Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

STAND 14.12.2020

GLEICHSTELLUNGSPLAN

FÜR DAS TECHNISCHE, BIBLIOTHEKS- UND VERWALTUNGSPERSONAL (TVP) DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2021 – 2024

1. PRÄAMBEL

Die Universität Hamburg ist als Exzellenzuniversität eine der forschungsstärksten Universitäten Deutschlands und mit dem Konzept der „Flagship University“ in der Metropolregion Hamburgs als eine große Arbeitgeberin verankert. In diesem Zusammenhang ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitskontext auch im nichtwissenschaftlichen Bereich elementar.

Gleichstellung ist ein strukturbildendes Element der Organisationskultur und wird als Querschnittsthema sichtbar gemacht. Eine Reflexion und Berücksichtigung in allen Strategieprozessen, wie dem der Entwicklung einer Personal- aber auch Digitalisierungsstrategie erfolgt.

Neben der stärkeren Verankerung des Gesamtthemas in der Organisation geht es in der Fortschreibung des Gleichstellungsplans bis 2024 darum, bestimmte Beschäftigungsgruppen, die im Entwicklungsprozess identifiziert wurden, besonders zu fokussieren. Dies betrifft Bereiche, in denen zahlenmäßig die größte Abweichung von Geschlechtergleichheit besteht. Dies sind zum Beispiel die Bereiche IT und die Bibliotheken. Ein besonderer Fokus liegt aber ebenfalls auf Gruppen wie den Auszubildenden oder Beschäftigten, die nach einer längeren Beurlaubung oder Elternzeit wieder an die UHH zurückkehren.

Die Gleichstellungsarbeit für TVP und Wissenschaft wird gezielt weiter vernetzt, an den Stellen, an denen übergeordnete Themen betroffen sind (z. B. gendergerechte und -spezifische Sprache; Digitalisierungsprozesse; Zeitkorridore für Gremien- und Sitzungszeiten) oder direkte Schnittstellen zwischen Wissenschaft und TVP vorliegen (z. B. Führung des TVP durch wissenschaftliches Personal). Ressourcen werden im Interesse aller Universitätsmitglieder gebündelt.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Notwendigkeiten und Entwicklung bzgl. geschlechtlicher Vielfalt und der grundgesetzlich geforderten Geschlechtergerechtigkeit reflektiert. Die Themen dieses Gleichstellungsplans stehen in Verbindung mit den Diversitätsbemühungen der Universität Hamburg und dem Diversitätskonzept (2019-2023). An die im Audit Familiengerechte Hochschule entwickelten Verpflichtungen wird angeknüpft.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Präambel 2
2. Einleitung 4
3. Statistischer Teil 5
   - 3.1. Gesamte Beschäftigtenzahlen 5
   - 3.2. Statusgruppen und Fachrichtungen 5
   - 3.3. Entgeltgruppen 8
4. Personalstrukturanalyse, Ziele, Zielvorgaben und Maßnahmen 9
   - 4.1. Geschlechterparität in der Personalstruktur 9
   - 4.2. Personalauswahl und Ausbildung 11
     - 4.2.1. Fluktuation 11
     - 4.2.2. Bewerbung und Besetzung 12
     - 4.2.3. Ausbildung 13
   - 4.3. Berufliche Entwicklung und Fortbildung 13
     - 4.3.1. Führung 15
     - 4.3.2. Fortbildung 17
   - 4.4. Arbeitsformen und Arbeitszeiten 20
     - 4.4.1. Teilzeit und Führung in Teilzeit 20
     - 4.4.2. Telearbeit 23
     - 4.4.3. Beurlaubung 27
   - 4.5. Weitere Maßnahmen 28
     - 4.5.1. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt 29
     - 4.5.2. Geschlechtergerechte Sprache 32

2. EINLEITUNG

Am 01.01.2015 trat das novellierte Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Kraft (HmbGleiG). Es gilt für die Verwaltung, die Körperschaften, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts und für alle öffentlichen Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg und fordert die Erstellung eines Gleichstellungsplans für vier Jahre gem. § 16 HmbGleiG. Neben der Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der bisherigen Ziele und Maßnahmen geht es darum Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie die personellen, organisatorischen oder fortbildenden Maßnahmen festzulegen (§ 16 HmbGleiG). Der innerhalb der Dienstelle entwickelte Plan ist der für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde (Personalamt) vorzulegen. Dort werden die Pläne vor dem Hintergrund vergleichbarer Bemühungen der Dienststellen geprüft. Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Erstellung des Gleichstellungsplan gem. § 20 Abs. HmbGleiG zu beteiligten, was in der Universität durch eine Mitarbeit in der Lenkungsgruppe erfolgt ist. Der erste Gleichstellungsplan nach der Novellierung hat die Laufzeit 2016 bis 2020.

Der zweite Gleichstellungsplan für das Technische-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal der Universität Hamburg nach der Novellierung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes entsteht unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. Die Auswirkungen der Pandemie-Situation auf die aktuelle und die zukünftige Arbeitssituation an der Universität Hamburg sind vielfältig:

- Strategische Ziele ändern sich ganz oder in der Gewichtung.
- Geplante Vorhaben bekommen eine andere Priorität oder sind in der Umsetzung nur vorläufig planbar.
- Organisationsprozesse sind auf dem Prüfstand.

Es lassen sich bereits tiefgreifende Veränderungen erkennen, aber noch nicht mit langfristiger Perspektive einordnen. Fest steht schon jetzt, dass durch die Pandemie ein Digitalisierungsschub ausgelöst wurde, der Chancen für zukünftige Entwicklungen birgt, was z.B. technische Ausstattung und elektronische Workflows, aber auch den Kompetenzaufbau der Beschäftigten im Hinblick auf digitale Zusammenarbeit und Selbstorganisation betrifft.

Die Veränderungen und Erfahrungen aus 2020 müssen kontinuierlich eruiert und gewichtet werden, um daraus abzuleiten, welche Maßnahmen zu ergreifen, zu priorisieren und zu verstetigen sind. Dabei ist es erforderlich, die Themen Gleichstellung und Digitalisierung als Querschnittsthemen in allen Veränderungsprozessen mitzudenken und entsprechend den Gleichstellungsplan als Strategieelement an die laufenden Entwicklungen anzupassen.

Die Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsplans wurde an der UHH durch eine Lenkungsgruppe gesteuert. Diese bestand aus jeweils zwei Mitgliedern der Abteilung 6/ Personalentwicklung sowie den Gleichstellungsbeauftragten des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals und der Leitung der Personalabteilung.

Aus den Erkenntnissen, die im Rahmen der Evaluation des ablaufenden Plans sowie aus der statistischen Auswertung der Personaldaten mit Gleichstellungsperspektive gewonnen wurden, hat die Lenkungsgruppe Entwürfe für Maßnahmen für den zweiten Gleichstellungsplan entwickelt. Diese wurden in zwei universitätsinternen Arbeitsgruppen unter Beteiligung der Personalvertretung diskutiert und gemeinsam weiterentwickelt. Anschließend wurden sie im Gleichstellungsplan festgeschrieben.

3. STATISTISCHER TEIL

3.1. GESAMTE BESCHÄFTIGTENZAHLEN

In der nachfolgenden Bestandsaufnahme der Personalstrukturen mit Fokus auf die geschlechtsspezifische Verteilung wird zunächst ein Überblick über die Gesamtheit der Beschäftigten für das Jahr 2019 gegeben.

2019					
W		**M**		**Gesamt: Anzahl**	**Gesamt: Anteil**
Anzahl	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**		
1486	65%	798	35%	2294	100%

In diesen Beschäftigtenzahlen sind Auszubildende nicht enthalten, sie werden unter Punkt 3.3 gesondert dargestellt. Ebenso werden Sonderdienstverträge (z.B. Projektleitungen, in der Regel befristet) nicht berücksichtigt. Diese Zahlen werden in den folgenden Abschnitten dezidiert nach Statusgruppen und Fachrichtungen analysiert.

3.2. STATUSGRUPPEN UND FACHRICHTUNGEN

In der nachfolgenden Aufbereitung werden die Gesamtbeschäftigtenzahlen des TVP nach den Untergruppierungen des Technischen, des Verwaltungs- und des Bibliothekspersonals gesondert betrachtet, um die paritätische Besetzung durch beide Geschlechter zu überprüfen. Hierbei wird weiterhin eine Differenzierung nach sog. Statusgruppen vorgenommen.
Die Bezeichnung „Statusgruppe“ bezieht sich hier auf die im öffentlichen Dienst und im Tarifvertrag der Länder verwendeten Beschäftigtengruppen. Da sich dieser Gleichstellungsplan auf das Technische-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal bezieht, ist die üblicherweise an der Hochschule gebräuchliche Unterscheidung von Statusgruppen (Professoren, Wissenschaftliches Personal, Studierende und TVP-Beschäftigte) hier nichtgedacht.
Weiterhin wird eine Unterteilung nach Fachrichtungen, im Folgenden Bereiche genannt, vorgenommen. Das Technische-,Verwaltungs- und Bibliothekspersonal der Universität Hamburg untergliedert sich in folgende Bereiche:

- Bibliothekspersonal
- Verwaltungspersonal
- Technisches Personal
- Personal in IT- und Datenverarbeitung

Es wird im Vergleich zum abgelaufenen Gleichstellungsplan erstmals der Personalbereich Technik aufgeteilt und das Personal in IT- und Datenverarbeitung gesondert betrachtet. Dies dient der gezielten Darstellung der Verhältnisse der Geschlechterparität.

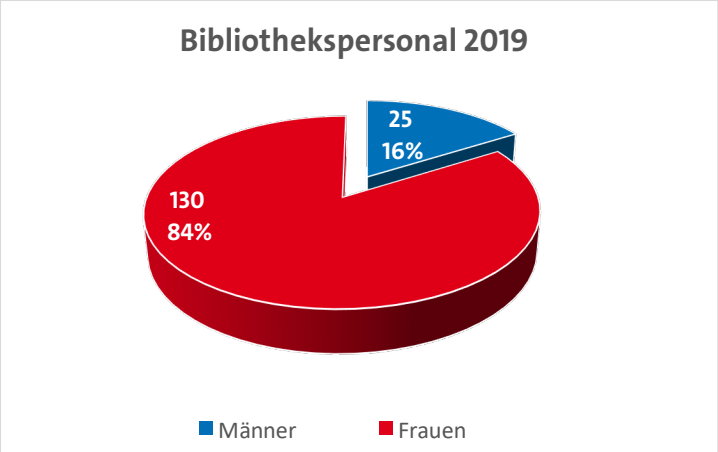
Eine Unterteilung der einzelnen Bereiche in Positionen mit Leitungsfunktion und Positionen ohne Leitungsfunktion kann dem Anhang zum Gleichstellungsplan entnommen werden.

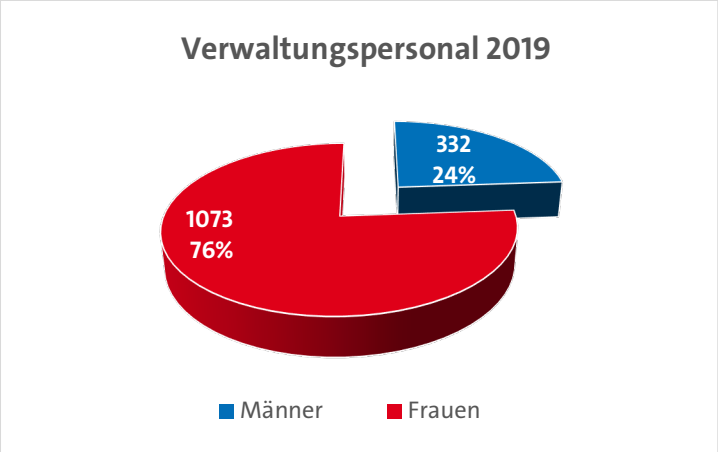
Bei der Betrachtung der Gesamtbeschäftigtenzahl wird eine Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes deutlich.

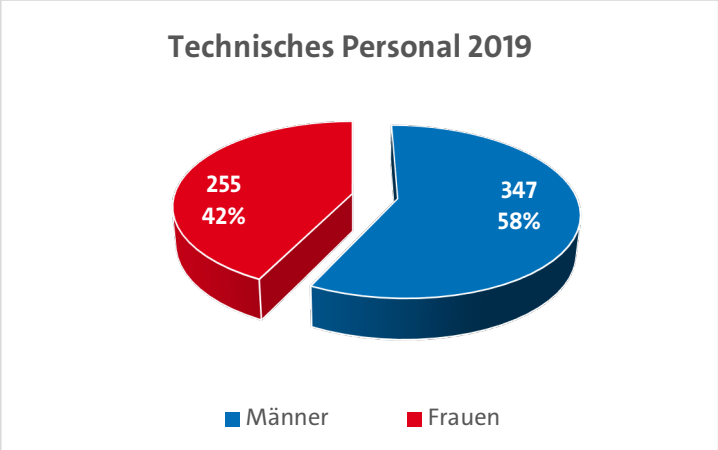
Status	Laufbahngruppe	männlich		weiblich		Gesamt	Anteil
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Beamtin/Beamter	Laufbahngruppe 1	9	0%	11	0%	20	**1%**
	Laufbahngruppe 2	29	1%	44	2%	73	**3%**
Gesamt Beamtin/Beamter		**38**	**2%**	**55**	**2%**	**93**	**4%**
Tarifbeschäftigte	Laufbahngruppe 1	241	11%	434	19%	675	**29%**
	Laufbahngruppe 2	519	23%	997	43%	1516	**66%**
Gesamt Tarifbeschäftigte		**760**	**33%**	**1431**	**63%**	**2191**	**96%**
Gesamtergebnis		**798**	**35%**	**1486**	**65%**	**2284**	**100%**

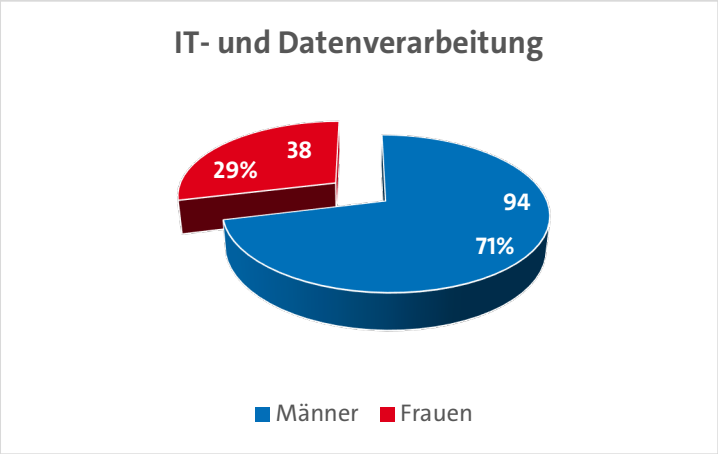
Legende *(gilt für alle nachfolgenden Inhalte)*:
LG* = Laufbahngruppe
EG* = Entgeltgruppe
LG2/EA2 (hD) = Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2, ehem. höherer Dienst
LG2/EA1 (gD) = Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1, ehem. gehobener Dienst
LG1/EA2 (mD) = Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2, ehem. mittlerer Dienst
LG1/EA1 (eD) = Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1, ehem. einfacher Dienst

Fokussiert auf die einzelnen Bereiche wird sowohl beim Verwaltungs- als auch beim Bibliothekspersonal ein deutliches Übergewicht an weiblichen Beschäftigten ersichtlich. Im Bereich der Verwaltung ergibt sich ein Geschlechterverhältnis von 76% (w) zu 24% (m). Ein Ungleichgewicht, dass sich im Bereich der Bibliotheken mit einem Geschlechterverhältnis von 84% (w) zu 16% (m) noch deutlicher zeigt. Im Bereich des Technischen Personals sowie beim Personal aus der IT- und Datenverarbeitung kehrt sich dieses Geschlechterverhältnis um. So ergibt sich beim Technischen Personal ein Geschlechterverhältnis von 58% (m) zu 42% (w) und beim Personal der IT- und Datenverarbeitung ein Geschlechterverhältnis von 71% (m) zu 29% (w).


Bibliothekspersonal 2019
25
16%
130
84%
Männer
Frauen


Verwaltungspersonal 2019
332
24%
1073
76%
Männer
Frauen


Technisches Personal 2019
255
42%
347
58%
Männer
Frauen



3.3. ENTGELTGRUPPEN

In den höheren Entgeltgruppen ab EG 13 hat sich der Frauenanteil konstant erhöht und liegt über dem Anteil der männlichen Beschäftigten. Die Statistik bildet weiterhin deutlich ab, dass in den mittleren Entgeltgruppen (ehem. mittlerer Dienst) LG1/EA2 ein überproportionaler Frauenanteil zu sehen ist.

Besoldungsgruppenvergleich bei den Beamtinnen und Beamten der Universität: Ziel der Universität ist es, ein paritätisches Verhältnis in allen Gruppen zu erlangen. In den Besoldungsgruppen A8 bis A12 sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. In A12 und A15 überwiegt der Anteil der Männer.

Die Gruppe der Beschäftigten mit Sonderverträgen ist hier aus statistischen Gründen ausgenommen.

Status	Laufbahngruppe	Tarifgruppe	männlich		weiblich		G
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Beamtin/Beamter	Laufbahngruppe 1	A 7	1	100%	0	0%	**1**
		A 8	4	44%	5	56%	**9**
		A 9 LBGr. 1	4	40%	6	60%	**10**
	Laufbahngruppe 2	A 10	0	0%	5	100%	**5**
		A 11	8	30%	19	70%	**27**
		A 12	2	29%	5	71%	**7**
		A 13 LBGr. 2.1	3	75%	1	25%	**4**
		A 13 LBGr. 2.2	2	33%	4	67%	**6**
		A 14	7	70%	3	30%	**10**
		A 15	5	83%	1	17%	**6**
		A 16	1	50%	1	50%	**2**
		A 9 LBGr. 2	1	20%	4	80%	**5**

		W 3	0	0%	1	100%	**1**
Gesamt Beamtin/Beamter			**38**	**41%**	**55**	**59%**	**93**
Tarifbeschäftigte	Laufbahngruppe 1	EG2	7	47%	8	53%	**15**
		EG2Ü	0	0%	4	100%	**4**
		EG3	23	61%	15	39%	**38**
		EG4	26	84%	5	16%	**31**
		EG5	28	39%	43	61%	**71**
		EG6	48	23%	163	77%	**211**
		EG7	33	39%	52	61%	**85**
		EG8	76	35%	144	65%	**220**
	Laufbahngruppe 2	EG10	36	48%	39	52%	**75**
		EG11	112	57%	85	43%	**197**
		EG12	29	74%	10	26%	**39**
		EG13	127	37%	217	63%	**344**
		EG13Ü	10	34%	19	66%	**29**
		EG14	32	39%	50	61%	**82**
		EG15	12	44%	15	56%	**27**
		EG15Ü	1	33%	2	67%	**3**
		EG9	2	33%	4	67%	**6**
		EG9a	97	27%	256	73%	**353**
		EG9b	57	16%	289	84%	**346**
		EG9S	4	27%	11	73%	**15**
Gesamt Tarifbeschäftigte			**760**	**35%**	**1431**	**65%**	**2191**
Gesamtergebnis			**798**	**35%**	**1486**	**65%**	**2284**

4. PERSONALSTRUKTURANALYSE, ZIELE, ZIELVORGABEN UND MAßNAHMEN

4.1. GESCHLECHTERPARITÄT IN DER PERSONALSTRUKTUR

Thema 1	**Geschlechterparität in der Personalstruktur**
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	• Geeignete Datengrundlage für das Monitoring etablieren, damit auf Geschlechterungleichgewichte in einzelnen Bereichen punktgenau reagiert werden kann • Geschlechterparität im Sinne des HmbGleiG herstellen, d.h.keine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern < 40%
Maßnahmen	• Konzeption und Etablierung eines regelmäßigen Gleichstellungs-Monitorings • Förderung der Geschlechterparität insbesondere in den Bereichen IT und Bibliotheken durch installierte Arbeitsgruppen im Rahmen der Laufzeitdes Gleichstellungsplans

Maßnahme 1 Aufbau eines regelmäßigen Gleichstellungs-Monitorings	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Ein weiterentwickeltes valides Verfahren zur Erfassung relevanter Gleichstellungskennzahlen ist konzipiert und etabliert.
Beschreibung	Die Befassung mit den Themen und Maßnahmen aus dem letzten sowie die Entwicklung von Themen und Maßnahmen für den neuen Gleichstellungsplan haben deutlich gemacht, dass Optimierungspotenzial hinsichtlich einer aussagekräftigen und veränderungssensitiven Datengrundlage besteht. Gleichzeitig entwickeln sich die Datenerfassungs- und Analysemöglichkeiten an der UHH weiter. Beides soll in dieser Maßnahme zusammengebracht werden, um nicht zuletzt für die Erstellung des Gleichstellungsplans ab 2025 auf eine optimale Datengrundlage zugreifen zu können. Die ersten beiden Jahre der Laufzeit des neuen Gleichstellungsplans werden dafür genutzt, das Monitoring aufzubauen und die Analyse von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen auch bzgl. Personalgewinnung und -auswahl weiterzuentwickeln. Ab 2023 werden die neuen Kennzahlen vollständig erhoben und erweitern die bisherigen Analysen (vgl. Datenanhang). Durchgängig werden jährlich mit Stichtag 31.12. die Personaldaten erstellt, um das Monitoring im Verlauf zu gewährleisten.	
Zuständigkeit	6	
Mitarbeit	642, G-TVP zusammen mit Stab D, sowie 611.4 für die Koordination und Kommunikation der Monitoring Bedarfe, die sich aus den weiteren Maßnahmen ergeben, sowie mit Blick auf den nächsten Gleichstellungsplan, Stab G	

Maßnahme 2 Förderung der Geschlechterparität insbesondere in den Bereichen IT und Bibliotheken sowie im Bereich der Auszubildenden	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Ausgehend von den Basiswerten in den Bereichen hat sich die Personalstruktur bis zum Jahr 2024 jeweils um mindestens 5% in die Richtung einer Geschlechterparität bewegt.
Beschreibung	Insbesondere in den Bereichen IT und Bibliotheken ist aktuell keine Geschlechterparität in der Personalstruktur gegeben, d.h. der Anteil von Frauen/Männern liegt hier jeweils unter 40% der Beschäftigten im jeweiligen Bereich. Um in diesen Bereichen, in denen das Geschlechterverhältnis außerhalb des Korridors liegt, wirksam und in der Struktur verankert auf eine Parität hinzuarbeiten, wird jeweils pro Bereich eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe eingerichtet. Die Arbeitsgruppen erarbeiten, implementieren und evaluieren die	

	konkreten Maßnahmen unter Einbindung der Feldexpertise aus den Bereichen sowie ggf. unter Hinzuziehung der benötigten Fachexpertise (z.B. Personalentwicklung, Ausschreibungsstelle). Ein besonderes Augenmerk wird hierbei auf die paritätische Besetzung von Führungspositionen gelegt. Ferner wird nicht zuletzt die Gruppe der Auszubildenden in den Bereichen gezielt betrachtet und in der langfristigen Entwicklung der Personalstruktur mitgedacht (siehe hierzu auch Maßnahme 1 in Thema 3 Ausbildung).
Zuständigkeit	6
Mitarbeit	Ltg. RRZ und Bibliotheken, G-TVP, 611.4 in operativ-moderierender Rolle, Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen insb. RRZ und Bibliotheken

4.2. PERSONALAUSWAHL UND AUSBILDUNG

4.2.1. FLUKTUATION

Die Daten zur Fluktuation sind prospektiv zu betrachten: Es handelt sich um den Stichtag zuzüglich der zu erwartenden Abgänge im folgenden Jahr. Es wurden die Altersfluktuation und die Grundfluktuation erhoben. Dabei bedeutet Altersfluktuation der 65. Geburtstag und nicht das errechnete Ausscheidungsdatum. Die Betrachtung der Fluktuationsanalyse (mindestens Personalabgangsprognose) ist für die Erstellung der Zielvorgaben von Bedeutung und wird in die Personalplanung mit einbezogen.

BESCHÄFTIGTE NACH FLUKTUATION (ALTERSBEDINGTER AUSTRITT) FÜR DEN ZEITRAUM DES FOLGENDEN JAHRES (01.01.2020–31.12.2020)

Bereich	LG*	Mit Leitungsfunktion		Ohne Leitungsfunktion		Gesamt
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	
Bibliothek	LG 1	0	0	1	4	5
	LG 2	0	2	0	0	2
Gesamt Bibliothek		**0**	**2**	**1**	**4**	**7**
IT- und Datenverarbeitung	LG 2	0	0	4	3	7
Gesamt IT- und Datenverarbeitung		**0**	**0**	**4**	**3**	**7**
Technik	LG 1	0	0	9	2	11
	LG 2	0	0	3	11	14
Gesamt Technik		**0**	**0**	**12**	**13**	**25**
Verwaltung	LG 1	0	0	2	16	18
	LG 2	2	10	11	37	60
Gesamt Verwaltung		**2**	**10**	**13**	**53**	**78**
	Gesamtergebnis	**2**	**12**	**30**	**73**	**117**

Die Daten der Fluktuationsanalyse sind mit den im Kapitel 1.2 erhobenen Gesamtzahlen der einzelnen Bereiche ins Verhältnis zu setzen. Insgesamt werden im Jahr 2020 117 Beschäftigte die UHH altersbedingt verlassen. Dabei handelt es sich bei 14 Positionen um Leitungsfunktionen (2 männlich, 12 weiblich) und bei 103 Positionen um Funktionen ohne Leitungsaufgaben (30 männlich, 73 weiblich).

Bezogen auf die jeweils vorliegende Grundgesamtheit sind die Zahlen der altersbedingten Abgänge zu gering um allein daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten. Das Ziel einer geschlechterparitätischen Personalstruktur kann nicht allein über die Nachbesetzungen, die sich altersbedingt ergeben, erreicht werden.

4.2.2. BEWERBUNG UND BESETZUNG

Thema 2	**Personalgewinnung: Bewerbung und Besetzung**
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Der Prozess der Personalauswahl an der UHH wird in allen Bereichen von Akteurinnen und Akteuren getragen, die Gleichstellungsaspekte kompetent in den einzelnen Prozessschritten verankert umsetzen. Hierfür wird die Förderung Kriterien geleiteter Auswahlprozesse zur Erhöhung objektivierbarer und gendersensibler Auswahlentscheidungen gezielt adressiert.**
Maßnahmen	• Konzepte zur geschlechtersensiblen Gewinnung von Mitarbeitenden entwickeln und pilotieren • Vorauswahl, Gesprächsführung und Entscheidungsfindung gleichstellungsorientiert qualitätssichern etwa durch geeignete Fortbildungs- und Reflexionsangebote für Personen in Auswahlgremien.

Maßnahme 1 Umsetzung von Maßnahmen zur gezielten Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Ausschreibungsverfahren	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Abgestimmte Maßnahmen sind vorhanden, etabliert und werden regelmäßig qualitätsgesichert.
Beschreibung	Ein konkreter Teilauftrag für die Arbeitsgruppen in Absprache mit den Fachabteilungen aus Maßnahme 2 im Thema 1 ist die Entwicklung von Maßnahmen und deren Umsetzung zur gezielten Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Ausschreibungsverfahren.	
Zuständigkeit	G-TVP zusammen mit 642	
Mitarbeit	Arbeitsgruppen aus Maßnahme 2 im Thema 1, Stab G	

Maßnahme 2 Vorauswahl, Gesprächsführung und Entscheidungsfindung unter Gleichstellungsaspekten qualitätssichern	**Terminierung** 2021-2022	**Erfolgsindikator** Gleichstellungsaspekte in Personalauswahlprozessen sind adressatengerecht für alle Teilprozesse aufbereitet und als Arbeitsgrundlage für die Auswahlbeteiligten verfügbar.
Beschreibung	Im Rahmen dieser Maßnahme werden die unterstützenden Instrumente zur Vorauswahl, Gesprächsführung und darauf basierenden Entscheidungsfindung geschlechtersensibel weiterentwickelt und weiter etabliert. Die Leitfäden zur Realisierung von Gleichstellungsaspekten in Auswahlverfahren werden weiterentwickelt und fest verankert. Strukturierte Mustergesprächsleitfäden, die auf eine qualitätsgesicherte Gesprächsführung zielen, berücksichtigen dabei explizit Gleichstellungsgesichtspunkte und eine gendersensible Perspektive. Es ist ein Angebot von entsprechenden Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte und alle regelmäßig an Auswahlverfahren beteiligten Personen vorhanden und wird ausgehend von Evaluationen kontinuierlich angepasst.	
Zuständigkeit	61PA	
Mitarbeit	642, 611, G-TVP, TVPR	

4.2.3. AUSBILDUNG

Bei den Auszubildenden überwiegt die Zahl der männlichen Beschäftigten, so dass sich die Gruppe außerhalb einer paritätischen Verteilung bewegt.
Es handelt sich hauptsächlich um gewerbliche Ausbildungen (z.B. Gärtnerinnen / Gärtner).
Nicht berücksichtigt sind Ausbildungen, bei denen nur ein Teil in der UHH stattfindet und die UHH nicht Träger der Ausbildung ist, dies gilt auch für die Ausbildung in den Verwaltungsberufen.

2019		**M**		**W**			
	Einstiegsamt	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**	**Gesamt**	**Gesamt**
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	25	68%	12	32%	37	100%
Gesamt		**25**	**68%**	**12**	**32%**	**37**	**100%**

Thema 3	***Ausbildung***
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Ausbildung an der UHH stärken und Sichtbarkeit des Themas erhöhen. Talente frühzeitig an die UHH holen, fördern und halten, um Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Förderung des gezielten gendersensiblen Recruiting im Bereich Ausbildung, um Geschlechterparität in den Ausbildungsberufen zu erhöhen und als Ressource für die langfristige Entwicklung einer paritätischen Personalstruktur zu berücksichtigen.**

Maßnahmen	• Ausbildung an der UHH ausbauen und stärkendurch Ausbildungskoordination • Gezielte Fortbildung und Vernetzung für Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie in der Ausbildung tätige Kolleginnen und Kollegen, in denen Gleichstellungsfragen regelmäßig verankert sind. • Siehe hierzu auch Thema 1 Maßnahme 2 und Thema 2 Maßnahme1

Maßnahme 1	**Terminierung**	**Erfolgsindikator**
Ausbildung auch zur Gewinnung des unterrepräsentierten Geschlechts an der UHH ausbauen und stärken durch Ausbildungskoordination	2021-2024 fortlaufend	Die Ausbildungsbedarfe aller strategischen Bereiche sind bis 2023 ermittelt und die korrespondierenden Anforderungsprofile erstellt, wobei gerade das bisher unterrepräsentierte Geschlecht angesprochen wird. Die Zahl der Auszubildenden ist bis 2024 um 5 % gestiegen.
Beschreibung	Die Ausbildung (nach Berufsbildungsgesetz sowie im Rahmen der Verwaltungsausbildung durch die BWFGB) soll als eigenständige Säule in der Beschäftigtenstruktur der UHH sichtbar und gezielt gefördert werden. Die Ausbildungskoordination stellt hierfür eine Bedarfsermittlung auch unter Gleichstellungsaspekten über alle Bereiche sicher und koordiniert das gezielte Recruiting mit Blick auf die Prävention von Fachkräftemangel einerseits sowie die langfristige Entwicklung einer paritätischen Personalstruktur andererseits. Es werden jährlich mit allen ausbildenden Bereichen Gespräche geführt mit dem Ziel, Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildung zu entwickeln, bei denen Gleichstellungsaspekte obligatorisch reflektiert werden. U.a. durch die Vernetzung innerhalb der UHH sowie mit anderen Dienststellen werden sowohl die Sichtbarkeit der UHH-Ausbildung als auch deren Professionalisierung und Qualitätssicherung kontinuierlich gefördert.	
Zuständigkeit	631	
Mitarbeit	612.2, Ausbilderinnen und Ausbilder, RRZ, Abt. 08, G-TVP	

Maßnahme 2	**Terminierung**	**Erfolgsindikator**
Gezielte Fortbildung und Vernetzung im Bereich Ausbildung	2021-2024 fortlaufend	Es werden spezifische, überfachliche Personalentwicklungsangebote, die Gleichstellungsaspekte berücksichtigen, für Auszubildende sowie Ausbilderinnen und Ausbilder an der UHH konzipiert, pilotiert und gezielt evaluiert.
Zuständigkeit	612.2	
Mitarbeit	631, Ausbilderinnen und Ausbilder	

4.3. BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND FORTBILDUNG

4.3.1. FÜHRUNG

Einen besonderen Stellenwert in der Gleichstellung nimmt das Thema „Führung“ ein. Hier gilt in der Regel ein besonderes Augenmerk, den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.
Für die Universität Hamburg kann anhand der nachfolgenden Zahlen festgehalten werden, dass Führungspositionen mittlerweile mehrheitlich durch Frauen wahrgenommen werden. Insbesondere im Bereich der Tarifbeschäftigten zeigt sich dies deutlich.

Status	LG*	Mit Leitungsfunktion					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtin/Beamter	LG 1	3	1%	1	0%	4	2%
	LG 2	18	8%	22	9%	40	17%
Gesamt Beamtin/Beamter		**21**	**9%**	**23**	**10%**	**44**	**19%**
Tarifbeschäftigte	LG 1	5	2%	3	1%	8	3%
	LG 2	73	31%	106	45%	179	76%
Gesamt Tarifbeschäftigte		**78**	**34%**	**109**	**47%**	**187**	**81%**
Gesamtergebnis		**99**	**43%**	**132**	**57%**	**231**	**100%**

Thema 4	**Vereinbarkeit und Chancengleichheit als Führungsaufgabe**
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Förderung familien- und gleichstellungsgerechter Führung durch kompetente und reflektierte Gesprächsführung, durch systematische Information und Fortbildung sowie Sicherheit im Führungshandeln auf Distanz bzw. in digitalen Kontexten**
Maßnahmen	• Pilotierung, Evaluierung und Roll-Out von Jahresgesprächen • Information und Fortbildung der Führungskräfte der UHH durch weiterführende Implementierung des Themas in die Führungskräfteentwicklung der UHH • Kompetenzauf- und ausbau: Führen auf Distanz/Digital Leadership

Maßnahme 1	**Terminierung**	**Erfolgsindikator**
Pilotierung, Evaluierung und Roll-Out von Jahresgesprächen	2023-2024 fortlaufend	Führungskräfte führen Jahresgespräche mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Gespräche werden nicht zuletzt auch

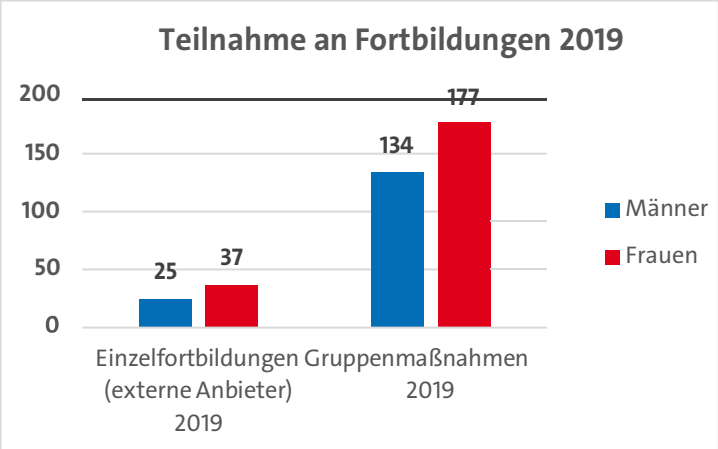
		dafür genutzt, Vereinbarkeitsfragen zu besprechen und geeignete Maßnahmen zu verabreden.
Beschreibung	Die konzeptionelle Weiterentwicklung der MAVG (Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gesprächen) wurde in 2017 systematisch aufgenommen. Ein besonderer Fokus lag dabei auf der systematischen Fokussierung auf und Ableitung von Entwicklungs- und Vereinbarkeitsthemen sowie auf einer sinnvollen Verknüpfung der Instrumente Beurteilungswesen und MAVG sowie Karriereentwicklungsinstrumente wie z. B. der individuellen Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung. Die konzeptionelle Vorarbeit konnte in 2017 abgeschlossen werden. Die Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Beschäftigte zum Thema "Gespräche führen zur beruflichen Entwicklung" werden weitergeführt und ausgebaut. Die Pilotierung und das systematische Roll-out sollen im Zeitraum 2023 – 2024 erfolgen.	
Zuständigkeit	611.1	
Mitarbeit	611.3 (Fortbildung); 612.1 (Karriereentwicklung), G-TVP	

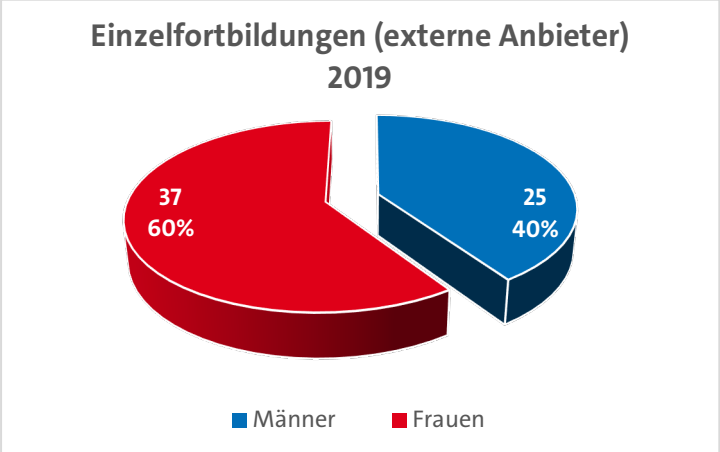
Maßnahme 2 Information und Fortbildung der Führungskräfte der UHH über die zur Verfügung stehenden gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	**Terminierung** 2021-2022 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Ein entsprechendes Modul ist in der Führungskräfteentwicklung konzipiert, positiv evaluiert und etabliert.
Beschreibung	Auch im kommenden Gleichstellungsplan soll weiter ein Fokus auf der Sensibilisierung sowie dem Wissens- und Kompetenzaufbau von Führungskräften liegen. Im Rahmen dieser Maßnahme wird ein sogenanntes „5. Modul" für die erfolgreiche und etablierte Modulreihe AUF KURS entwickelt, pilotiert und evaluiert verstetigt. In diesem Modul wird konkret UHH-spezifisches Knowhow von den jeweiligen Expertinnen und Experten vermittelt sowie zur reflexiven Auseinandersetzung didaktisch unterstützt eingeladen. In diesem Kontext wird der Familienbegriff dialogisch präzisiert und die Perspektive Work-Life-Balance statt Vereinbarkeit diskutiert. Die Adressierung des Ziels durch eine Integration des Themas auch in weitere bestehende Veranstaltungsformate wird fortgesetzt.	
Zuständigkeit	611.1	
Mitarbeit	611.4 (Telearbeit und Homeoffice), Familienbüro, BGZ, G-TVP	

Maßnahme 3 Führen auf Distanz/Digital Leadership	**Terminierung** 2021-2022 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Angebote sind konzipiert, implementiert und werden in Anspruch genommen.
Beschreibung	Angebote zur besseren Vereinbarkeit beinhalten häufig Teilzeitarbeit, Telearbeit und/oder andere Angebote des flexibilisierten Arbeitens. Die besondere Situation in der Corona-Pandemie hat darüber hinaus auch im klassischen Vollzeitmodell das digitale Arbeiten massiv befördert. Die Kompetenz des Führens auf Distanz der Führungskräfte ist bisher noch nicht im gleichen Maße flächendeckend mitgewachsen. Da nicht zuletzt die Integration aller Teammitglieder unabhängig vom Arbeits(zeit)modell in die Aufgaben-, Kommunikations- und Teamprozesse entscheidend ist für eine gleichberechtigte Teilhabe an Leistungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, sollen Führungskräfte gezielt in ihren Kompetenzen des *digital leadership* durch entsprechende Angebote weiterentwickelt werden.	
Zuständigkeit	611.1	
Mitarbeit	611.3 (Fortbildung)	

4.3.2. FORTBILDUNG

Die Auswertung der Fortbildungsdaten zeigt, dass in der Gesamtzahl eine Vielzahl von Beschäftigten an Fortbildungen teilnehmen. Es überwiegt der Anteil an Frauen. Als Ziel sollte deshalb gesetzt werden, die Teilnahmen durch Männer zu erhöhen.





Thema 5	*Digitale Arbeitswelten*
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Gezielte Nutzung der digitalen Möglichkeiten im Bereich der Fortbildung sowie systematischer Kompetenzauf- und -ausbau für alle Beschäftigtengruppen, um Geschlechterchancenungleichheiten entgegenzuwirken und gleichberechtigte Teilhabe an Leistungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten dauerhaft sicherzustellen.**
Maßnahmen	• Gezielte Erweiterung und Verstetigung des Angebotsportfolio eLearning und digitale PE-Formate. • Gezielte Erweiterung und Verstetigung der Fortbildungsangebote zum Kompetenzauf- und -ausbau digitale Führung und Zusammenarbeit sowie Selbstorganisation in neuen Arbeitswelten. • Gezielte Erweiterung und Verstetigung der Fortbildungsangebote Anwendungswissen und -sicherheit digitaler Kommunikations- und Kollaborationstools.

Maßnahme 1 Gezielte Erweiterung und Verstetigung des Angebotsportfolio eLearning und digitale PE-Formate	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Angebote sind konzipiert, implementiert und werden in Anspruch genommen.
Beschreibung	Der Ausbau von flexibilisierten Konzepten bzgl. Arbeitszeit und -ort verändert die Möglichkeiten und Notwendigkeiten für die zeitlich-organisatorische Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen. Aus diesem Grund soll das Angebotsportfolio um Selbststudienformate wie eLearning sowie allgemein der Bereich der digitalen PE-Formate mit dem Ziel der Gewährleistung einer breiten Teilhabe ausgebaut werden.	
Zuständigkeit	611.3	
Mitarbeit	RRZ, HUL	

Maßnahme 2 Gezielte Erweiterung und Verstetigung der Fortbildungsangebote zum Kompetenzauf- und -ausbau digitale Führung und Zusammenarbeit sowie Selbstorganisation in neuen Arbeitswelten und eigene berufliche Positionierung	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Angebote sind konzipiert, implementiert und werden in Anspruch genommen.
Beschreibung	Angebote zur besseren Vereinbarkeit beinhalten häufig Teilzeitarbeit, Telearbeit und/oder andere Angebote des flexibilisierten Arbeitens. Die besondere Situation in der Corona-Pandemie hat darüber hinaus auch im klassischen Vollzeitmodell das digitale Arbeiten massiv befördert. Die Kompetenz des Zusammenarbeitens auf Distanz sowie die Kompetenz zur Selbstorganisation in neuen Arbeitsformen ist bisher noch nicht im gleichen Maße flächendeckend mitgewachsen. Da nicht zuletzt die Teilhabe an Leistungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von diesen Kompetenzen abhängt, sollen die Beschäftigten gezielt die Möglichkeit für einen entsprechenden Kompetenzauf- und -ausbau durch entsprechende Angebote erhalten. (Verbindung zu Thema 4 Maßnahme 3)		
Zuständigkeit	611.3	
Mitarbeit	TVPR und G-TVP	

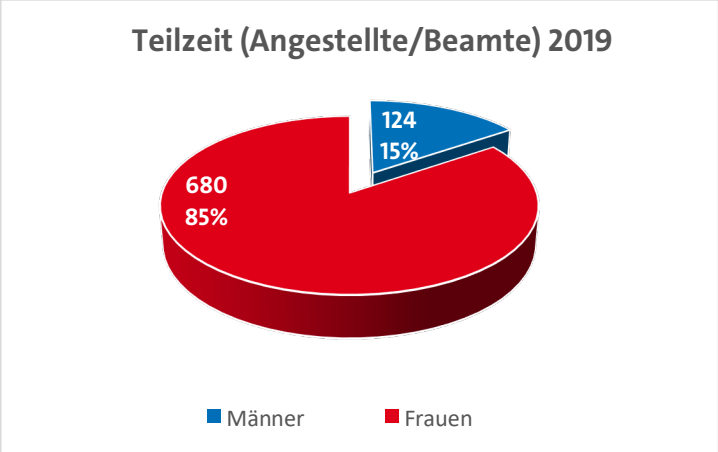
Maßnahme 3 Gezielte Erweiterung und Verstetigung der Fortbildungsangebote Anwendungswissen und -sicherheit digitaler Kommunikations- und Kollaborationstools	**Terminierung** 2021-2022 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Angebote sind konzipiert, implementiert und werden in Anspruch genommen.
Beschreibung	Angebote zur besseren Vereinbarkeit beinhalten häufig Teilzeitarbeit, Telearbeit und/oder andere Angebote des flexibilisierten Arbeitens. Die besondere Situation in der Corona-Pandemie hat darüber hinaus auch im klassischen Vollzeitmodell das digitale Arbeiten massiv befördert. Das Wissen und die Kompetenz zur erfolgreichen Nutzung digitaler Kommunikations- und Kollaborationstools ist bisher noch nicht im gleichen Maße flächendeckend mitgewachsen. Da nicht zuletzt die Teilhabe an Leistungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von der Anwendungssicherheit bzgl. dieser neuen Tools und Medien abhängt, sollen die		

	Beschäftigten gezielt die Möglichkeit für einen entsprechenden Kompetenzauf- und -ausbau durch entsprechende Angebote erhalten.
Zuständigkeit	611.3
Mitarbeit	TVPR und G-TVP

4.4. ARBEITSFORMEN UND ARBEITSZEITEN

4.4.1. TEILZEIT UND FÜHRUNG IN TEILZEIT

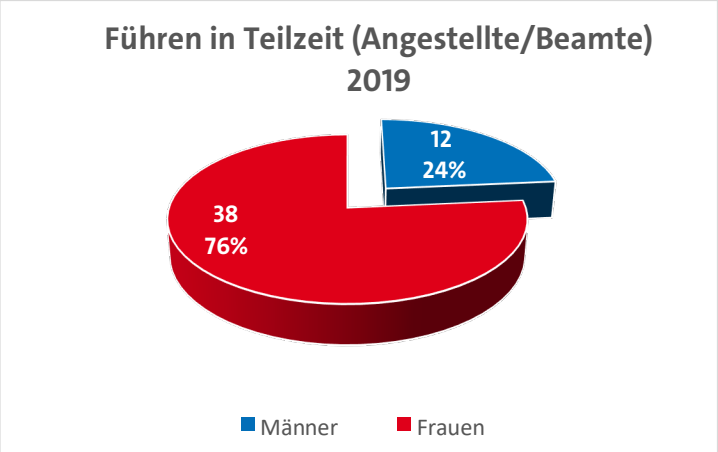
Die statistische Auswertung zeigt deutlich, dass Frauen die Mehrzahl der in Teilzeit Tätigen ausmachen.



Die Betrachtung des Anteils an Teilzeitkräften im Führungsbereich zeigt, dass sich nur ein geringer Prozentsatz von Männern in Teilzeit befindet.

2019				M		W		Gesamt Anzahl	Gesamt Anteil
Status	**LG***	**Einstiegsamt**	**TARIFGR**	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**		
Beamtin/ Beamter	**LG 2**	Einstiegsamt 1	A 11	0	0%	5	100%	5	9,80%
			A 12	0	0%	2	100%	2	3,92%
			A 13 LBGr. 2.2	1	100%	0	0%	1	1,96%
			A 14	2	67%	1	33%	3	5,88%
			A 16	1	100%	0	0%	1	1,96%
		Summe		**4**	**33%**	**8**	**67%**	**12**	**23,53%**
Angestellte	**LG 2**	Einstiegsamt 2	EG13	2	22%	7	78%	9	17,65%
			EG13Ü	0	0%	1	100%	1	1,96%

			EG14	3	23%	10	77%	13	25,49%
			EG15	1	50%	1	50%	2	3,92%
		Summe		**6**	**24%**	**19**	**76%**	**25**	**49,02%**
		Einstiegsamt 1	EG9a	1	33%	2	67%	3	5,88%
			EG9b	0	0%	5	100%	5	9,80%
			EG10	1	50%	1	50%	2	3,92%
			EG11	0	0%	2	100%	2	3,92%
		Summe		**2**	**17%**	**10**	**83%**	**12**	**23,53%**
	LG 1	Einstiegsamt 2	EG6	0	0%	1	100%	1	1,96%
		Summe		0	**0%**	**1**	**100%**	**1**	**1,96%**
Gesamt				**12**	**24%**	**38**	**76%**	**50**	**100,00%**



Thema 6	**Teilhabe von Beschäftigten in Teilzeit**
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Sicherstellung vollständiger Teilhabe von Beschäftigten in Teilzeit**
Maßnahmen	• Führung in Teilzeit ermöglichen • Musterprozesse zum Umgang mit notwendigen Aufgaben- und Workload-Anpassungen entwickeln und kommunizieren • Fortbildung in Teilzeit ermöglichen • Zeitkorridore für Gremien- und Sitzungstermine

Maßnahme 1 Führung in Teilzeit ermöglichen		**Terminierung** 2023-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Eine geeignete Kennzahl wird in der Maßnahme 1 im Thema 1 (Aufbau eines regelmäßigen Geschlechtercontrollings) etabliert. Bis 2024 ist die Kennzahl der Führungskräfte in Teilzeit um mindestens 10 Prozentpunkte gestiegen.
Beschreibung	Eine zentrale Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Teilzeit durch Führungskräfte ist die Wahrnehmung und das Vertrauen, dass die Leistungsfähigkeit der zugehörigen Bereiche vollständig erhalten bleibt. Entsprechend soll in dieser Maßnahme eine Analyse und Bündelung von Erfahrungen der Führungskräfte der UHH, die bisher in Teilzeit arbeiten oder gearbeitet haben, erfolgen. Darauf aufbauend werden Hürden, Voraussetzungen sowie begünstigende Rahmenbedingungen identifiziert und in geeignete Informations- und Begleitangebote überführt. Hierzu kann z.B. die Pilotierung von Jobsharing-Konzepten gehören. Führung in Teilzeit als Möglichkeit wird über geeignete Maßnahmen sichtbar gemacht und die Angebote von Infomaterial und gezielter Beratung etabliert.		
Zuständigkeit	611		
Mitarbeit	Familienbüro, G-TVP, 64		

Maßnahme 2 Fallbeispiele zum Umgang mit notwendigen Aufgaben- und Workload-Anpassungen identifizieren und sichtbar machen		**Terminierung** 2023-2024	**Erfolgsindikator** Es gibt entsprechend aufbereitete Fallbeispiele, die Führungskräften zur Verfügung stehen.
Beschreibung	Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen von Teilzeitkonstellationen für Führungskräfte und Beschäftigte sind gute Antworten auf die Fragen der zugehörigen Umverteilung von Aufgaben und Workload. Im Rahmen dieser Maßnahme werden Möglichkeiten und Gelingensbedingungen gebündelt, um Führungskräfte in der entsprechenden Gestaltung ihrer Bereiche zu unterstützen.		
Zuständigkeit	611		
Mitarbeit	62, Familienbüro, G-TVP und TVPR		

Maßnahme 3 Fortbildung in Teilzeit ermöglichen	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Es gibt Fortbildungsangebote in Teilzeit, die in Anspruch genommen werden.

Beschreibung	Um Beschäftigen in Teilzeit gleichermaßen die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen, werden Fortbildungen in Teilzeit organisiert und systematisch evaluiert. Verbindung zu Thema 5 Maßnahme 1
Zuständigkeit	611.3, 611.4
Mitarbeit	

Thema 7	**Erhöhung der Arbeitszeit aus Teilzeit heraus**
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Beschäftigte in Teilzeit haben gute Zugangsmöglichkeiten zu Informationen und erhalten Unterstützung bei der Erhöhung ihrer Arbeitszeitanteile.**
Maßnahmen	• Begleitung von Arbeitszeiterhöhungswünschen durch gezielte Informationsangebote und Karriereberatung • Unterstützung von informeller Vernetzung in gezielt ausgewählten Bereichen

Maßnahme 1 Begleitung von Arbeitszeiterhöhungswünschen durch gezielte Informationsangebote und Karriereberatung	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Informationsveranstaltung hat stattgefunden, Bündelung von Informationen ist erfolgt, Beratungsangebote werden in Anspruch genommen

Beschreibung	Nach einer Familienphase wird der Wiedereinstieg bzw. die erneute Erhöhung der Arbeitszeit begleitet durch Informationsangebote und Maßnahmen der Karriereentwicklung. Im Rahmen der Beratungsangebote zur beruflichen Weiterentwicklung werden Beschäftigte in ihrer eigenen beruflichen Neupositionierung unterstützt und können auch durch Maßnahmen wie dem Vertretungspool unterstützt werden, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.
Zuständigkeit	612.1
Mitarbeit	G-TVP, Personalservice

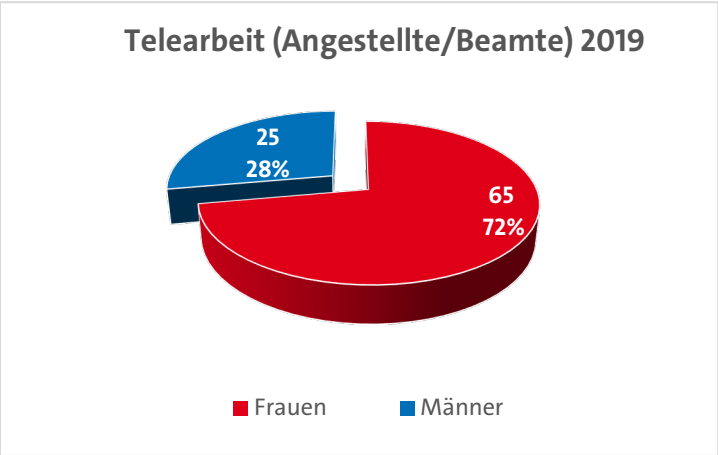
Maßnahme 2 Unterstützung von Vernetzung und Kennenlernen ausgewählter Bereiche	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Vernetzung und Kennenlernen von Bereichen findet statt.

Beschreibung	Als Instrument der Karriereentwicklung und gezielten Unterstützung von Arbeitszeiterhöhungswünschen ist der *Vertretungspool* bereits etabliert. Mit dieser Maßnahme soll dieses Instrument um bereichsübergreifende Vernetzung und das Kennenlernen ausgewählter Arbeitsbereiche ergänzt werden, um das Wissen um vorhandene Wünsche sowie existierende Bedarfe breiter zu verankern und damit die Ausgangsbasis für kurz- oder längerfristige Vertretungs- und Aufstockungskonstellationen zu erweitern. Mögliche Personalentwicklungsinstrumente sind neben dem etablierten Work-Shadowing Formate wie Bereichsvorstellungen, niedrigschwellige Kontaktvermittlung sowie Fortbildungs- und Vernetzungsangebote für Funktionsgruppen.
Zuständigkeit	612
Mitarbeit	Familienbüro, G-TVP, TVPR

4.4.2. TELEARBEIT

Am 31.12.2019 lag der prozentuale Männeranteil in alternierender Telearbeit bei 28% und im Home-Office bei 36%. Während der Anteil der Männer in alternierender Telearbeit gleichgeblieben ist (2015 - 28%), hat sich die Anzahl der Männer im Home-Office von 11% 2015 auf 36% 2019 erhöht. Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten in alternierender Telearbeit von 54 auf 90 erhöht und im Home-Office von 19 auf 80 Personen, d. h eine Steigerung um 43% in der Gesamtanzahl. Im Home-Office sind 19 Männer zur verbesserten Kinderbetreuung tätig (Frauen 34) und in alternierender Telearbeit 18 (Frauen 40). Die Pflege und Betreuung von Angehörigen wurde von den Männern im betrachteten Zeitraum nicht als Antragsgrund benannt.

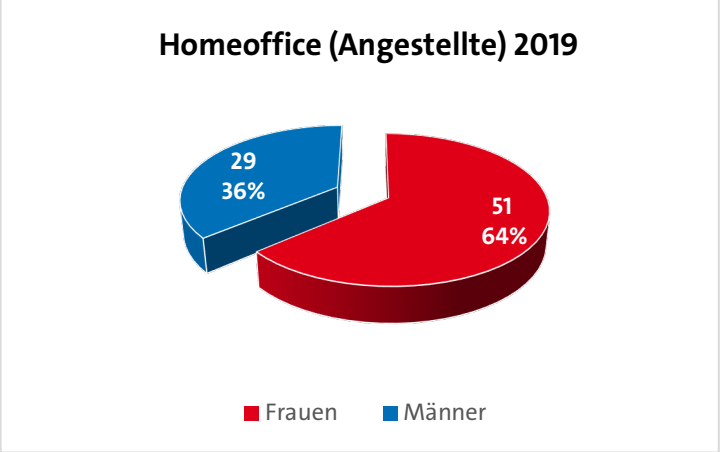
2019					**Gesamt**
	W		**M**		
Status	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**	
Angestellte/Beamte	65	72%	25	28%	90
Gesamt	**65**	**72%**	**25**	**28%**	**90**



ARBEIT IM HOME-OFFICE

Das Arbeiten im Home-Office wurde bereits im Juni 2014 im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule an der UHH eingeführt. Die Genehmigung von Anträgen erfolgt regelhaft für 1 Jahr. Der überwiegende Anteil der Vereinbarungen wurde um ein weiteres Jahr verlängert. Gewährt wird die Arbeit im Home-Office aus familiären und gesundheitlichen Gründen.

2019	W		M		Gesamt
Status	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**	
Angestellte	51	64%	29	36%	80
Gesamt	**51**	**64%**	**29**	**36%**	**80**



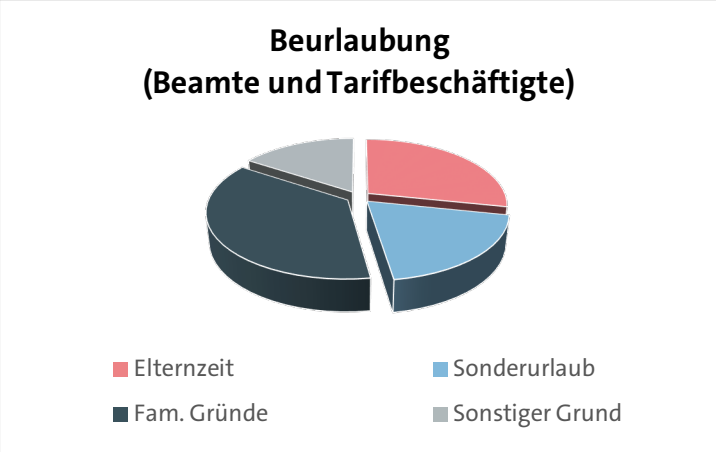
Thema 8	**Arbeitsform**
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Die Erfahrungen des extensiven Homeoffice sowie der damit verbundene Digitalisierungsschub aus 2020 werden systematisch analysiert und in eine Weiterentwicklung der bestehenden Regelungen zu mobilem Arbeiten überführt.**
Maßnahmen	• Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten erstellen • Angebote zur Unterstützung bei Ausgestaltung des mobilen Arbeitens bereitstellen

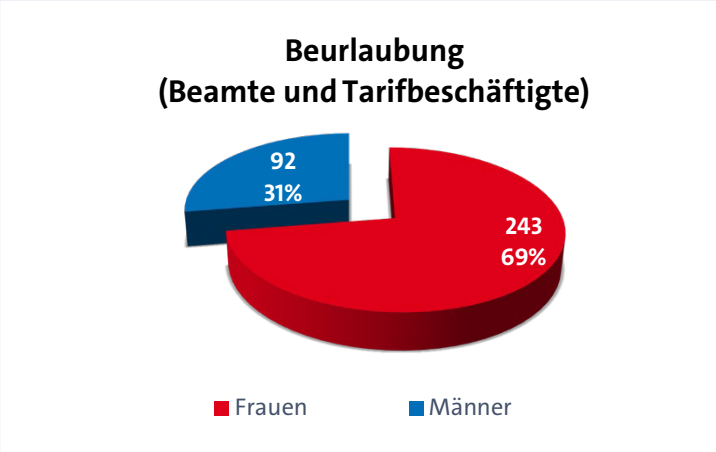
Maßnahme_1 Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten erstellen	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Eine Regelung der Arbeit zu Hause ist getroffen.
Beschreibung	Eine Dienstvereinbarung zu weiterentwickelten Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und zur Inanspruchnahme von Home-Office und alternierender Telearbeit an der UHH wird erstellt.	
Zuständigkeit	611.4, 60	
Mitarbeit	TVPR, G-TVP	

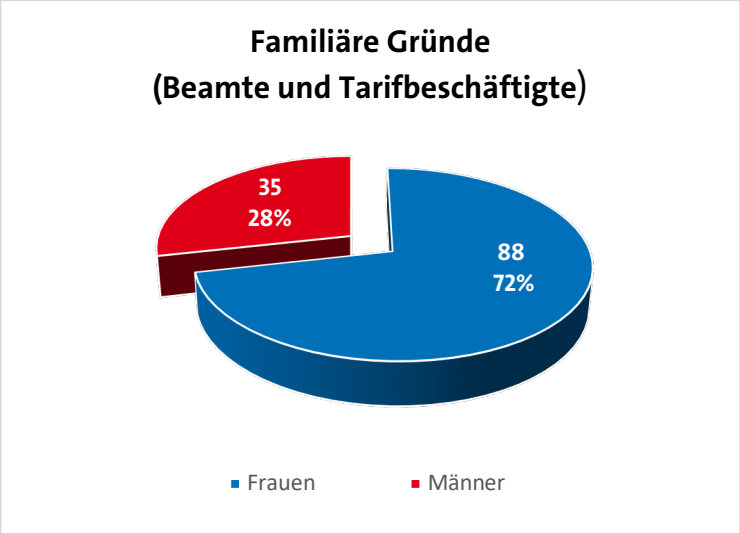
Maßnahme 2 Angebote zur Unterstützung bei Ausgestaltung des mobilen Arbeitens bereitstellen	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Angebote sind konzipiert, implementiert und werden wahrgenommen.
Beschreibung	Es werden geeignete Formate entwickelt und etabliert, Beschäftigte, Teams sowie Führungskräfte zur Inanspruchnahme und zur erfolgreichen Zusammenarbeit in mobilen Arbeitsformen zu beraten und zu unterstützen. Ein Element der zu entwickelnden Angebote ist u.a. die Anregung zur gezielten themenbezogenen Reflexion von Wahrnehmungsverzerrungen (biases) in Verbindung mit neuen Arbeitszeit- und Arbeitsortkonzepten. Ein weiterer Fokus in der Formatentwicklung wird darauf liegen, den Wert des persönlichen Kontakts für die Leistungsfähigkeit, Motivation und Gesundheit gezielt zu erhalten und zu fördern.	
Zuständigkeit	611.4, 611.1, 611.3	
Mitarbeit	Beratungszentrum	

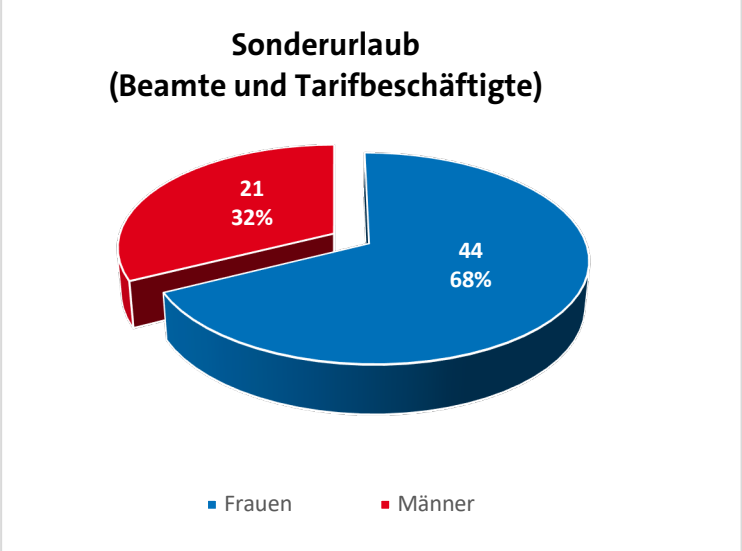
4.4.3. BEURLAUBUNG

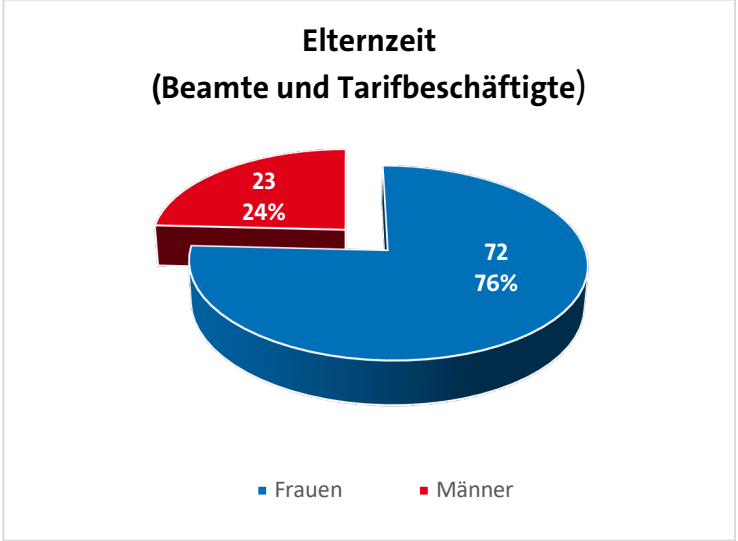
Im nachfolgenden Kapitel werden unterschiedliche Beurlaubungsgründe differenziert dargestellt. Dabei wird nach folgenden Arten der Beurlaubung unterschieden: Elternzeit, familiäre Gründe (Kind unter 18, Pflege von Angehörigen) und sonstige Gründe (Sonderurlaub, Fortbildung, Altersteilzeit, ruhendes Beschäftigungsverhältnis).
Die Gesamtzahl der Beurlaubungen zeigt einen deutlichen Mehrheitsanteil an Frauen.
Die unterschiedlichen Maßnahmen, insbesondere in der Thematik „Führung und Vereinbarkeit“, nehmen daher auch dieses Thema auf. Ziel ist es dabei, insgesamt Themen wie Teilzeit, Beurlaubung und Telearbeit nicht weiterhin als mehrheitlich weibliche Themen zu betrachten, sondern eine paritätische Nutzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.











Thema 9	**Beschäftigte mit längeren Beurlaubungsphasen systematisch begleiten**
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Bindung und Reintegration bestmöglich fördern und gezielt begleiten**

Maßnahmen	• Konzeption und Implementierung einer regelhaften Begleitung vor, während und nach Elternzeit, Pflegezeit sowie von anderen Beurlaubungs-/Teilzeitkonstellationen sowie von adäquaten Beratungs- und Fortbildungsangeboten

Maßnahme 1 regelhafte Begleitung vor und nach Abwesenheiten sowie Beratungs- und Fortbildungsangebote	**Terminierung** 2023-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Entsprechende Instrumente und Formate sind entwickelt, pilotiert, bekanntgemacht und werden regelhaft genutzt von Führungskräften und Beurlaubten.
Beschreibung	Bereitstellung von Informationen und Ansprechpersonen für alle Fragen zum Thema; Best-Practise Beispiele sammeln und kommunizieren sowie um geeignete Instrumente ergänzen; systematisches (ggf. digitales) Onboarding für Beurlaubte und wiederkehrende Beschäftigte; Kommunikation und Bewerbung der Beratungsangebote zur beruflichen Weiterentwicklung zur frühzeitigen Reflexion der eigenen beruflichen Ziele, Entwicklungsmöglichkeiten und möglichen Umsetzungsschritte für Beschäftigte und Führungskräfte. Einbindung des Angebotes in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, z.B. Führungskräfteentwicklung.	
Zuständigkeit	611 + 612	
Mitarbeit	Personalservice, Familienbüro	

4.5. WEITERE MAßNAHMEN

4.5.1. SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Thema 11	
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt durch die Sensibilisierung der universitären Öffentlichkeit**
Maßnahmen	• Konstitution eines Arbeitskreises zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt • Erarbeitung eines Regelprozesses zur Intervention in Form einerRichtlinie • Sensibilisierung der Beschäftigten der UHH, insbes. der Führungskräfte für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt • Fortbildungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Maßnahme 1 Konstitution eines Arbeitskreises zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	**Terminierung** 2021	**Erfolgsindikator** Arbeitskreis trifft sich regelmäßig. Schnittstellen sind geklärt und funktionieren.
Beschreibung	Die **B**eratungsstelle **S**exualisierte **D**iskriminierung und Belästigung (BSD) initiiert einen Arbeitskreis der beteiligten Akteurinnen und Akteure (u.a. BSD, Abt. 6, AGG-Beschwerdestelle, Sozialberatung, Familienbüro, G-TVP und G-Wissenschaft, TVPR, WIPR, Beratungsstelle der Abt. 3), der regelmäßig stattfindet, um die Schnittstellen und Prozesse im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu optimieren.	
Zuständigkeit	BSD/SB2	
Mitarbeit	-	

Maßnahme 2 Erarbeitung eines Regelprozesses zur Intervention in Form einer Richtlinie	**Terminierung** 2021 und fortlaufend	**Erfolgsindikator** Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist überarbeitet: Austauschformate, Berichtsroutinen und Regelprozess der Intervention sind etabliert.
Beschreibung	Unter Koordination durch die **B**eratungsstelle **S**exualisierte **D**iskriminierung und Belästigung und in Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren (z.B. BSD, Abt. 6, AGG-Beschwerdestelle, Sozialberatung, Familienbüro, G-TVP und G-Wissenschaft, TVPR, WIPR, Beratungsstelle der Abt. 3) wird die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt überarbeitet. Die Schnittstellen sind darin klar definiert, so dass Anfragen und Beratungsbedarfe durch schnelle Übergabe an den Schnittstellen bzw. Informationsaustausch optimal abgedeckt werden können. Gezielte Zusammenarbeit der Bereiche TVP und Wissenschaft. Bedeutsam bleiben dabei die Schweigepflicht und die Anonymisierung der Einzelfälle, um Vertraulichkeit zu gewährleisten.	
Zuständigkeit	BSD/SB2	
Mitarbeit	Abstimmung mit 6, Stab-G, G-TVP, TVPR, WIPR, R11	

Maßnahme 3	**Terminierung**	**Erfolgsindikator**
Sensibilisierung der Beschäftigten der UHH, insbes. der Führungskräfte für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	2021 und fortlaufend	Die Beschäftigten wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie Rat bzw. Unterstützung benötigen, sind sensibilisiert für das Thema und kennen die Umgangsformen, die von allen an der UHH Beschäftigten erwartet werden (z.B. im Bereich der Sprache). Die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist bekannt.

Beschreibung	Erstellung und Veröffentlichung von Informationsmaterial (z.B. Handlungsleitfäden für Führungskräfte und Beschäftigte für den Umgang mit Vorfällen; Plakat- und Flyer-Kampagnen zur Sensibilisierung der universitären Öffentlichkeit). Vortragsveranstaltungen zur Anregung und kontinuierlichen Präsenzhaltung eines Diskurses sowie Kurzvorträge in unterschiedlichen Gremien. Im Bedarfsfall spezielle Beratungen zu dem Thema.
Zuständigkeit	BSD/SB2
Mitarbeit	-

Maßnahme 4	**Terminierung**	**Erfolgsindikator**
Fortbildungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Jährlich 1-2 Veranstaltungen 2021-2024	Es finden regelmäßig unterschiedliche Veranstaltungsformate zu dem Thema statt (z.B. Vorträge, Workshops). Diese werden von den Führungskräften und Mitarbeitenden wahrgenommen.

Beschreibung	Vorträge, Workshops und Beratungen zu dem Thema werden im Bereich der Wissenschaft als auch in der Verwaltung sowohl für Mitarbeitende als auch speziell für Führungskräfte angeboten. Ebenso finden Veranstaltungen für Multiplikatoren (Leitung, Interessensvertretungen) statt.
Zuständigkeit	BSD/SB2
Mitarbeit	-

4.5.2. GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Thema 11	**Geschlechtergerechte Sprache**
Welche Ziele werden mit den Maßnahmen verfolgt?	**Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter wird in allen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in dienstlichen Kommunikationen gemäß den Vorgaben der FHH berücksichtigt.**
Maßnahmen	• Umsetzung von neuen Vorgaben • Informations-, Fortbildungs-, und Reflexionsmöglichkeiten

Maßnahme 1 Umsetzung von neuen Vorgaben der FHH bzw. adäquate Berücksichtigung von UHH spezifischen Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** Empfehlungen sind in einem interdisziplinär zusammengesetzten Gremium entwickelt, werden hochschulweit kommuniziert und die Kommunikation mit den Hochschulmitgliedern ggf. dementsprechend angepasst.
Beschreibung	Der akademische Senat der Universität Hamburg hat bereits im letzten Jahr (2019) ein Gremium mit Fachexpertise eingesetzt um Vorschläge zur Nutzung geschlechtergerechter Sprache für die Universitätsmitglieder vor dem Hintergrund von Änderungen gesellschaftlicher und juristischer Anforderungen zu entwickeln. Anknüpfend daran sollen die dann abgestimmten Vorschläge für die TVP-Beschäftigten nutzbar sein.	
Zuständigkeit	Stab-G	
Mitarbeit	G-TVP	

Maßnahme 2 Informations-, Fortbildungs-, und Reflexionsmöglichkeiten	**Terminierung** 2021-2024 fortlaufend	**Erfolgsindikator** In der Universität gibt es eine Stelle, die Informationen bündelt, zielgruppenspezifisch aufbereitet und weiterleitet sowie zur Reflexion für jedes einzelne Universitätsmitglied zur Verfügung steht.
Beschreibung	Allen Beschäftigten ist die Möglichkeit zur Umsetzung der Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache zu geben. Dafür werden geeignete Informationsmaterialien universitätsspezifisch aufbereitet und zur Verfügung gestellt, insbesondere im Intranet (KUS-Portal). Ein Flyer wird entwickelt, der auch	

	allen neu beschäftigten Personen als Begrüßungsinformationen zur Verfügung gestellt wird. Regelmäßige Fortbildungen werden angeboten bzw. wird das Thema in bestehende Fortbildungs-/Veranstaltungsformate insbesondere denen für Führungskräfte aufgenommen. Hierbei werden auch geeignete Reflexionsmöglichkeiten geschaffen. Beschäftigte können sich mit Fragen, Anregungen zum Thema an eine innerhalb der Dienststelle zuständige Stelle wenden, die möglichst allen bekannt ist.
Zuständigkeit	Stab-G
Mitarbeit	G-TVP, 611.3 für die Umsetzung der Fortbildungen, Abt. 2

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

ANHANG

DATEN FÜR DEN GLEICHSTELLUNGSPLAN

FÜR DAS TECHNISCHE, BIBLIOTHEKS- UND VERWALTUNGSPERSONAL (TVP) DER UHH

BESTANDSAUFNAHME UND PERSONALDATENANALYSE

DATEN-ZEITRAUM 01.01.2019 – 31.12.2019

PERSONALDATENANALYSE

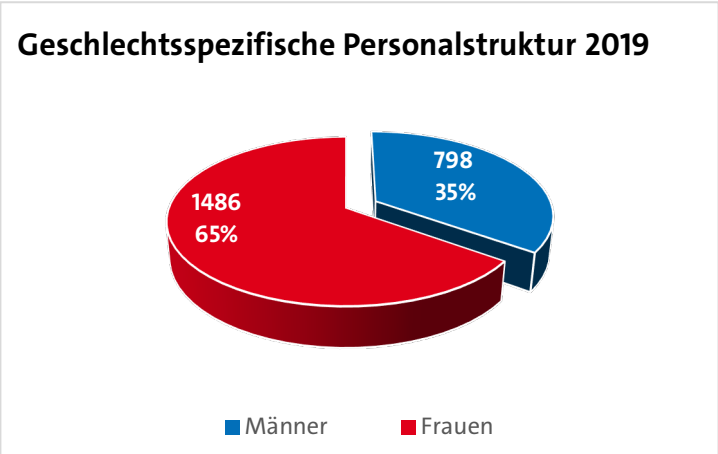
- Analyse der Beschäftigtenstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,
- Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans,
- Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie
- Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben.

Erfasst wurden die Daten für das Technische-, das Bibliotheks- und das Verwaltungspersonal am Stichtag 31.12.2019.

3 BESTANDSAUFNAHME

3.1 GESAMTE BESCHÄFTIGTENZAHLEN

2019				Gesamt: Anzahl
weiblich		männlich		
Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
1486	65%	798	35%	2284



Auszubildende sind in diesen Beschäftigtenzahlen nicht enthalten, sie werden unter Punkt 4.2.3 gesondert dargestellt. Ebenso werden Sonderdienstverträge (z.B. Projektleitungen, in der Regel befristet) nicht berücksichtigt.

3.2 STATUSGRUPPEN UND FACHRICHTUNGEN

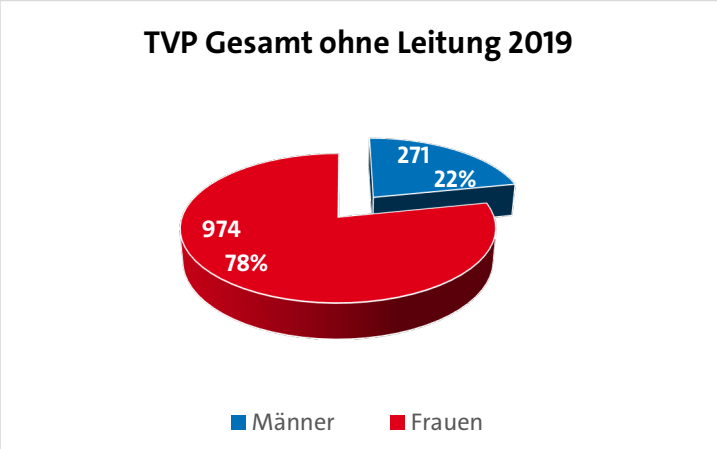
Status	LG*	männlich		weiblich		Gesamt	Anteil
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Beamtin/Beamter	LG 1	9	0%	11	0%	20	**1%**
	LG 2	29	1%	44	2%	73	**3%**
Gesamt Beamtin/Beamter		**38**	**2%**	**55**	**2%**	**93**	**4%**
Tarifbeschäftigte	LG 1	241	11%	434	19%	675	**29%**
	LG 2	519	23%	997	43%	1516	**66%**
Gesamt Tarifbeschäftigte		**760**	**33%**	**1431**	**63%**	**2191**	**96%**
Gesamtergebnis		**798**	**35%**	**1486**	**65%**	**2284**	**100%**

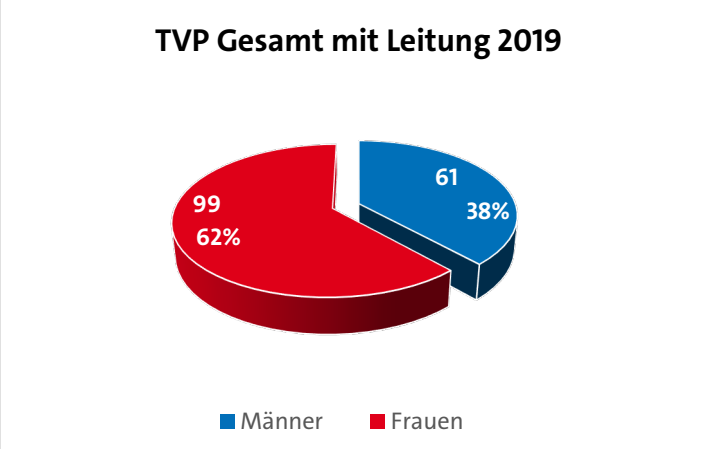
Legende:
LG* = Laufbahngruppe
EG* = Entgeltgruppe
LG2/EA2 (hD) = Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2, ehem. höherer Dienst

LG2/EA1 (gD) = Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1, ehem. gehobener Dienst
LG1/EA2 (mD) = Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2, ehem. mittlerer Dienst
LG1/EA1 (eD) = Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 1, ehem. einfacher Dienst
(gilt für alle nachfolgenden Inhalte)

Hier wird erstmals der Personalbereich Technik aufgeteilt und das Personal in IT- und Datenverarbeitung gesondert betrachtet. Dies dient der gezielten Darstellung der Verhältnisse der Geschlechterparität, um hier Maßnahmen zu verankern. Dies wird so auch in das künftige Monitoring aufgenommen und weiterverfolgt.

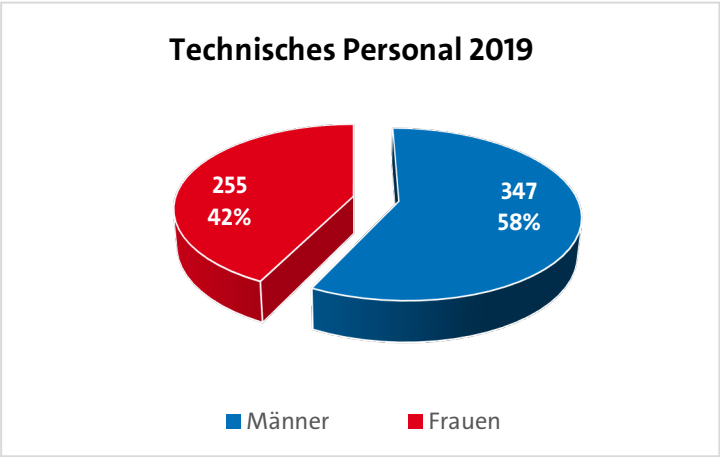
TVP-GESAMT

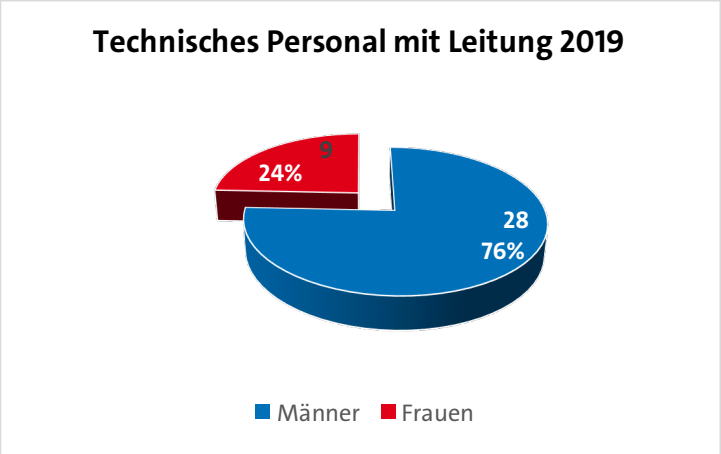


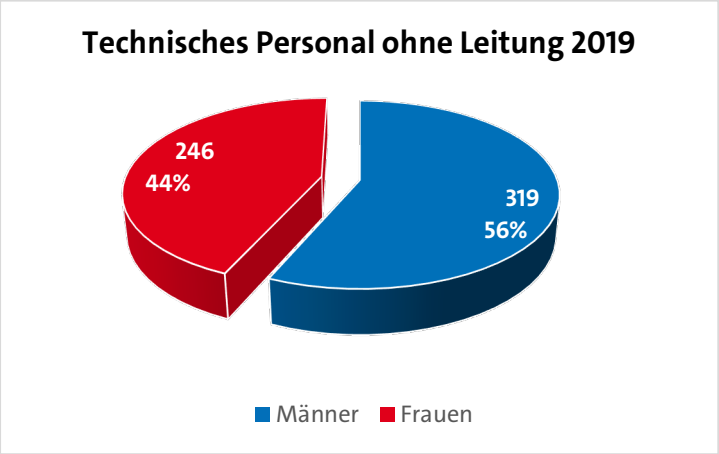


TECHNISCHES PERSONAL

Bereich	EG*	Mit Leitungsfunktion				Ohne Leitungsfunktion				Gesamt	Anteil
		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Technik	A 12	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	0,04%
	EG10	4	17%	0	0%	15	63%	5	21%	24	1,05%
	EG11	7	15%	0	0%	30	63%	11	23%	48	2,09%
	EG12	2	7%	0	0%	20	74%	5	19%	27	1,18%
	EG13	3	13%	1	4%	14	58%	6	25%	24	1,05%
	EG13Ü	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	2	0,09%
	EG14	3	38%	1	13%	3	38%	1	13%	8	0,35%
	EG15	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	2	0,09%
	EG2	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	2	0,09%
	EG2Ü	0	0%	1	25%	0	0%	3	75%	4	0,17%
	EG3	0	0%	0	0%	18	64%	10	36%	28	1,22%
	EG4	0	0%	0	0%	24	83%	5	17%	29	1,26%
	EG5	0	0%	0	0%	16	64%	9	36%	25	1,09%
	EG6	0	0%	0	0%	28	64%	16	36%	44	1,92%
	EG7	0	0%	0	0%	30	64%	17	36%	47	2,05%
	EG8	2	2%	0	0%	51	50%	49	48%	102	4,45%
	EG9a	3	2%	4	3%	51	40%	68	54%	126	5,49%
	EG9b	2	4%	1	2%	18	32%	35	63%	56	2,44%
	EG9S	1	33%	0	0%	0	0%	2	67%	3	0,13%
Gesamt Technik		**28**	**5%**	**9**	**1%**	**319**	**53%**	**246**	**41%**	**602**	**26,29%**

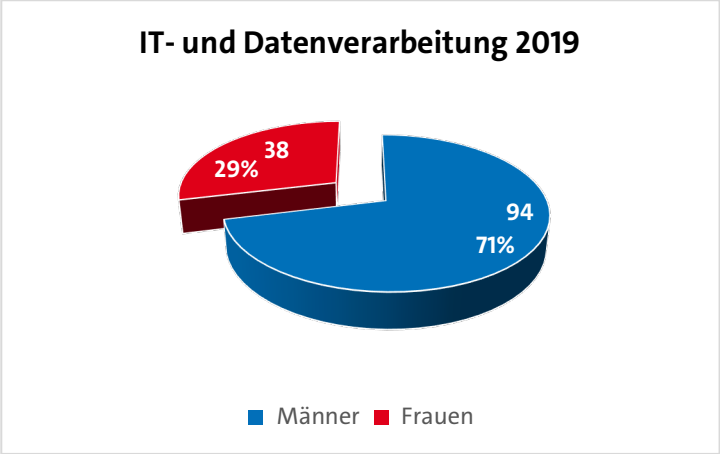


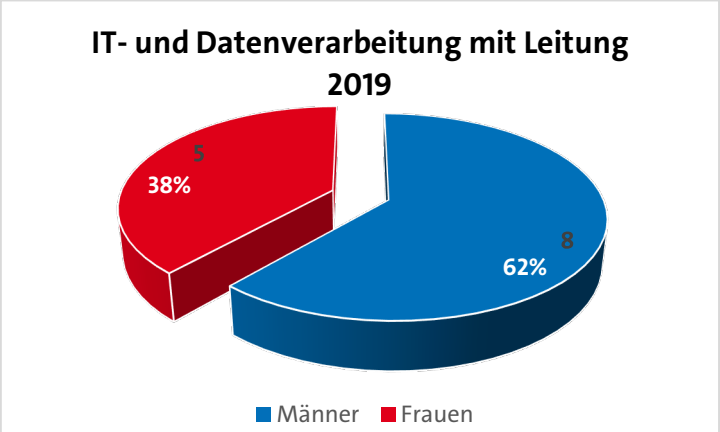

Technisches Personal mit Leitung 2019
9
24%
28
76%
Männer
Frauen

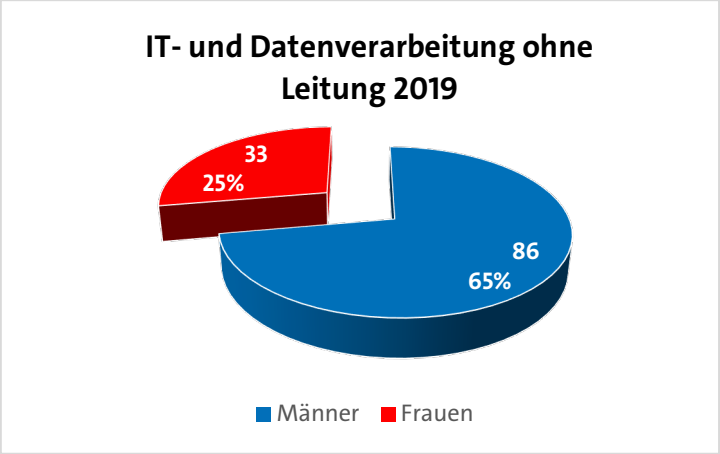

Technisches Personal ohne Leitung 2019
246
44%
319
56%
Männer
Frauen

IT- UND DATENVERARBEITUNG

Bereich	EG*	Mit Leitungsfunktion				Ohne Leitungsfunktion				G	Anteil
		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
IT- und Datenverarbeitung	A 11	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1	0,04%
	A 12	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1	0,04%
	A 13 LBGr. 2.2	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	0,04%
	A 15	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	0,09%
	EG10	0	0%	0	0%	8	73%	3	27%	11	0,48%
	EG11	0	0%	0	0%	43	80%	11	20%	54	2,35%
	EG12	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	0,04%
	EG13	2	6%	0	0%	24	73%	7	21%	33	1,44%
	EG13Ü	0	0%	1	11%	3	33%	5	56%	9	0,39%
	EG14	1	13%	3	38%	2	25%	2	25%	8	0,35%
	EG15	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	0,09%
	EG15Ü	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	0,04%
	EG9a	1	20%	0	0%	2	40%	2	40%	5	0,22%
	EG9b	0	0%	0	0%	2	67%	1	33%	3	0,13%
Gesamt IT- und Datenverarbeitung		**8**	**6%**	**5**	**4%**	**86**	**65%**	**33**	**25%**	**132**	**5,80%**

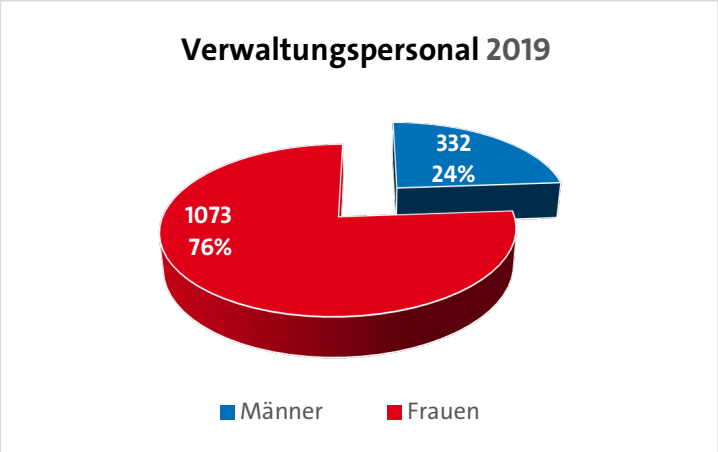


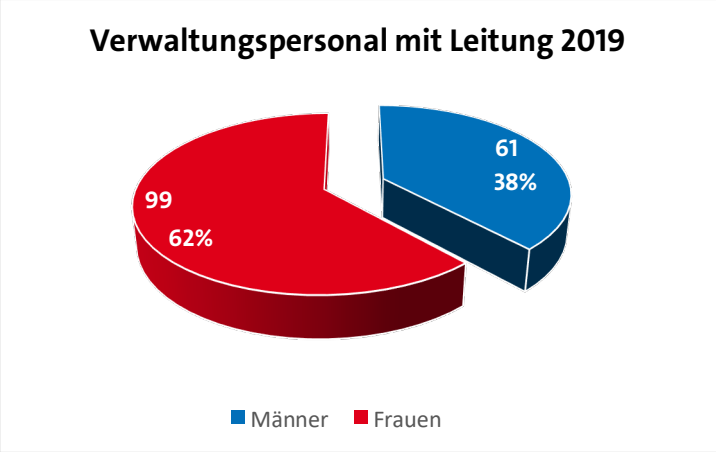

IT- und Datenverarbeitung mit Leitung 2019
5
38%
8
62%
Männer
Frauen

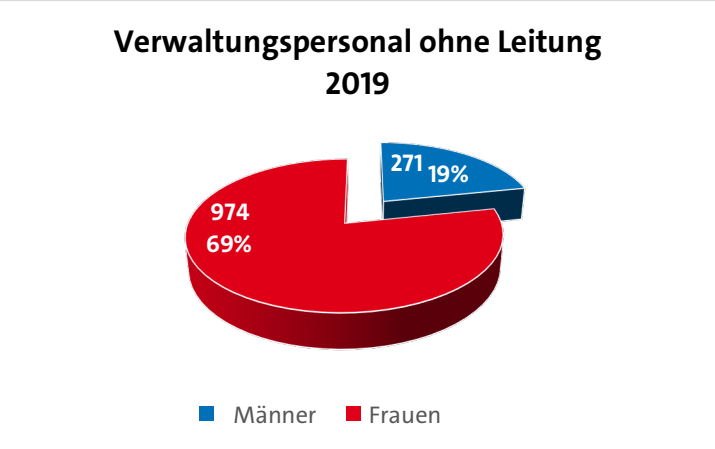

IT- und Datenverarbeitung ohne Leitung 2019
33
25%
86
65%
Männer
Frauen

VERWALTUNGSPERSONAL

Bereich	EG*	Mit Leitungsfunktion				Ohne Leitungsfunktion				G	Anteil
		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Verwaltung	A 10	0	0%	0	0%	0	0%	4	100%	4	0,17%
	A 11	3	12%	9	35%	4	15%	10	38%	26	1,13%
	A 12	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	5	0,22%
	A 13 LBGr. 2.1	2	50%	1	25%	1	25%	0	0%	4	0,17%
	A 13 LBGr. 2.2	1	20%	0	0%	1	20%	3	60%	5	0,22%
	A 14	5	56%	3	33%	1	11%	0	0%	9	0,39%
	A 15	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4	0,17%
	A 16	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	0,09%
	A 7	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1	0,04%
	A 8	0	0%	0	0%	4	44%	5	56%	9	0,39%
	A 9 LBGr. 1	3	30%	1	10%	1	10%	5	50%	10	0,44%
	A 9 LBGr. 2	0	0%	0	0%	1	20%	4	80%	5	0,22%
	EG10	2	7%	4	13%	4	13%	20	67%	30	1,31%
	EG11	8	8%	10	11%	24	25%	53	56%	95	4,14%
	EG12	0	0%	1	9%	7	64%	3	27%	11	0,48%
	EG13	6	2%	20	7%	76	27%	180	64%	282	12,29%
	EG13Ü	4	22%	1	6%	2	11%	11	61%	18	0,78%
	EG14	10	15%	25	38%	13	20%	17	26%	65	2,83%
	EG15	7	30%	13	57%	2	9%	1	4%	23	1,00%
	EG15Ü	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	0,09%
	EG2	0	0%	0	0%	7	54%	6	46%	13	0,57%
	EG3	0	0%	0	0%	4	100%	0	0%	4	0,17%
	EG4	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	2	0,09%
	EG5	0	0%	0	0%	5	20%	20	80%	25	1,09%
	EG6	0	0%	1	1%	19	14%	113	85%	133	5,80%
	EG7	0	0%	0	0%	3	8%	35	92%	38	1,66%
	EG8	3	3%	0	0%	18	17%	85	80%	106	4,62%
	EG9	0	0%	0	0%	1	25%	3	75%	4	0,17%
	EG9a	0	0%	1	0%	39	18%	181	82%	221	9,63%
	EG9b	2	1%	2	1%	27	11%	205	87%	236	10,29%
	EG9S	0	0%	0	0%	3	25%	9	75%	12	0,52%
	W 3	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	0,04%
Gesamt Verwaltung		**61**	**5%**	**99**	**7%**	**271**	**19%**	**974**	**69%**	**1405**	**61,60%**

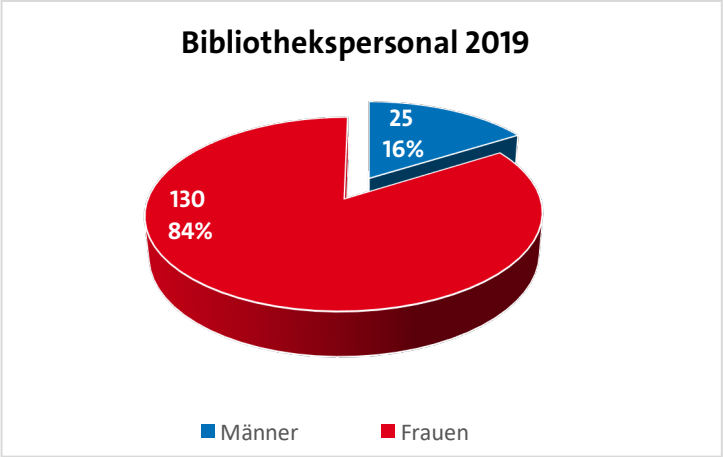

Verwaltungspersonal 2019
332
24%
1073
76%
Männer
Frauen

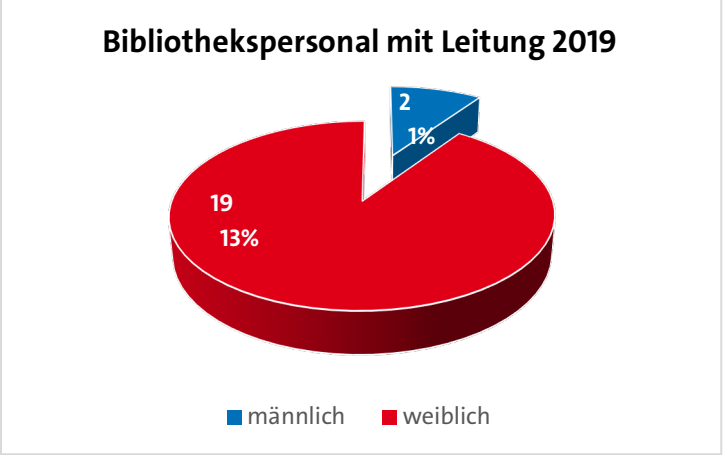

Verwaltungspersonal mit Leitung 2019
61
38%
99
62%
Männer
Frauen

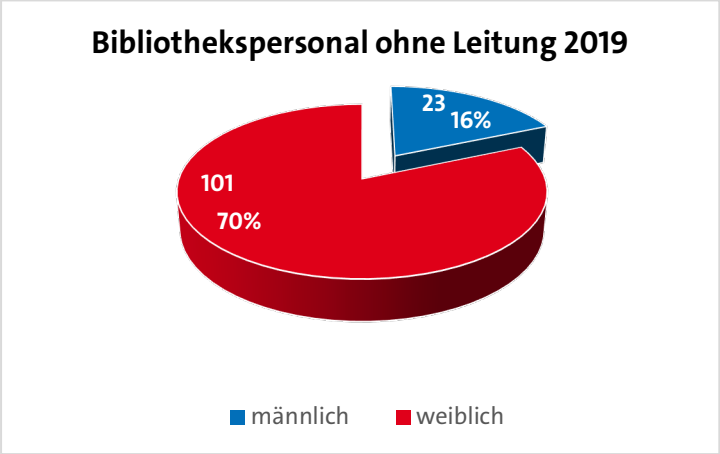

Verwaltungspersonal ohne Leitung 2019
271
19%
974
69%
Männer
Frauen

BIBLIOTHEKSPERSONAL

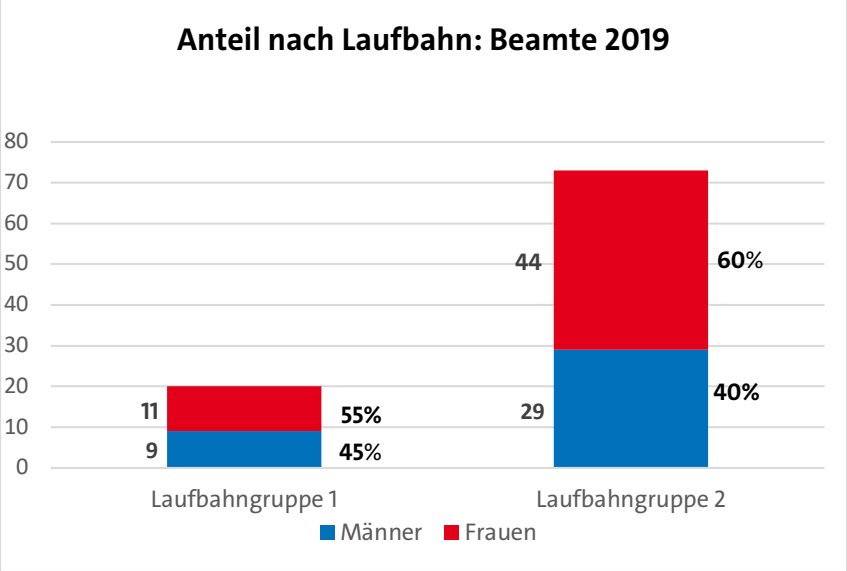
Bereich	EG*	Mit Leitungsfunktion				Ohne Leitungsfunktion				Gesamt	Anteil
		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Bibliothek	A 10	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	0,04%
	A 14	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0,04%
	EG10	1	10%	4	40%	2	20%	3	30%	10	0,44%
	EG13	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	5	0,22%
	EG14	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	0,04%
	EG3	0	0%	0	0%	1	17%	5	83%	6	0,26%
	EG5	0	0%	0	0%	7	33%	14	67%	21	0,92%
	EG6	0	0%	1	3%	1	3%	32	94%	34	1,48%
	EG8	0	0%	0	0%	2	17%	10	83%	12	0,52%
	EG9	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	2	0,09%
	EG9a	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1	0,04%
	EG9b	0	0%	11	22%	6	12%	34	67%	51	2,22%
Gesamt Bibliothek		**2**	**1%**	**19**	**13%**	**23**	**16%**	**101**	**70%**	**145**	**6,32%**

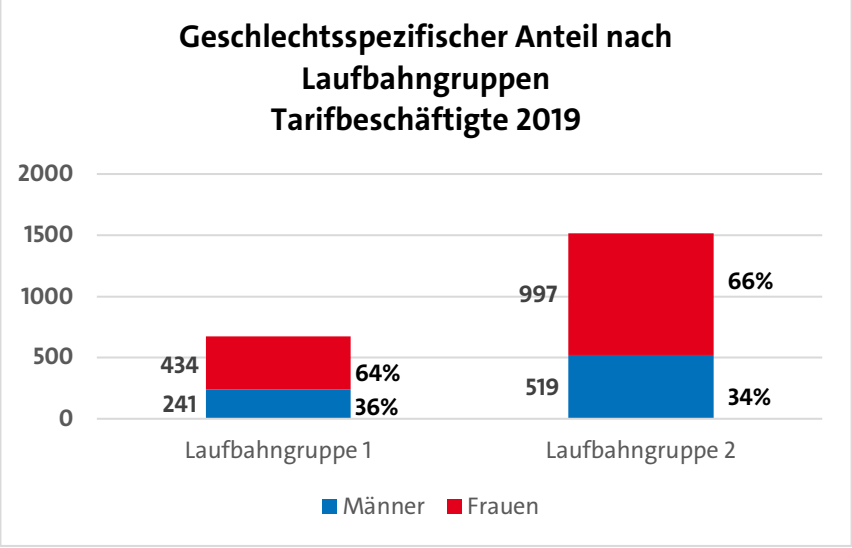






3.3 ENTGELDGRUPPEN





Status	LG*	Tarifgruppe	männlich		weiblich	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtin/Beamter	LG 1	A 7	1	100%	0	0%
		A 8	4	44%	5	56%
		A 9 LBGr. 1	4	40%	6	60%
	LG 2	A 10	0	0%	5	100%
		A 11	8	30%	19	70%
		A 12	2	29%	5	71%
		A 13 LBGr. 2.1	3	75%	1	25%
		A 13 LBGr. 2.2	2	33%	4	67%
		A 14	7	70%	3	30%
		A 15	5	83%	1	17%
		A 16	1	50%	1	50%
		A 9 LBGr. 2	1	20%	4	80%
		W 3	0	0%	1	100%
Gesamt Beamtin/Beamter			**38**	**41%**	**55**	**59%**
Tarifbeschäftigte	LG 1	EG2	7	47%	8	53%
		EG2Ü	0	0%	4	100%
		EG3	23	61%	15	39%
		EG4	26	84%	5	16%
		EG5	28	39%	43	61%
		EG6	48	23%	163	77%
		EG7	33	39%	52	61%
		EG8	76	35%	144	65%
	LG 2	EG10	36	48%	39	52%
		EG11	112	57%	85	43%
		EG12	29	74%	10	26%
		EG13	127	37%	217	63%
		EG13Ü	10	34%	19	66%
		EG14	32	39%	50	61%
		EG15	12	44%	15	56%
		EG15Ü	1	33%	2	67%
		EG9	2	33%	4	67%
		EG9a	97	27%	256	73%
		EG9b	57	16%	289	84%
		EG9S	4	27%	11	73%
Gesamt Tarifbeschäftigte			**760**	**35%**	**1431**	**65%**
Gesamtergebnis			**798**	**35%**	**1486**	**65%**

4.2 PERSONALAUSWAHL UND AUSBILDUNG

4.2.1 FLUKTUATION

BESCHÄFTIGTE NACH FLUKTUATION (ALTERSBEDINGTER AUSTRITT) FÜR DEN ZEITRAUM DES FOLGENDENJAHRES AB 01.01.2020

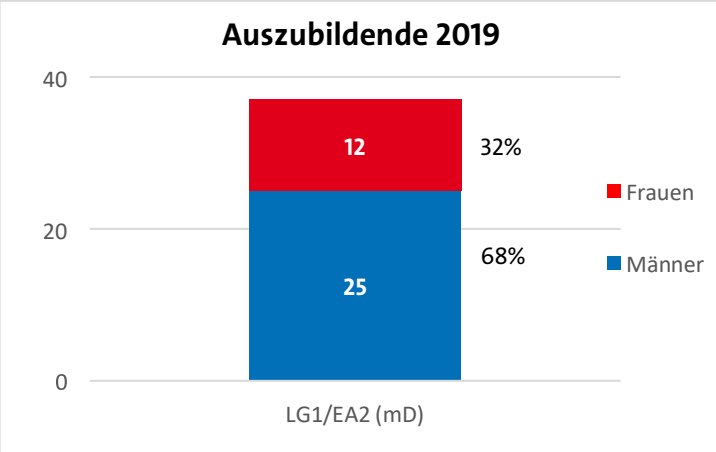
Bereich	LG*	Mit Leitungsfunktion		Ohne Leitungsfunktion		Gesamt
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	
Bibliothek	LG 1	0	0	1	4	5
	LG 2	0	2	0	0	2
Gesamt Bibliothek		**0**	**2**	**1**	**4**	**7**
IT- und Datenverarbeitung	LG 2	0	0	4	3	7
Gesamt IT- und Datenverarbeitung		**0**	**0**	**4**	**3**	**7**
Technik	LG 1	0	0	9	2	11
	LG 2	0	0	3	11	14
Gesamt Technik		**0**	**0**	**12**	**13**	**25**
Verwaltung	LG 1	0	0	2	16	18
	LG 2	2	10	11	37	60
Gesamt Verwaltung		**2**	**10**	**13**	**53**	**78**
	Gesamt	**2**	**12**	**30**	**73**	**117**

Beschäftigte nach Fluktuation (Ausgeschiedene Mitarbeiter) über den Zeitraum des vergangenen Jahres bis 31.12.2019

Bereich	LG*	Mit Leitungsfunktion		Ohne Leitungsfunktion		Gesamt
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	
Bibliothek	LG 1	0	0	0	1	1
	LG 2	0	0	3	2	5
Gesamt Bibliothek		**0**	**0**	**3**	**3**	**6**
IT- und Datenverarbeitung	LG 2	0	0	2	2	4
Gesamt IT- und Datenverarbeitung		**0**	**0**	**2**	**2**	**4**
Technik	LG 1	0	0	3	7	10
	LG 2	0	0	9	7	16
Gesamt Technik		**0**	**0**	**12**	**14**	**26**
Verwaltung	LG 1	0	0	5	17	22
	LG 2	2	8	23	54	87
Gesamt Verwaltung		**2**	**8**	**28**	**71**	**109**
	Gesamt	**2**	**8**	**45**	**90**	**145**

4.2.3 AUSBILDUNG

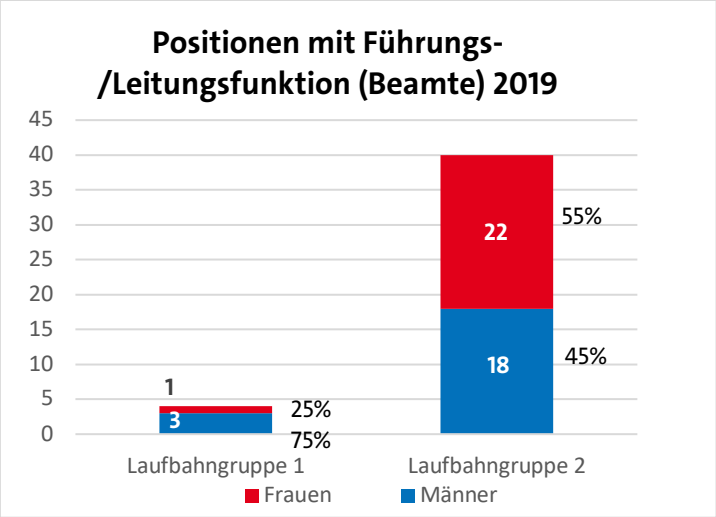
2019		männlich		weiblich			
	Einstiegsamt	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Gesamt	Gesamt
Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	25	68%	12	32%	37	100%
Gesamt		**25**	**68%**	**12**	**32%**	**37**	**100%**

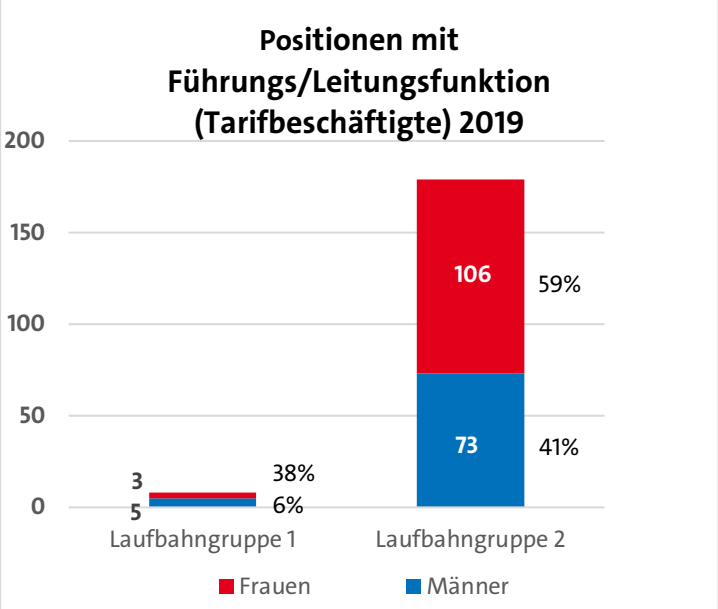


4.3. BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND FORTBILDUNG

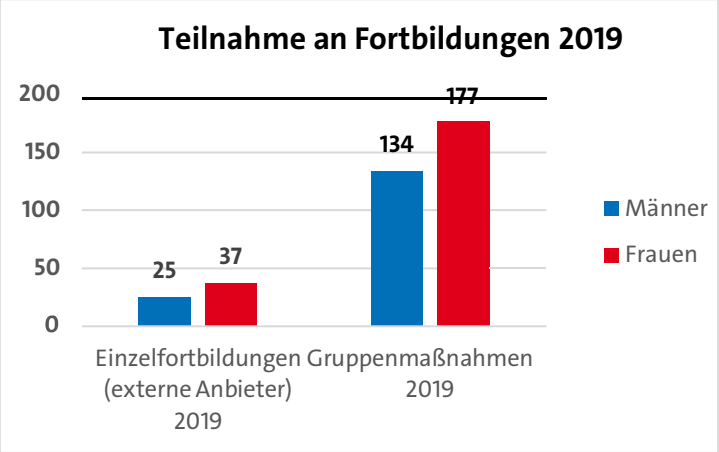
4.3.1 FÜHRUNG

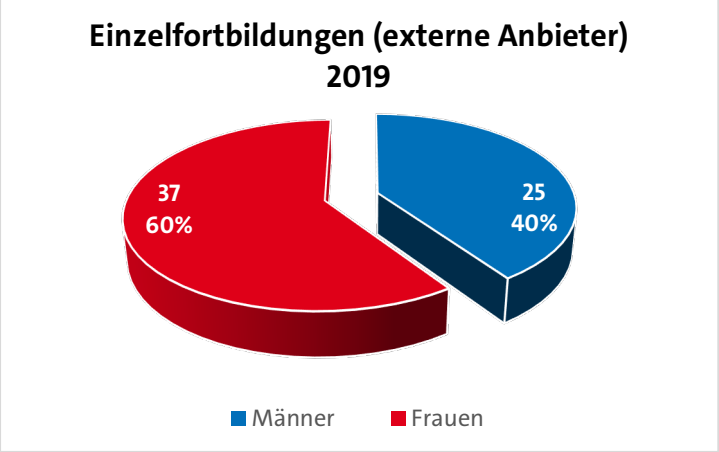
Status	LG*	Mit Leitungsfunktion					
		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtin/Beamter	LG 1	3	1%	1	0%	4	2%
	LG 2	18	8%	22	9%	40	17%
Gesamt Beamtin/Beamter		**21**	**9%**	**23**	**10%**	**44**	**19%**
Tarifbeschäftigte	LG 1	5	2%	3	1%	8	3%
	LG 2	73	31%	106	45%	179	76%
Gesamt Tarifbeschäftigte		**78**	**34%**	**109**	**47%**	**187**	**81%**
Gesamtergebnis		**99**	**43%**	**132**	**57%**	**231**	**100%**


Positionen mit Führungs-
/Leitungsfunktion (Beamte) 2019
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
1
3
25%
75%
22
55%
18
45%
Laufbahngruppe 1
Laufbahngruppe 2
Frauen
Männer


Positionen mit
Führungs/Leitungsfunktion
(Tarifbeschäftigte) 2019
200
150
100
50
0
3
5
38%
6%
106
59%
73
41%
Laufbahngruppe 1
Laufbahngruppe 2
Frauen
Männer

4.3.2 FORTBILDUNG





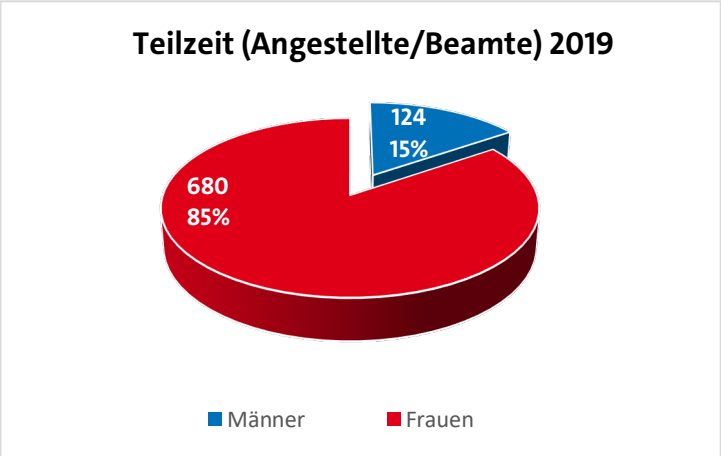
4.4 ARBEITSFORMEN UND ARBEITSZEITEN

4.4.1 Teilzeit und Führung in Teilzeit

BESCHÄFTIGUNG IN TEILZEIT

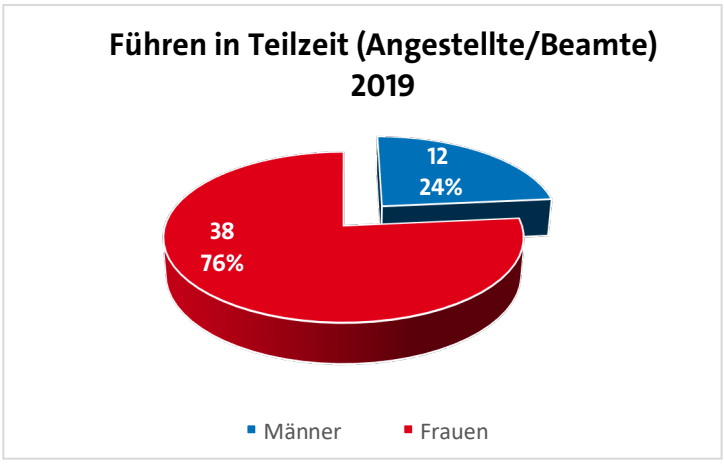
2019				männlich		weiblich		Gesamt Anzahl	Gesamt Anteil
Status	**LG***	**Einstiegsamt**	**TARIFGR**	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**		
Beamtinnen/ Beamte	**LG 2**	Einstiegsamt 2	A 13 LBGr. 2.1	1	100%	0	0%	1	0,12%
			A 13 LBGr. 2.2	1	33%	2	67%	3	0,37%
			A 14	2	67%	1	33%	3	0,37%
			A 16	1	100%	0	0%	1	0,12%
		Summe		**5**	**62,5%**	**3**	**37,5%**	**8**	**29%**
		Einstiegsamt 1	A 9 LBGr. 2	0	0%	2	100%	2	0,25%
			A 10	0	0%	1	100%	1	0,12%
			A 11	1	10%	9	90%	10	1,24%
			A 12	1	33%	2	67%	3	0,37%
		Summe		**2**	**18%**	**14**	**82%**	**16**	**57%**
	LG 1	Einstiegsamt 2	A 8	1	33%	2	67%	3	0,37%
			A 9 LBGr. 1	0	0%	1	100%	1	0,12%
		Summe		**1**	**25%**	**3**	**75%**	**4**	**14%**
Summe				**8**	**29%**	**20**	**71%**	**28**	**3,48%**
Angestellte	**LG 2**	Einstiegsamt 2	EG13	25	17%	120	83%	145	18,03%
			EG13Ü	2	15%	11	85%	13	1,62%
			EG14	3	13%	21	88%	24	2,99%
			EG15	1	50%	1	50%	2	0,25%
		Summe		**31**	**17%**	**153**	**83%**	**184**	**24%**
		Einstiegsamt 1	EG9	1	33%	2	67%	3	0,37%

			EG9a	15	13%	103	87%	118	14,68%
			EG9b	4	3%	132	97%	136	16,92%
			EG9S	0	0%	4	100%	4	0,50%
			EG10	4	22%	14	78%	18	2,24%
			EG11	20	36%	36	64%	56	6,97%
			EG12	5	50%	5	50%	10	1,24%
		Summe		**49**	**14%**	**296**	**86%**	**345**	**44%**
	LG 1	Einstiegsamt 2	EG2	3	43%	4	57%	7	0,87%
			EG2Ü	0	0%	3	100%	3	0,37%
			EG3	5	36%	9	64%	14	1,74%
			EG4	1	25%	3	75%	4	0,50%
			EG5	6	18%	27	82%	33	4,10%
			EG6	8	9%	81	91%	89	11,07%
			EG7	3	10%	28	90%	31	3,86%
			EG8	9	14%	56	86%	65	8,08%
		Summe		35	14%	211	86%	246	32%
Summe				115	15%	660	85%	775	96,52%
Gesamt				**123**	**15%**	**680**	**85%**	**803**	**100,00%**



FÜHRUNG IN TEILZEIT

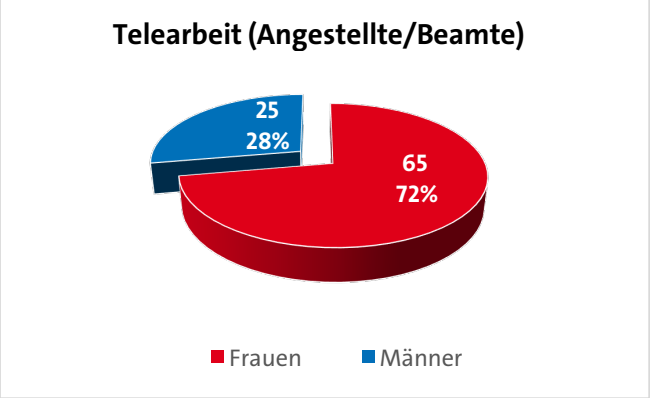
2019				männlich		weiblich		Gesamt Anzahl	Gesamt Anteil
Status	**LG***	**Einstiegsamt**	**TARIFGR**	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**		
Beamtin/ Beamter	**LG 2**	Einstiegsamt 1	A 11	0	0%	5	100%	5	9,80%
			A 12	0	0%	2	100%	2	3,92%
			A 13 LBGr. 2.2	1	100%	0	0%	1	1,96%
			A 14	2	67%	1	33%	3	5,88%
			A 16	1	100%	0	0%	1	1,96%
		Summe		**4**	**33%**	**8**	**67%**	**12**	**23,53%**
Angestellte	**LG 2**	Einstiegsamt 2	EG13	2	22%	7	78%	9	17,65%
			EG13Ü	0	0%	1	100%	1	1,96%
			EG14	3	23%	10	77%	13	25,49%
			EG15	1	50%	1	50%	2	3,92%
		Summe		**6**	**24%**	**19**	**76%**	**25**	**49,02%**
		Einstiegsamt 1	EG9a	1	33%	2	67%	3	5,88%
			EG9b	0	0%	5	100%	5	9,80%
			EG10	1	50%	1	50%	2	3,92%
			EG11	0	0%	2	100%	2	3,92%
		Summe		**2**	**17%**	**10**	**83%**	**12**	**23,53%**
	LG 1	Einstiegsamt 2	EG6	0	0%	1	100%	1	1,96%
		Summe		0	**0%**	**1**	**100%**	**1**	**1,96%**
Gesamt				**12**	**24%**	**38**	**76%**	**50**	**100,00%**



4.4.2 TELEARBEIT

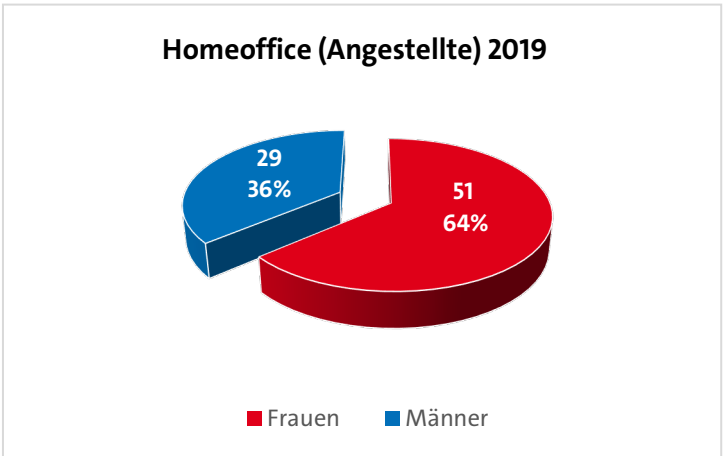
NUTZUNG ALTERNIERENDE TELEARBEIT

2019					Gesamt
	weiblich		männlich		
Status	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Angestellte/Beamte	65	72%	25	28%	90
Gesamt	**65**	**72%**	**25**	**28%**	**90**



NUTZUNG HOME-OFFICE

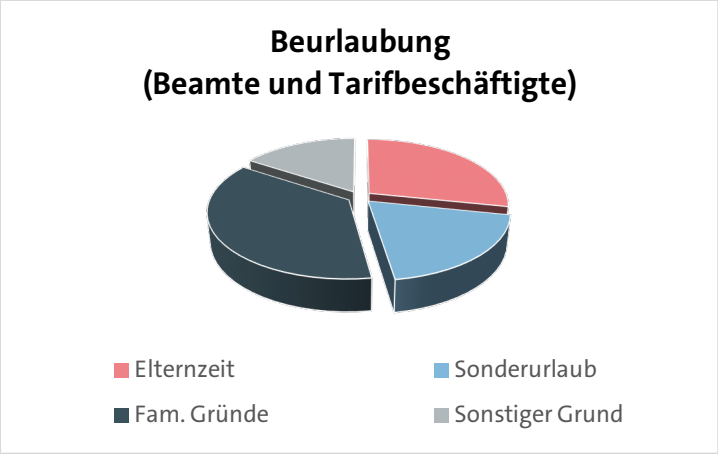
2019					Gesamt
	weiblich		männlich		
Status	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Angestellte	51	64%	29	36%	80
Gesamt	**51**	**64%**	**29**	**36%**	**80**

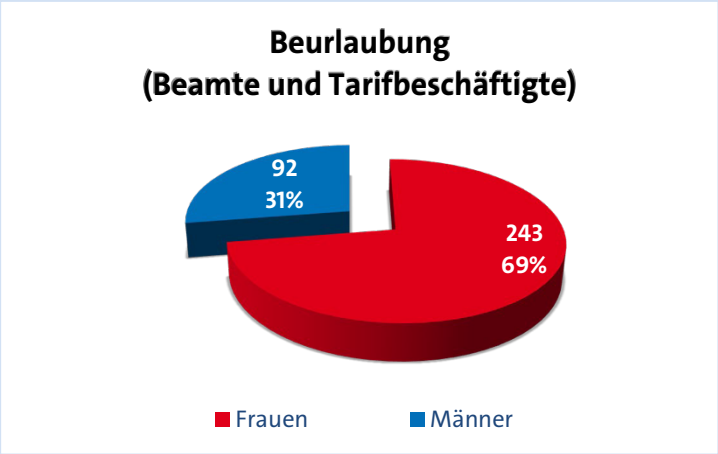


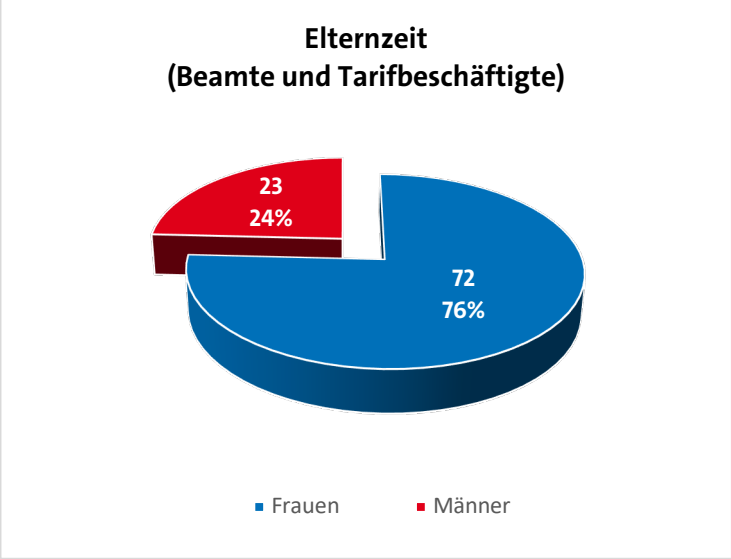
4.4.3 BEURLAUBUNG

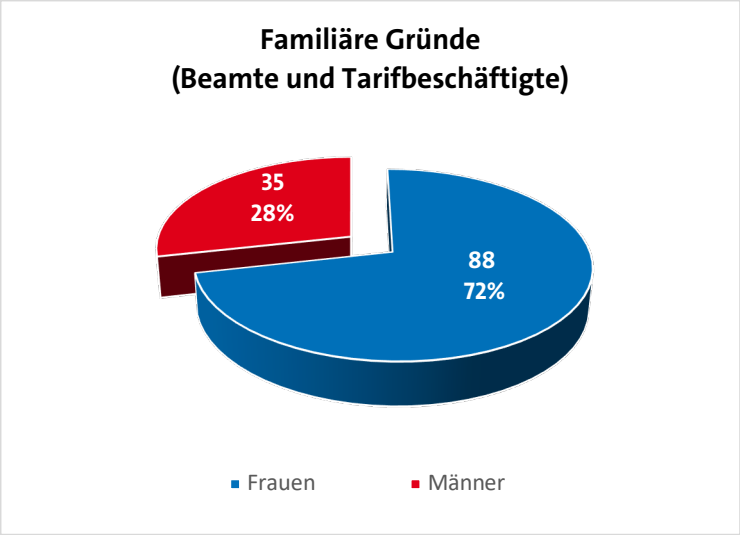
Arten von Beurlaubungen: Elternzeit, familiäre Gründe (Kind unter 18, Pflege von Angehörigen) und sonstige Gründe (Sonderurlaub, Fortbildung, Altersteilzeit, ruhendes Beschäftigungsverhältnis).

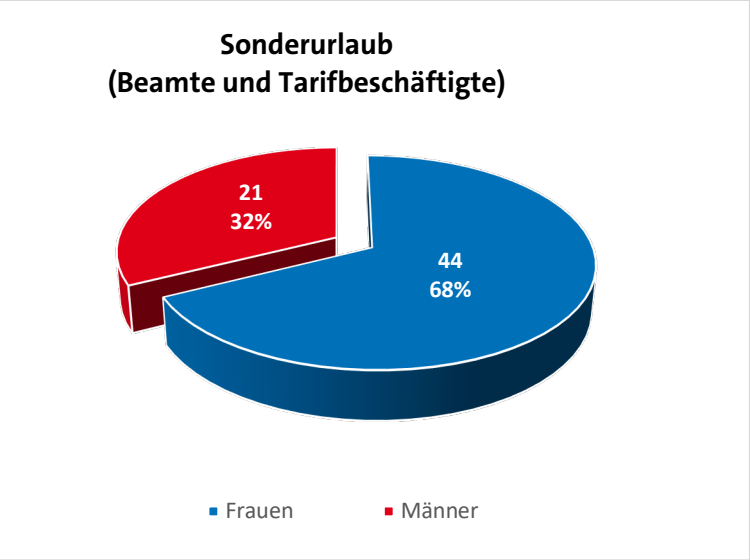
Status	Beurlaubungsgrund	LG*	männlich		weiblich		Gesamt
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Beamtin/Beamter	Elternzeit	LG 1	0	0%	1	100%	1
		LG 2	2	67%	1	33%	3
	Gesamt Elternzeit		**2**	**50%**	**2**	**50%**	**4**
	Fam. Gründe	LG 2	1	100%	0	0%	1
	Gesamt Fam. Gründe		**1**	**100%**	**0**	**0%**	**1**
	Sonderurlaub	LG 1	1	50%	1	50%	2
		LG 2	6	50%	6	50%	12
	Gesamt Sonderurlaub		**7**	**50%**	**7**	**50%**	**14**
Gesamt Beamtin/Beamter			**8**	**50%**	**8**	**50%**	**16**
Tarifbeschäftigte	Elternzeit	LG 1	2	17%	10	83%	12
		LG 2	19	24%	60	76%	79
	Gesamt Elternzeit		**21**	**23%**	**70**	**77%**	**91**
	Fam. Gründe	LG 1	5	22%	18	78%	23
		LG 2	29	29%	70	71%	99
	Gesamt Fam.Gründe		**34**	**28%**	**88**	**72%**	**122**
	Sonderurlaub	LG 1	3	17%	15	83%	18
		LG 2	10	31%	22	69%	32
	Gesamt Sonderurlaub		**14**	**27%**	**37**	**73%**	**51**
	Sonst. Grund	LG 1	5	29%	12	71%	17
		LG 2	9	25%	27	75%	36
	Gesamt Sonst. Grund		**14**	**26%**	**39**	**74%**	**53**
Gesamt Tarifbeschäftigte			**74**	**26%**	**206**	**74%**	**280**
Gesamtergebnis			**92**	**31%**	**243**	**69%**	**296**


Beurlaubung
(Beamte und Tarifbeschäftigte)
Elternzeit
Sonderurlaub
Fam. Gründe
Sonstiger Grund


Beurlaubung
(Beamte und Tarifbeschäftigte)
92
31%
243
69%
Frauen
Männer


Elternzeit
(Beamte und Tarifbeschäftigte)
23
24%
72
76%
Frauen
Männer


Familiäre Gründe
(Beamte und Tarifbeschäftigte)
35
28%
88
72%
Frauen
Männer


Sonderurlaub
(Beamte und Tarifbeschäftigte)
21
32%
44
68%
Frauen
Männer