielgruppe: Universitätsleitung, alle Universitätsangehörigen

Umsetzung bis: längerfristig (> 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung

Ziel 11: Die Universität kommuniziert transparent Informationen zu Vereinbarkeitsthemen sowie die Ansprechstellen

Messkriterien: positive Rückmeldungen, Sichtbarkeit der Informationen, abgesetzte Berichte

Maßnahme 11.1:

Die kurzfristigen Maßnahmen der Zielvereinbarung im Handlungsfeld 4 aus dem Audit "familiengerechte hochschule" wurden umgesetzt. (**Bericht 1**).

Zielgruppe: alle Universitätsangehörigen **Umsetzung bis:** kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung

Maßnahme 11.2:

Die mittelfristigen Maßnahmen der Zielvereinbarung im Handlungsfeld 4 aus dem Audit "familiengerechte hochschule" wurden umgesetzt. (**Bericht 2**).

Zielgruppe: alle Universitätsangehörigen

Umsetzung bis: mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung

Maßnahme 11.3:

Die längerfristigen Maßnahmen der Zielvereinbarung im Handlungsfeld 4 aus dem Audit "familiengerechte hochschule" wurden umgesetzt. (**Bericht 3**).

Zielgruppe: alle Universitätsangehörigen **Umsetzung bis:** längerfristig (> 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung

4.5 Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

Die Universität duldet weder diskriminierendes Verhalten noch Gewaltanwendungen gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzt sich aktiv dafür ein, dass jegliches sexuell-belästigende oder sonstige übergriffige Verhalten konsequent verfolgt und geahndet wird. Neben den maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen finden an der Universität die **Richtlinie der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg zum Schutz vor Diskriminierung und Gewaltanwendungen für Angehörige und Gäste** (beschlossen vom SenAChance am 08.03.2019 und gebilligt vom Akademischen Senat am 13.06.2019) sowie allgemeine Regelungen der Bundeswehr (z.B. die Regelung A-2610/2 "Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten") besondere Beachtung. Sich hieraus ergebende Verpflichtungen und Umsetzungsbedarfe werden in diesem Handlungsfeld 5 mitbetrachtet.

Ziel 12: Die Universität wird zu geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Stereotypen sowie zur Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds sensibilisiert und geschult. **Messkriterien:** umgesetzte Maßnahmen

Maßnahme 12.1:

Mindestens eine Weiterbildung (z.B. zum AGG oder zur neuen Allgemeinen Regelung A-2610/2 "Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten") für zivile und militärische Führungskräfte wurde angeboten.

Zielgruppe: alle Führungskräfte **Umsetzung bis:** kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung

Maßnahme 12.2:

Bedarf und Umfang von "Frauenparkplätzen" wurden mit den fachlich zuständigen Bereichen abschließend erörtert und festgelegt.

Zielgruppe: alle Universitätsangehörigen **Umsetzung bis:** kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Universitätsleitung/Kasernenkommandant

Maßnahme 12.3:

Ein (erlebnisbasierter) Thementag "Menschen mit Behinderungen" wurde konzipiert und durchgeführt unter Berücksichtigung der besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen (vgl. § 11 i.V.m. § 1 Abs. 3 Satz 1 BGleiG.)

Zielgruppe: alle Universitätsangehörigen **Umsetzung bis:** kurzfristig (< 1 Jahr)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung, Inklusionsbeauftragte:r, Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen

Maßnahme 12.4:

Weitere Weiterbildungen für zivile und militärische Führungskräfte wurden konzipiert und werden mindestens zweimal p.a. angeboten.

Zielgruppe: alle Führungskräfte

Umsetzung bis: mittelfristig (1 Jahr bis < 2 Jahre)

Zuständigkeit: Koordinierung durch Zentrale Aufgaben Präsidialabteilung

5 Bestandsaufnahme und Bewertung

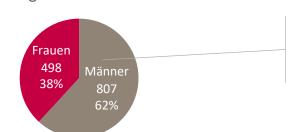
Die nachfolgende Darstellung beschreibt die Situation der Frauen und Männer an der HSU/ UniBw Hamburg zum **Stichtag 30. Juni 2023**.

5.1 Ist-Bestand HSU/UniBw Hamburg (Zivilpersonal)

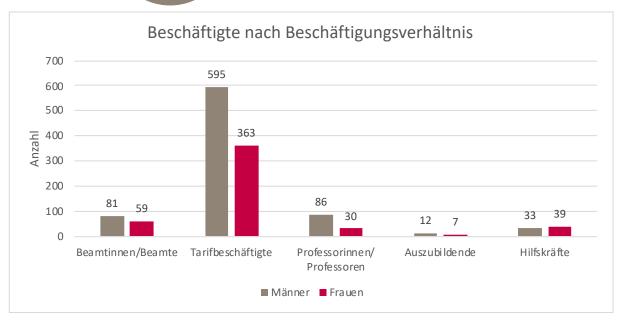
5.1.1 Übersicht

Status	ð	ρ	ΣΫ
Beamtinnen/Beamte	81	59	42
Tarifbeschäftigte	583	356	38
Professorinnen/ Professoren	86	30	26
Auszubildende	12	7	37
Hilfskräfte	33	39	54
Insgesamt	807	498	38
Abzüglich DRM-Personal	-211	-79	
Insgesamt	641	465	42

Beschäftigte nach Geschlechtern



Bereinigt um die Anzahl des Drittmittelpersonals (insb. aus dtec.bw) liegt der Frauenanteil bei **42 Prozent**.



5.1.2 Verteilung des Personals

Statusgruppe	Beamtinnen/ Beamte		Tarifb	eschä	ftigte	Profes Prof	sorin fesso		W	/HK/:	SHK	
Bereich	ð	우	ΣΥ in %	ð	Ş	ΣΥ in %	ð	우	ΣΥ in %	3	우	Σ♀ in %
Wissenschaft- licher Bereich	31	5	14%	426	241	36%	86	30	26%	33	39	54%
<u>davon:</u> ET	11	0	0%	31	3	9%	12	1	8%	6	1	14%
MB	14	0	0%	43	22	34%	16	4	20%	13	11	46%
BIW	0	0	0%	19	9	32%	6	1	14%	0	0	0%
WiSo	1	1	50%	67	65	49%	32	11	26%	8	9	53%
GeiSo	2	1	33%	53	60	53%	20	13	39%	1	12	92%
Sonstige	3	3	50%	2	3	60%	0	0	0%	0	0	0%
dtec.bw-/Dritt- mittel-Personal ¹	0	0	0%	211	79	27%	0	0	0%	5	6	55%
Nichtwissen- schaftlicher Bereich	50	54	52%	169	122	42%	0	0	0%	0	0	0%
<u>davon:</u> ET	1	0	0%	20	6	23%	0	0	0%	0	0	0%
MB	0	0	0%	37	7	16%	0	0	0%	0	0	0%
BIW	2	0	0%	4	1	20%	0	0	0%	0	0	0%
WiSo	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
GeiSo	0	0	0%	0	8	100%	0	0	0%	0	0	0%
dtec.bw-/Dritt- mittel-Personal ¹	0	0	0%	4	5	56%	0	0	0%	0	0	0%
Studierenden- bereich ²	0	0	0%	1	7	88%	0	0	0%	0	0	0%
Zentr. Einrichtungen ³	6	4	40%	47	18	28%	0	0	0%	0	0	0%
Zentrale Verwaltung ⁴	32	35	52%	29	39	57%	0	0	0%	0	0	0%
Bibliothek	6	8	57%	6	11	65%	0	0	0%	0	0	0%
Präsidialbereich 5	3	4	57%	8	10	56%	0	0	0%	0	0	0%
Sonstige ⁶	0	2	100%	1	3	75%	0	0	0%	0	0	0%
Auszubildende	0	0	0%	12	7	37%	0	0	0%	0	0	0%
Insgesamt	81	59	42%	595	363	38%	86	30	26%	33	39	54%

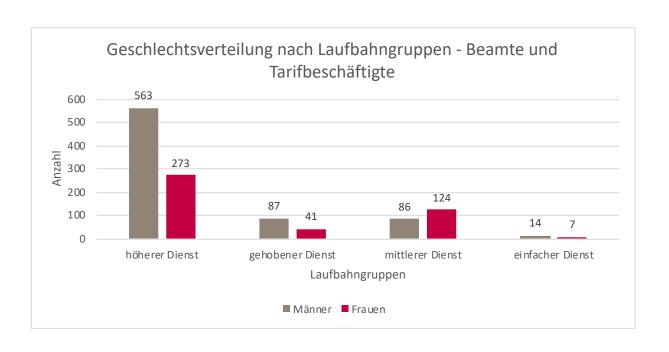
1: aus dtec.bw oder Drittmittel finanziertes Personal; 2: nur ziv. Beschäftigte; 3: RechenZ, Zentr. Werkstatt, SprachenZ, SportZ, MedienZ (inkl. Druckerei, Grafik-Studio, Photolabor), ZtB, ZWW; 4: Kanzler, Vertreter Kanzler, Abt. I bis IV, Leitungsgruppe, Arbeitsschutz, Psych. Beratungsst., Fak.-Verwalt. ET, MB, GeiSo, WiSo; 5: Präsident, Vorz. Präs., Pers. Ref. Präs., Ltg PräsAbt/Gateway f. dtec.bw u. Ressortfor., Forschungsbüro, Team Studium/Lehre, Pressestelle, Akad. Auslandsamt, PräsAbt/ZA, Hochschulmarketing, ISA-Zentrum; 6: freigestellte Personalvertretungen, ziv. Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung

Die aktuelle Verteilung des Personals hinsichtlich Statusgruppen und Zugehörigkeit ergibt unverändert eine Unterrepräsentanz von Frauen vor allem im akademischen Bereich und hier vorwiegend im naturwissenschaftlichen Bereich. Insgesamt gesehen, das Drittmittel-/dtec.bw-Personal herausgerechnet, hat sich der Frauenanteil gleichwohl von 40 Prozent auf 42 Prozent erhöht. Dies ist zwar zu begrüßen. Dennoch bedarf es weiterer Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils im naturwissenschaftlichen Bereich, sowohl im Hinblick auf die Attraktivität dieser Arbeitsbereiche als auch hinsichtlich der Erhöhung der Einstellungsquoten mit geeigneten flankierenden Maßnahmen.

Männer/Frauen im wissenschaftlichen Bereich	đ	ę	∑♀in %
technisch (ET, MB, BIW)	152	40	20,83
nicht-technisch (WiSo, GeiSo)	175	151	46,32
Insgesamt	327	191	36,87

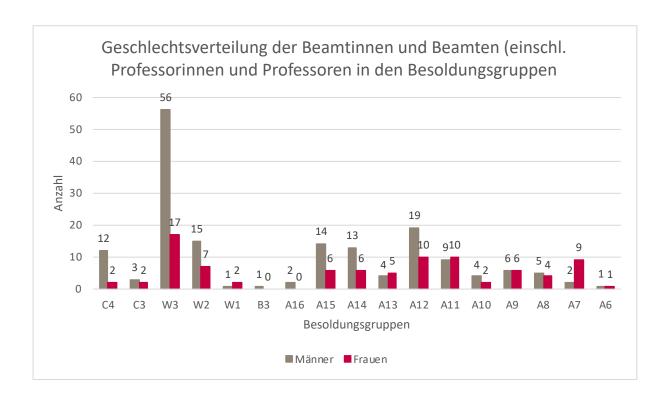
(ohne Drittmittelpersonal)

Männer/Frauen im wissenschaftlichen Bereich	ð	φ	Fin %
technisch (ET, MB, BIW)	152	40	20,83
nicht-technisch (WiSo, GeiSo)	175	151	46,32
zzgl. sonstige und DRM-Personal	216	85	28,24
Insgesamt	543	276	33,70

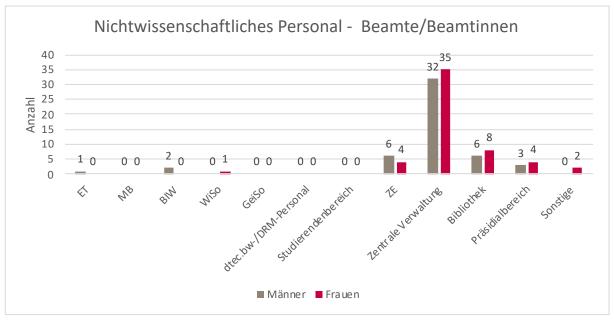


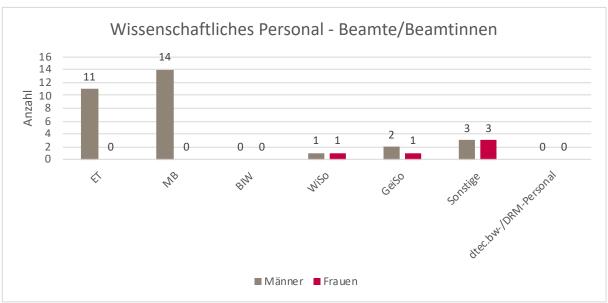
Status	ð	P	ΣΫ
Beamtinnen/Beamte	81	59	42
<u>davon:</u> wissenschaftlich	31	5	14
nicht- wissenschaftlich	50	54	52
Professorinnen/ Professoren	86	30	26
Insgesamt	167	89	35

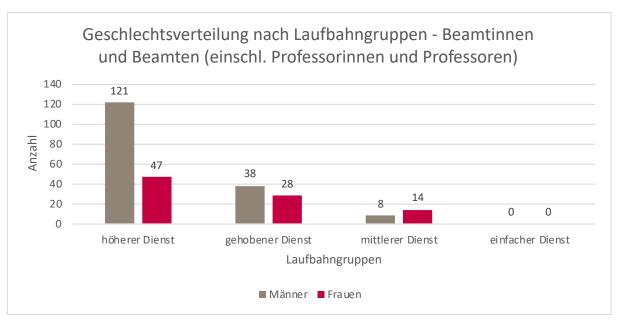
Im nicht-wissenschaftlichen Bereich (ohne Professor:innen) hat sich Frauenanteil mit 52 Prozent um 2 Prozentpunkte leicht erhöht. Im wissenschaftlichen Bereich (ohne Professor:innen) ist der Anteil der Frauen dagegen um 2 Prozentpunkte auf 14 Prozent gefallen. In der Gruppe der Professor:innen mit 86 Männern und 30 Frauen hat sich der Frauenanteil um 2 Prozentpunkte auf 26 Prozent erhöht. Hier besteht jedoch noch weiterer Bedarf zur Verbesserung, was mit gezielten Maßnahmen aus diesem Gleichstellungsplan gefördert werden soll.



In den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes und sind Frauen wie Männer summarisch etwa gleich repräsentiert. Lediglich in der Besoldungsgruppe A12 sind Frauen unterrepräsentiert. Eine deutliche Unterrepräsentanz lässt sich jedoch in der Laufbahn des höheren Dienstes verzeichnen. Dies hängt vor allem mit der Nichtrepräsentanz von Frauen in den wissenschaftlich-technischen Bereichen zusammen, wie nachfolgende Grafiken verdeutlichen.







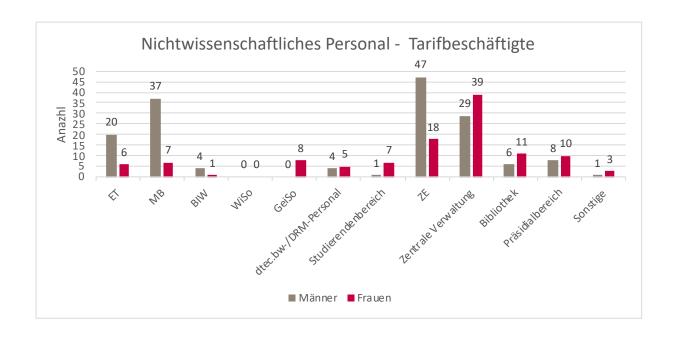
5.1.4 Gruppe der Tarifbeschäftigten

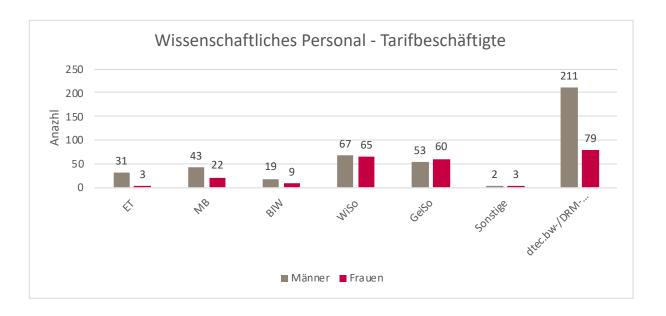
Status	₫	우	ΣΫ
Tarifbeschäftigte (inkl. Azubis)	595	363	38
<u>davon:</u> wissenschaftlich	426	241	36
nicht-wissenschaftlich	169	122	42
Hilfskräfte	33	39	54
Insgesamt	628	402	39
Tarifbeschäftigte (wissenschaftlich)	426	241	36
Abzüglich DRM-Personal	-211	-79	
Insgesamt	215	162	43

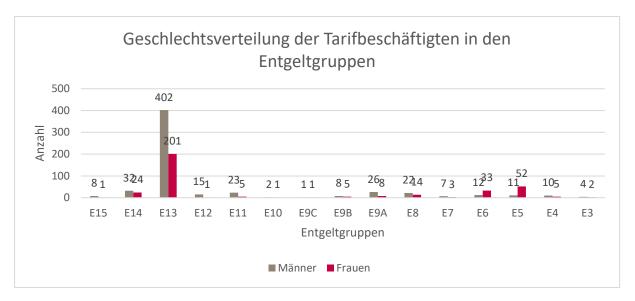
Alle Tarifbeschäftigten zusammengefasst beläuft sich der Frauenanteil auf 39 Prozent, was 3 Prozentpunkte gegenüber der Erhebung des letzten Gleichstellungsplans sind. Der nicht-wissenschaftliche Bereich, der sich entlang des vorliegenden Zahlenmaterials zum letzten Gleichstellungsplan etwa verdoppelt hat, ist dagegen von 57 Prozent auf 42 Prozent deutlich abgefallen. Dies gilt es zu beobachten.

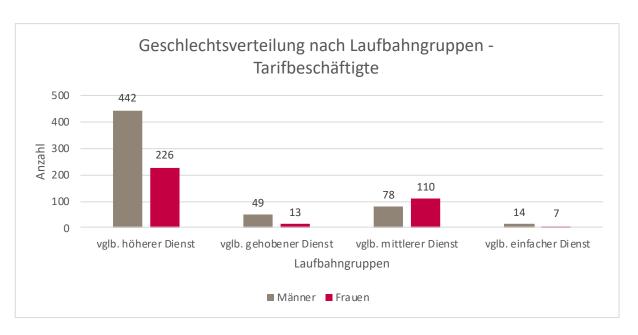
Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt konstant bei 36 Prozent. Ohne Drittmittelpersonal beläuft sich der Anteil auf 43 Prozent. Frauen im geistes- und sozialwissenschaftlichen sind überdurchschnittlich stark repräsentiert.

Problematisch sind wie auch bei der Gruppe der Professor:innen die technisch Fakultäten (insb. ET, MB). Der Abbau der hier gegebenen Unterrepräsentanz soll mit Maßnahmen in einem eigenen Handlungsfeld dieses Gleichstellungsplans erreicht werden.







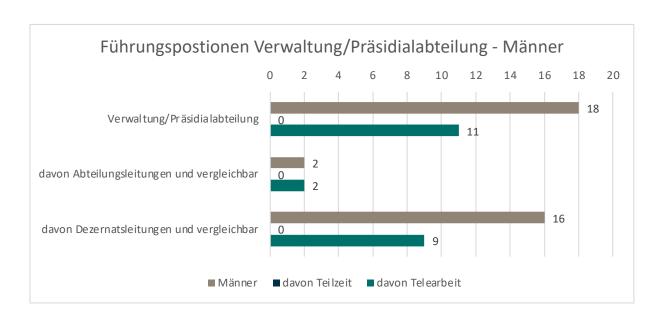


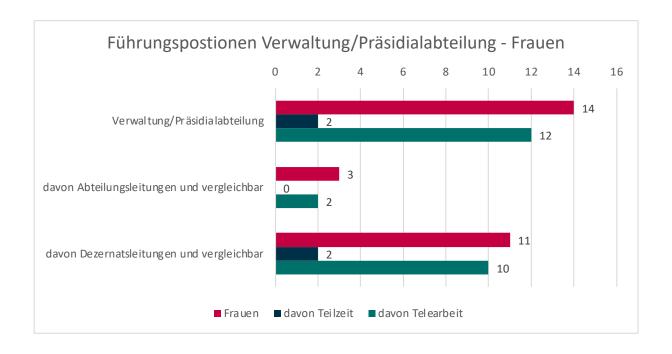
5.2 Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben

Funktion/Bereich	ð	davon Teil- zeit	davon Tele- arbeit	ę	davon Teil- zeit	davon Tele- arbeit	Σ	ΣΫ
Präsident, Kanzler, Dekan:in- nen, Vizepräsident:innen	6	0	0	2	0	0	8	25,00
Professor:innen	86	0	0	29	0	0	115	25,22
Laborleitungen, Praktikumsämter	18	3	2	4	0	2	22	18,18
Verwaltung/ Präsidialabteilung ¹								43,75
davon Abteilungsleitungen und vergleichbar	2	0	2	3	0	2	5	60,00
davon Dezernatsleitungen und vergleichbar	16	0	9	11	2	10	27	40,74
Leitungen der Zentralen Einrichtungen	7	0	1	4	1	3	11	36,36
Insgesamt	135	3	14	53	3	17	188	

^{1:} Ltg PräsAbt, 3 Beauftragte/LtgZA/LtgAAA/LtgHSM PräsAbt, Abteilungsleitungen I bis IV bis Ebene Dezernatsleitungen sowie Fakultätsverwaltung (Abt I unterstellt)

Frauen sind in allen Führungsebenen, geringfügig auch im Teilzeitmodell, repräsentiert. Auffällig ist auch hier die deutliche Unterrepräsentanz im akademischen Bereich.





5.3 Beförderungen und Höhergruppierungen im Zeitraum

	Beamtii	nnen/Be	amte	Tarifbo			
nach Art der Förderung	ð	우	Σ♀ in %	ð	Р	∑♀ in %	Σ
Beförderung	14	17	55%	0	0	0%	31
Gewährung Amtszulage	0	0	0%	0	0	0%	0
Höher-/Ein- gruppierung/-reihung	0	0	0%	18	16	47%	34
Insgesamt	14	17	55%	18	16	47%	65

1: Förderung: Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze

Betrachtungszeitraum ist der 01.07.2021–30.06.2023.

Der Anteil von Männern und Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen ist annähernd gleich. Ein Handlungsbedarf ist nicht gegeben. Ebenfalls lässt sich aus der Inanspruchnahme von Instrumenten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine Benachteiligung von Frauen arbeiten, wie nachstehende Tabelle zeigt.

Förderung mit Vereinbarkeitsmaßnahme:

	Bea	mtinne	n/Beamt	e				
Förderung bei Inanspruchnahme	ð	우	Σ♀ in %	Σ	ර	우	∑♀ in %	Σ
von Teilzeit	0	3	100%	3	1	2	67%	3
von Telearbeit	7	13	65%	20	9	16	64%	25
von Elternzeit	2	1	33%	3	5	2	29%	7

5.4 Inanspruchnahme von Elternzeit

Dauer		≤ 2 Monate			ab 2 Monate			
Gruppe	8	우	Σ	∑♀in%	đ	2	Σ	∑♀in %
Wissenschaft- liches Personal	19	0	19	0%	7	17	24	71%
<u>davon:</u> WiSo	5	0	5	0%	5	1	6	17%
GeiSo	7	0	7	0%	1	7	8	88%
BIW	1	0	1	0%	0	9	9	100%
MB	5	0	5	0%	1	0	1	0%
ET	1	0	1	0%	0	0	0	0%
Nichtwissen- schaftliches Personal	22	0	22	0%	3	14	17	82%
<u>davon:</u> höh. Dienst/ vglb. AN	1	0	1	0%	0	1	1	100%
geh. Dienst/ vglb. AN	11	0	11	0%	0	4	4	100%
mittl. Dienst/ vglb. AN	10	0	10	0%	3	9	12	75%
einf. Dienst/ vglb. AN	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<u>davon:</u> Führungskräfte ZIV	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Insgesamt	41	0	41	0%	10	31	41	76%

An der HSU/UniBw Hamburg werden die Familienaufgaben weiterhin nicht ausschließlich durch Frauen wahrgenommen werden. Männer nehmen zwar überwiegend Elternzeit von bis zu zwei Monaten in Anspruch. Jedoch beträgt ihr Anteil an einer Elternzeit über zwei Monaten auch 25 Prozent. Inwieweit sich dies verändert hat, lässt sich hier noch nicht darstellen, da im letzten Gleichstellungsplan eine Differenzierung hinsichtlich der Dauer nicht vorgenommen wurde.

Es zeichnet sich jedoch ab, dass längere Elternzeitzeiträume vorwiegend durch Frauen in Anspruch genommen werden. Eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern lässt sich wesentlich besser umzusetzen, wenn es gelingt, die Familienpflichten gerechter auf beide Geschlechter zu verteilen. Ein Hinweis hierauf wäre die Erhöhung des Anteils der Männer an längeren Elternzeiten.

Es besteht durchaus Potenzial, die besonderen Bedarfe der Väter einmal aufzugreifen und für diese eigene Angebote zu schaffen (z.B. Väter-Netzwerk, Info-Veranstaltungen für Männer mit Care-Aufgaben).

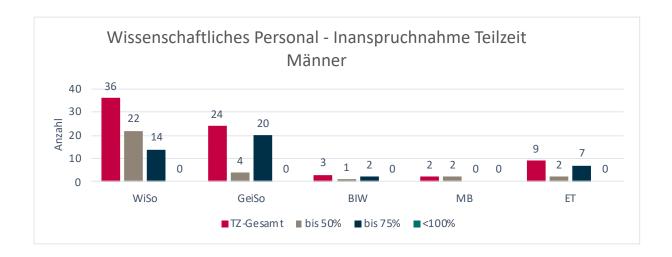
5.5 Inanspruchnahme von Teilzeit

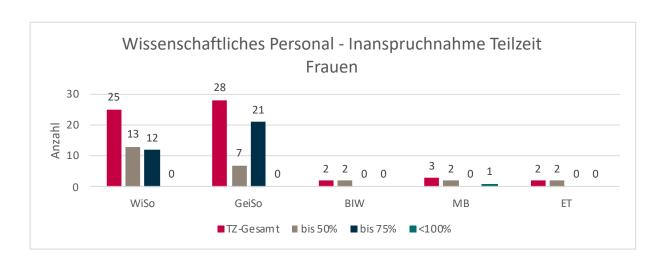
		đ			φ					
		ΣΤΖ					ΣTZ			
Gruppe	ΣTZ	bis 50%	bis 75%	<100%	ΣTZ	bis 50%	bis 75%	<100%		
Wissenschaft- liches Personal	74	31	43	0	60	26	33	1		
<u>davon:</u> WiSo	36	22	14	0	25	13	12	0		
GeiSo	24	4	20	0	28	7	21	0		
BIW	3	1	2	0	2	2	0	0		
MB	2	2	0	0	3	2	0	1		
ET	9	2	7	0	2	2	0	0		
Nichtwissen- schaftliches Personal	10	4	6	0	39	9	30	0		
<u>davon:</u> höh. Dienst/vglb. AN	2	2	0	0	5	2	3	0		
geh. Dienst/vglb. AN	1	1	0	0	9	2	7	0		
mittl. Dienst/ vglb. AN	7	1	6	0	24	5	19	0		
einf. Dienst/vglb. AN	0	0	0	0	1	0	1	0		
<u>davon</u> : Führungskräfte ziv	1	1	0	0	0	0	0	0		
Insgesamt	84	35	49	0	99	35	63	1		

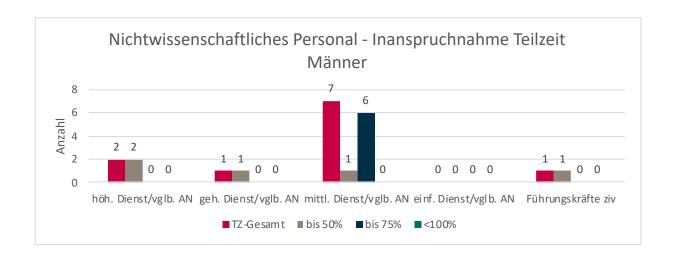
Die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeitsmodellen im wissenschaftlichen Bereich ist naturgemäß deutlich höher als im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Betroffen hiervon ist vor allem der akademischen Mittelbau. Aufgrund des damit verbundenen geringeren Einkommens können beim Zusammentreffen mit Vereinbarkeitsanforderungen besondere Herausforderungen (z.B. finanzielle Zusatzbelastungen für ergänzende Betreuungsbedarfe) entstehen.

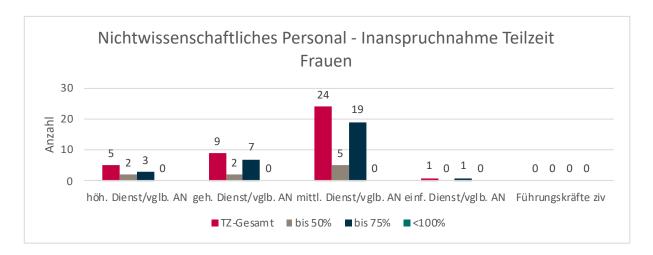
Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich nehmen deutlich mehr Teilzeit in Anspruch als Männer. Betroffen ist hierbei, wie o.g. Tabelle und die folgenden Grafiken zur Inanspruchnahme von Teilzeit im nicht-wissenschaftlichen Bereich zeigen, vor allem der untere bis mittlere Einkommensbereich. Hier beträgt der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigungen 77 Prozent. Ggf. könnten diese auf eigenen Wunsch durch Gewährung von Telearbeit mit einem höheren Arbeitszeitanteil beschäftigt werden, was nicht nur zu Verbesserungen der persönlichen Einkommenssituation, sondern durchaus auch zur Entlastung der übrigen Beschäftigten in diesen Arbeitsbereichen führen kann.

Die familiengerechte Beratung durch die jeweiligen Vorgesetzten zur Inanspruchnahme von Instrumenten zum Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen kann durch entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen erreicht werden.



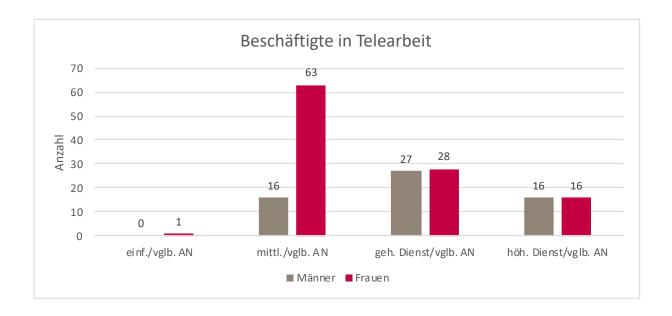






5.6 Inanspruchnahme von Telearbeit

nach Laufbahngruppen	ð	davon Teilzeit	ę	davon Teilzeit	Σ
einf. Dienst/vglb. AN	0	0	1	0	1
mittl. Dienst/vglb. AN	16	1	63	7	79
geh. Dienst/vglb. AN	27	0	28	6	55
höh. Dienst/vglb. AN	16	0	16	4	32
Insgesamt	59	1	108	17	167



Der Anteil an Telearbeitsplätzen ist gegenüber der letzten Erhebung deutlich gestiegen. Das Modell der Telearbeit ist fester Bestandteil der Arbeitsorganisation. Mitunter bedarf es mehr Handlungssicherheit bei den Vorgesetzten und einer einheitlichen Handhabe in allen Bereichen.

Letztere kann durch Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten erreicht werden. Im Übrigen können Schulungsangebote für Vorgesetzte zu mehr Sicherheit für der Führung von Mitarbeitenden mit flexiblen Arbeitsmodellen führen.

5.7 Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

nach Dauer	ð	P	Σ
bis 1 Woche	134	150	284
bis 2 Wochen	18	17	35
über 3 Wochen	9	0	9
Insgesamt	161	167	328

Männer und Frauen nehmen fast zu gleichen Anteilen an Fortbildungsmaßnahmen teil. Handlungsbedarf ist nicht gegeben.

5.8 Auszubildende

		2020			2021			2022			2023	
Beruf	ð	ę	Σ♀ in %	ð	우	Σ♀ in %	ð	Ş	Σ♀ in %	<i>3</i> *	우	Σ₽ in %
nicht- technisch insgesamt	0	4	100	0	4	100	1	1	50	2	2	50
Kauffrau/ Kaufmann für Büroma- nagement	0	3	100	0	3 (4)	100	1	1	50	1	2 (3)	
Fachange- stellte/ Fachange- stellter für Medien- und Infor- mations- dienste	0	1	100	0	1	100	-	-	-	1	0	0
technisch insgesamt	2	1	33,3	4	0	0	6	0	0	2	0	0
Industrie- mecha- nikerin/ Industrie- mechaniker	2	0	0	3	0	0	3	0	0	1 (2)	0	0
Tehnische/r Podukt- designer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0
Fachinfor- matikerin für System- intregration	0 (1)	1	100	-	-	-	1	0	0	-	-	-
Fachinfor- matikerin für Anwen- dungsent- wicklung	-	-	-	-	-	-	2	0	0	-	-	-
Elektroniker für Geräte und Systeme	-	-	-	1	0	0	-	-	-	-	-	-
Azubis insgesamt	2	5	71,4	4	4	50	7	1	12,5	4	2	50

Anm.: Ein Auszubildender ausgeschieden am 30.09.2020 Anm.: Eine Auszubildende ausgeschieden am 13.10.2021

Anm. Eine Auszubildende ausgeschieden am 31.10.2023, ein Auszubildender am 18.11.2023

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden insgesamt beträgt aktuell 50 Prozent. In den technischen Berufen gibt es jedoch seit 2021 keine Frauen mehr. Ggf. könnten gezielte Aktivitäten, wie bspw. im Rahmen des jährliche Girls´Day oder des Open Campus', dazu beitragen, technische Ausbildungsberufe an der Universität für Frauen attraktiver zu machen.

