



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVBP) 2023

Björn Hanssen, Hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter der Dienststelle

Britta Lissel, Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle

Dagmar Ahlgrimm, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle

Solveig Löwe, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle

Inhaltsverzeichnis

01	Einleitung	3
02	Organisation und Strukturierung der Aufgaben	4
03	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalverfahren	6
03.1	Prozesse und Abläufe	6
03.2	Begleitete Verfahren	6
03.3	Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten	15
04	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Ausschreibungsverzichten	16
05	Austausch und Vernetzung	21
06	Themen	22
07	Veranstaltungen	23
08	Beratung	23
09	Planung und Ausblick 2024	24

01 Einleitung

Die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle, also des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals (TVBP), sind verpflichtet, einmal jährlich allen Beschäftigten einen Tätigkeitsbericht zu erstatten (§ 20 Abs. 3 HmbGleIG). Dem kommen wir für das Jahr 2023 in ausführlicher Form mit diesem Bericht nach.

Die Gleichstellungsbeauftragten stellen sich vor

Insgesamt sind die Gleichstellungsbeauftragten für das gesamte TVBP der Universität Hamburg in Höhe von eineinhalb Vollzeit-Äquivalenten (1,5 VZÄ) für das Amt freigestellt bzw. aufgestockt.

Zu Beginn des Jahres 2023 setzte sich das Team der Gleichstellungsbeauftragten aus Stefanie Nonnsen (1. Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit 0,5 VZÄ-Freistellung) und Björn Hanssen (2. Hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter mit 0,5 VZÄ-Freistellung) zusammen.

Nachdem Herr Hanssen im Mai und Juni 2023 die Aufgaben der Gleichstellung des TVBP im Übergang alleine wahrnahm, wurde das Team durch ein Interessenbekundungsverfahren ab Juli 2023 mit Frau Britta Lissel, Frau Dagmar Ahlgrimm und Frau Solveig Löwe wieder komplettiert. Daher bestimmten der personelle Wechsel, Vakanzen und die Neuaufstellung im Team einen Teil der Arbeit im Jahr 2023.

Die Amtszeit der seit Juli 2023 eingesetzten Gleichstellungsbeauftragten endet mit dem 30. Juni 2027.

Tabelle 1 Zusammensetzung des Gleichstellungsteams in 2023

Name	Funktion	Zeitraum
Stefanie Nonnsen	Hauptamtliche Beauftragte	01.03.2019 bis 30.04.2023
Björn Hanssen	Hauptamtlicher Beauftragter Stellvertretender Beauftragter	01.03.2019 bis 30.09.2023 01.10.2023 bis 31.12.2023
Britta Lissel	Hauptamtliche Beauftragte	01.07.2023 bis 31.12.2023
Dagmar Ahlgrimm	Stellvertretende Beauftragte	01.07.2023 bis 31.12.2023
Solveig Löwe	Stellvertretende Beauftragte	01.07.2023 bis 31.12.2023

Björn Hanssen ist seit 2019 mit einer mit 0,5 VZÄ-Freistellung im Gleichstellungsteam tätig. Daneben nahm er Aufgaben als Studiengangskoordinator an der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften im Fachbereich Informatik wahr. Zum Oktober 2023 wechselte Herr Hanssen universitätsintern an die Fakultät für Geisteswissenschaften in den Fachbereich Philosophie und ist dort neben seiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragter als Studienmanager für den Studiengang Liberal Arts & Sciences (B.A.) zuständig. Ab dem Zeitpunkt ist er stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter mit einer Freistellung von 0,25 VZÄ.

Stefanie Nonnsen war bis einschließlich April 2023 als Teamassistentin an der Fakultät Betriebswirtschaft tätig und übernahm die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten seit 2021 mit einer Freistellung von 0,5 VZÄ wahr. Frau Nonnsen wechselte zum Mai 2023 in den Vorbereitungsdienst für das Richteramt der FHH. Wir bedanken uns bei Frau Nonnsen an dieser Stelle ausdrücklich für ihren Einsatz, ihre Ideen und ihre Umsetzungsstärken als Gleichstellungsbeauftragte des TVBP.

Britta Lissel ist Referentin für Gremienbetreuung und Kommunikation an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und mit 0,5 VZÄ für die Aufgaben der Gleichstellung freigestellt.

Dagmar Ahlgrimm ist an der juristischen Fakultät Programmkoordinatorin am Institut für Recht & Ökonomik und mit 0,25 VZÄ für die Aufgaben der Gleichstellung freigestellt.

Solveig Löwe arbeitet im Team für Raummanagement der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Ihre Stelle wurde für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte um 0,25 VZÄ aufgestockt.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten TVBP unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz – HmbGleiG) vom 2. Dezember 2014.¹ Dieses bildet die Rechtsgrundlage aller ihrer Tätigkeiten.

Das HmbGleiG dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Neben den Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern finden sich darin umfangreiche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Überdies stellt die Diversität eine der prägenden Zukunftsherausforderungen der Universität dar, die die Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer Arbeit mitbedenken.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind über alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, welche die Gleichstellung betreffen können – insbesondere Personalauswahlprozesse – unverzüglich zu informieren. Ihnen ist die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben. Halten die Gleichstellungsbeauftragten eine beabsichtigte Personalmaßnahme für unvereinbar mit dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz, können sie diese binnen einer Woche beanstanden und die Maßnahme kann bis zu einer Entscheidung nicht vollzogen werden.²

Darüber hinaus sind die Gleichstellungsbeauftragten Ansprechpersonen bei allen Angelegenheiten gleichstellungsrelevanter Art und beraten die Dienststelle und die Beschäftigten in Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen. Sie nehmen an Gremiensitzungen und Konferenzen zum Thema Gleichstellung teil. Zudem arbeiten sie an der Entwicklung neuer und bestehender Gleichstellungsmaßnahmen und unterstützen die Dienststelle bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans.³

Neben dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz ist der Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal der Universität Hamburg⁴ eine weitere Arbeitsgrundlage für die Gleichstellungsbeauftragten.

02 Organisation und Strukturierung der Aufgaben

Die Organisation und Strukturierung der Aufgaben wurde bereits vor der Pandemie konsequent verändert und auf ein Team von bis zu vier Mitarbeiter:innen an unterschiedlichen Arbeitsorten ausgerichtet. Dies wurde durch die Pandemie stark beschleunigt. An dieser Stelle kam den Gleichstellungsbeauftragten die bereits in den Vorjahren konsequent vorangetriebene Digitalisierung ihrer Aufgaben zugute. Die digitalen Anpassungsprozesse (z. B. die Umstellung auf einen elektronischen Workflow abgebildet in SharePoint) wurden weiterhin dafür genutzt, Arbeitsprozesse zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

¹ Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG): <https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-GleichstGHA2015rahmen>

² Siehe dazu § 21 HmbGleiG - Rechte.

³ Siehe dazu § 20 HmbGleiG - Aufgaben.

⁴ Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal: <https://www.fid.uni-hamburg.de/gleichstellungsplan-tvp.pdf>

Konkret wurden neben dem digitalen Workflow beispielsweise der Bewerbungsmanager BITE, MS-Teams, SharePoint und OneNote kontinuierlich für die tägliche Arbeit eingesetzt. Auch ein Großteil der Austauschformate, inklusive der internen wie externen Vernetzung, erfolgte mit Unterstützung dieser Tools. Zudem wurde das von den Gleichstellungsbeauftragten erstellte digitale Prozesshandbuch fortlaufend angepasst und weiterentwickelt. Dieses Format ermöglicht es insbesondere neuen Gleichstellungsbeauftragten, sämtliche relevanten Prozesse an einem Ort vorzufinden. Als Nachschlagewerk wurde es auch von den amtierenden Gleichstellungsbeauftragten für die tägliche Arbeit genutzt.

Für das über mehrere Universitätsstandorte verteilte Team bilden agile Arbeitsmethoden die Basis sämtlicher Tätigkeiten. Diese haben wesentlich dazu beigetragen, dass das Team die gesetzlichen Aufgaben erfüllen und zudem eigene Ideen und Projekte umsetzen konnte. Im wöchentlich stattfindenden Teammeeting werden Projekte und Aufgaben besprochen, Auswahlverfahren verteilt und über Austauschtermine berichtet. Auch dies geschieht überwiegend digital.

Unabhängig vom Umfang der Freistellung oder Aufstockung der jeweiligen Person werden Themen gemeinsam diskutiert und Beschlüsse im Konsens getroffen. Dem Team ist wichtig, sich neben der Begleitung von Auswahlverfahren auch inhaltlich auseinanderzusetzen und einen gemeinsamen Weg zu finden.

Ein jährlich stattfindender und professionell begleiteter Teamtag trägt dazu bei, sowohl die Aufgabenverteilung im Team als auch die Arbeitsweise regelmäßig zu überprüfen und, wenn notwendig, anzupassen.

Alle Gleichstellungsbeauftragten sind über die Funktionsemailadresse (gleichstellungsbeauftragte_tvp@uni-hamburg.de) zu erreichen. So kann die Kommunikation mit den Gleichstellungsbeauftragten unabhängig von der jeweiligen Person erfolgen. Informationen können gebündelt und eine nachhaltige Übergabe ermöglicht werden. Zudem können so auch Vertretungen sichergestellt werden.

Das Team Gleichstellung hat sich in 2023 auch mit dem Thema der Sicherstellung der Erreichbarkeit auseinandergesetzt. Bezugnehmend auf die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Einführung von Funktionszeiten an der Universität Hamburg hat die Gleichstellung die Frage der Organisationseinheit und Funktionszeit erörtert sowie ihre Funktions- und Kommunikationsfähigkeiten geprüft.

Die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten⁵ ist ein zentraler Anlauf- und Informationspunkt für alle Bediensteten der UHH. Neben Kontaktinformationen werden dort Links zu den rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit hinterlegt. Auch die Tätigkeitsberichte der vergangenen Jahre, der aktuelle Gleichstellungsplan der Dienststelle, und wichtige Hinweise zu Personalverfahren wie Handlungsempfehlungen und Hintergrundinformationen sind dort zu finden.

Gemeinsam mit dem Team Digitale Kommunikation und Design (Abt. 2) wurde die Homepage kontinuierlich erweitert. Allerdings ist die Hauptseite der Homepage strukturell als Bereich innerhalb des KUS-Portals angelegt und somit nur schwierig auffindbar. Aus diesem Grunde streben die Gleichstellungsbeauftragten an, die Homepage innerhalb der Struktur der UHH anders zu verorten.

⁵ Homepage der Gleichstellungsbeauftragten TVBP mit Verweis auf das KUS Portal: <https://www.uni-hamburg.de/uhh/organisation/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte-tvp.html>

03 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalverfahren

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist die Beteiligung an Verfahren rund um die Personalauswahl. Dies betrifft sowohl die Ausschreibungen (bzw. Ausschreibungsverzichte) als auch die letztendlichen Einstellungen.

03.1 Prozesse und Abläufe

Zusammen mit der Personalabteilung wurden bereits im Jahr 2018 Prozesse und Abläufe entwickelt, um die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen. Klares Ziel war, die Durchführung der Verfahren hierdurch nicht zu verzögern. Diese Prozesse haben sich seitdem etabliert und sorgen dafür, dass eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten parallel zur Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung schnell und gut funktioniert. Im Jahr 2020 wurde dieser Prozess mit einem elektronischen Workflow für Personalvorgänge (über einen SharePoint) durch die Personalabteilung nochmals verbessert. Die Gleichstellungsbeauftragten wurden sowohl im Vorfeld als auch in der Pilotphase durch die Personalabteilung eingebunden und es konnte eine für alle Seiten praktikable Lösung gefunden werden.

Der elektronische Workflow wurde im Jahr 2023 fortlaufend genutzt und kleinere Anpassungen wurden vorgenommen. Beispielsweise werden nun Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gegenseitig informiert, wenn eine Maßnahme, Einstellung oder Ausschreibungsverzicht jeweils abgelehnt werden sollte. Bei den hohen Fallzahlen war dies notwendig geworden, um Informationslücken zu schließen und den Prozess gleichzeitig schlank und schnell zu halten.

03.2 Begleitete Verfahren

Insgesamt wurden im Jahr 2023 an der Universität Hamburg 294 Stellen im TVBP-Bereich (Vorjahr: 307) ausgeschrieben. Dabei wurden teilweise mehrere Stellen in einem Verfahren zusammengefasst. Zu 28 Prozent (Vorjahr: 42 Prozent) handelte es sich bei den ausgeschriebenen Stellen um befristete und zu 72 Prozent (Vorjahr: 58 Prozent) um unbefristete Anstellungsverhältnisse. Mit 95 Stellen (Vorjahr: 51 Stellen) wurden die meisten Stellen in der Entgeltgruppe E9 ausgeschrieben. Daran schließt sich die Entgeltgruppe E13 mit 87 Stellen (Vorjahr: 68 Stellen) an. Der Anteil der Stellen, die als Führungsposition ausgeschrieben waren, betrug 8 Prozent (Vorjahr: 12 Prozent).

Tabelle 2 Zusammenfassung Personalauswahlverfahren 2023 in absoluten Zahlen

Kategorie	Anzahl
Ausgeschriebene Stellen	294
Verfahren	283
Besetzungen	218
Beanstandungen	0

Stand Anfang 2024 beträgt der Frauenanteil im TVBP-Bereich insgesamt 65 Prozent (Vorjahr: 68 Prozent). Der Männeranteil liegt bei 35 Prozent (Vorjahr: 32 Prozent)⁶. Die Zahlen sind damit im Vergleich zum Vorjahr etwas ausgeglichener.

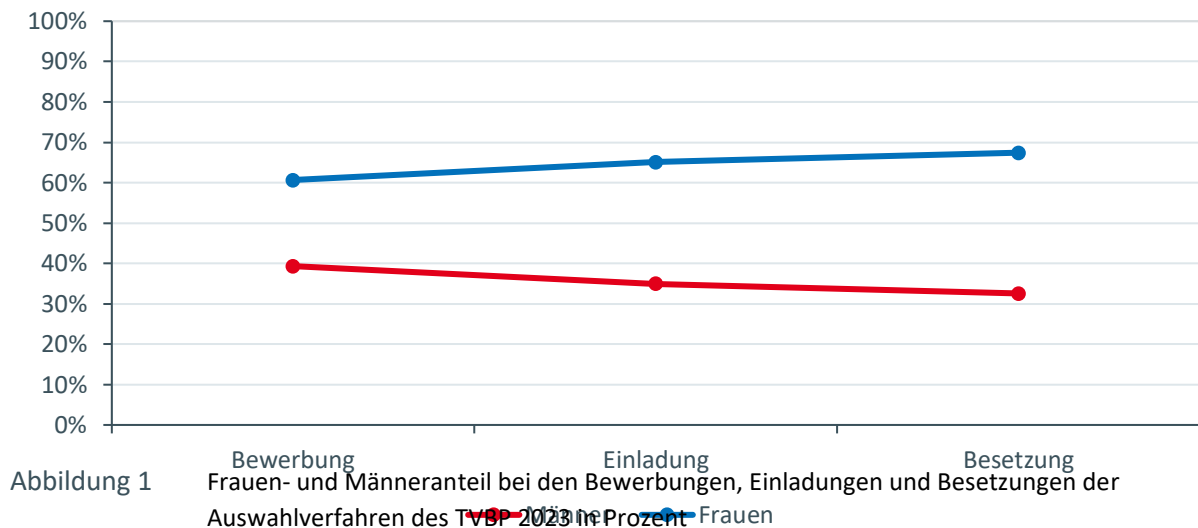
Der Auswahlprozess ist in folgende Abschnitte untergliedert:

- Bewerbungen
- Einladungen zu einem Auswahlgespräch
- Besetzung der ausgeschriebenen Stelle

Für die Bereiche des TVBP ergeben sich hierfür hinsichtlich der Frauen- und Männeranteile die unten dargestellten Verläufe.

Bewerbungen, Einladungen und Einstellungen in den TVBP-Bereichen

Wie sich die Anteile im Verlauf des Auswahlprozesses verhalten, ist in Abbildung 1 dargestellt. Insgesamt zeigt sich, dass sich schon zu Beginn deutlich mehr Frauen auf ausgeschriebene Stellen bewarben. Diese Differenz vergrößert sich im Laufe des Auswahlprozesses leicht und verdeutlicht, dass eine Veränderung der Geschlechteranteile in der Gesamtsicht bei den Bewerbungen beginnen muss.



Während sich die Anteile in der Gesamtbetrachtung leicht verändern, verhalten sich die Geschlechteranteile innerhalb der TVBP-Bereiche im Verlauf des Auswahlprozesses teilweise anders als in der Gesamtbetrachtung. Die Anzahl der Verfahren fällt je Bereich unterschiedlich aus. Zur besseren Einordnung stellt Tabelle 3 die absoluten Zahlen für die Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen je Bereich dar.

Tabelle 3 Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen je TVBP-Bereich 2023 in absoluten Zahlen

Bereich	Bewerbungen	Einladungen	Besetzungen
Verwaltung			
Frauen	1939	573	125
Männer	996	230	43

⁶ Statistik der Personalabteilung 04/2024.

Bereich	Bewerbungen	Einladungen	Besetzungen
Bibliothek			
Frauen	31	19	5
Männer	19	8	2
Technik			
Frauen	208	67	15
Männer	262	79	15
IT- und Datenverarbeitung			
Frauen	23	8	2
Männer	150	41	11

Für die Bereiche Verwaltung, Bibliothek, Technik und Service und IT- und Datenverarbeitung sind im Folgenden die Anteile für die Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen dargestellt sowie deren Entwicklung erläutert.

Verwaltung

Die Verwaltung bildet den personell größten Bereich des TVBP. Daher kommt der Frauenanteil von 74 Prozent (Vorjahr: 74) im aktuellen Bestand hier besonders zum Tragen. Dieser Anteil spiegelt sich auch in den Besetzungen der Verfahren aus dem Jahr 2023 wider. Abbildung 2 macht deutlich, dass innerhalb des Auswahlprozesses der Frauenanteil sogar zunahm.

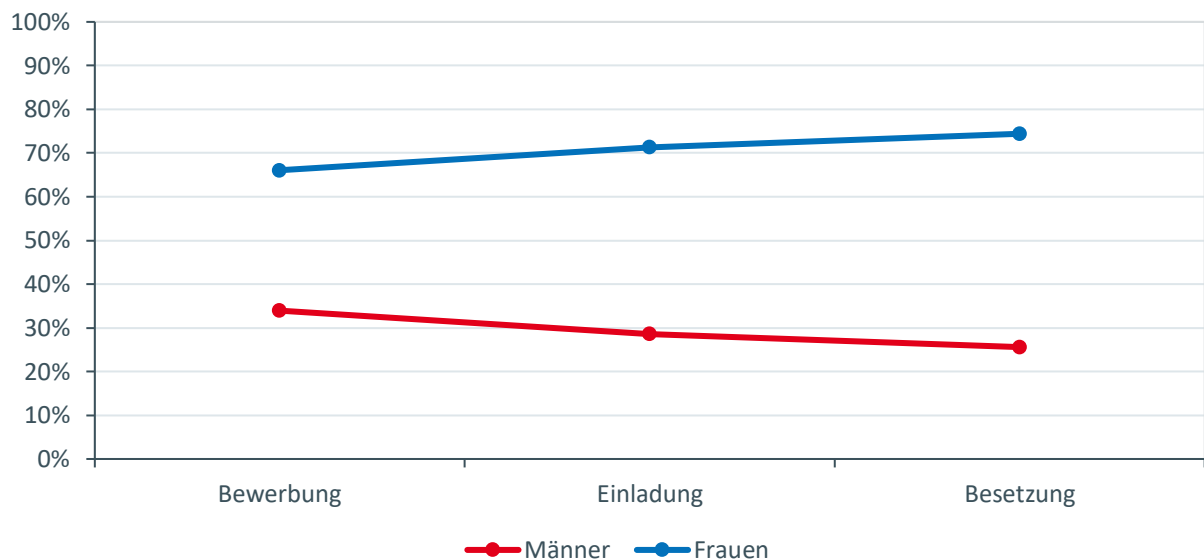


Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil bei den Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen der Auswahlverfahren im Bereich Verwaltung 2023 in Prozent

So bewarben sich zu 66 Prozent Frauen auf ausgeschriebene Stellen des Verwaltungsbereichs. Während der Anteil bei den Einladungen zu einem Auswahlgespräch mit 71 Prozent zunahm, zeigten die Besetzungen mit 74

Prozent nur minimale Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr. Auf den Auswahlprozess bezogen, ist zwar die Zahl der männlichen Bewerber leicht angestiegen, der Anteil der Einstellungen männlicher Bewerber ist jedoch konstant geblieben: Der niedrigere Männeranteil weist wie im Vorjahr eine Besetzungsquote von 26 Prozent auf. Diese Zahlen verdeutlichen, dass nach wie vor in allen Ebenen des Personalauswahlprozesses Potential für Verbesserungen im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter vorhanden ist, z.B. durch bessere Ansprache des gut qualifizierten unterrepräsentierten Geschlechtes (hier Männer).

Bibliothek

Mit einem Frauenanteil von 79 Prozent (Vorjahr: 56) zeigt sich im Bereich der Bibliotheken ein Ungleichverhältnis bezogen auf die Geschlechteranteile, welches sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich verstärkt hat. Dies spiegelt sich in den Verfahren des Jahres 2023 wider. Bereits in der Bewerbungsphase waren mehr Frauen vertreten, ein Verhältnis, welches sich im Verlauf des Auswahlprozesses weiter verstärkte.

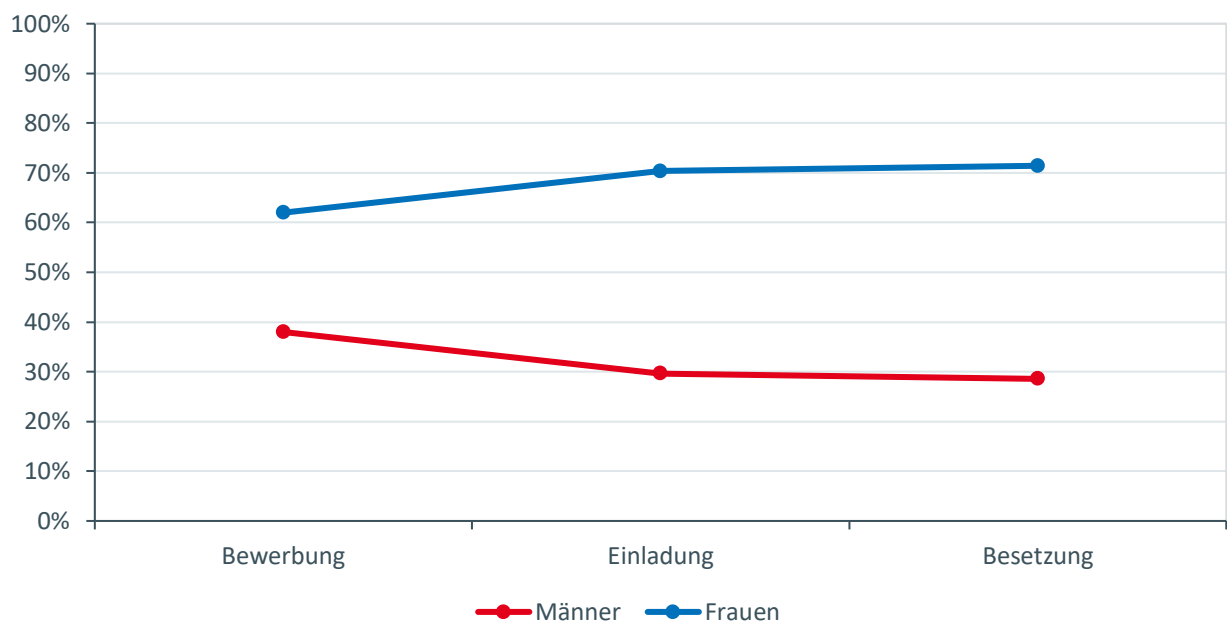


Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil bei den Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen der Auswahlverfahren im Bereich Bibliothek 2023 in Prozent

Technik

Im Bereich der Technik liegt im April 2024 der Frauenanteil im Bestand bei 39 Prozent (Vorjahr: 53). Der Frauenanteil ist in diesem Bereich somit im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

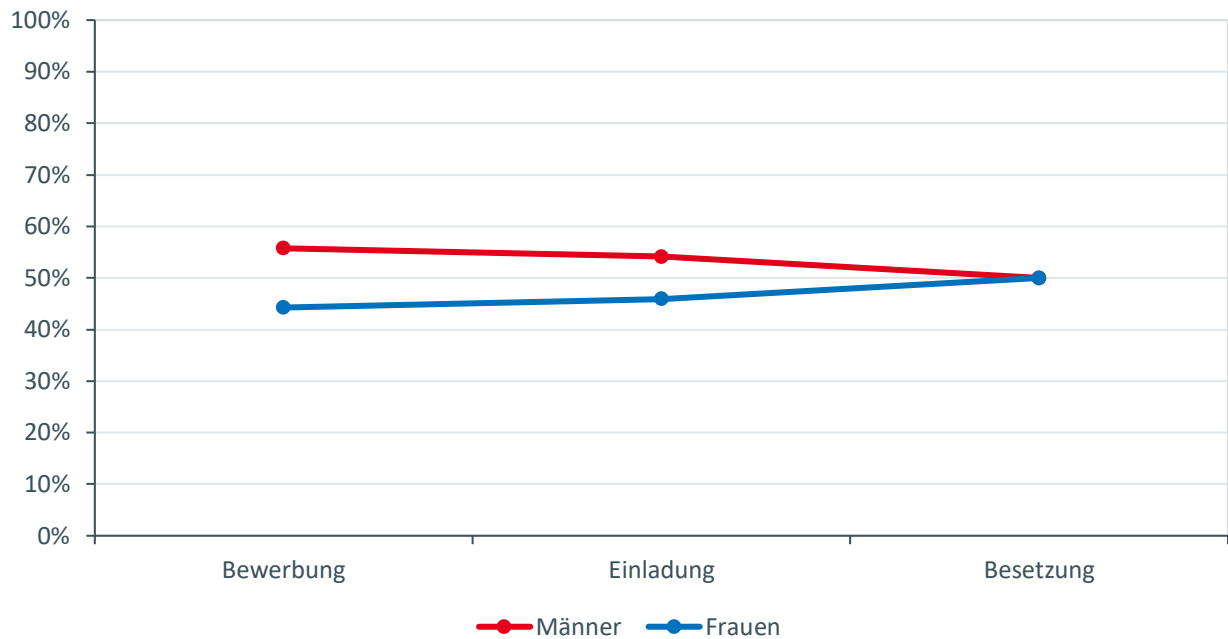


Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil bei den Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen der Auswahlverfahren im Bereich Technik 2023 in Prozent

Zu erkennen ist auch, dass das Geschlechterverhältnis im Jahr 2023 bezogen auf die Bewerbungen recht ausgeglichen war. Bei den Einladungen zu Gesprächen und den Besetzungen glich sich das Verhältnis bis zur vollkommenen Ausgeglichenheit an. Im Vergleich zum Vorjahr, wo der Anteil der eingeladenen Frauen auffallend hoch war, ist im Jahr 2023 im Gegenteil ein leicht höherer Männeranteil bei den Einladungen zu erkennen. Die Auffälligkeit aus dem Vorjahr setzt sich somit im Jahr 2023 nicht fort.

IT- und Datenverarbeitung

Im Bereich IT- und Datenverarbeitung befindet sich der Frauenanteil im Bestand bei 43 Prozent (Vorjahr: 36). Damit handelt es sich hierbei um den ausgeglichensten Bereich und eine erfreuliche Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr. Wie in Abbildung 5 zu sehen ist, lässt sich diese erfreuliche Entwicklung jedoch nicht mit dem Einstellungsprozess erklären.

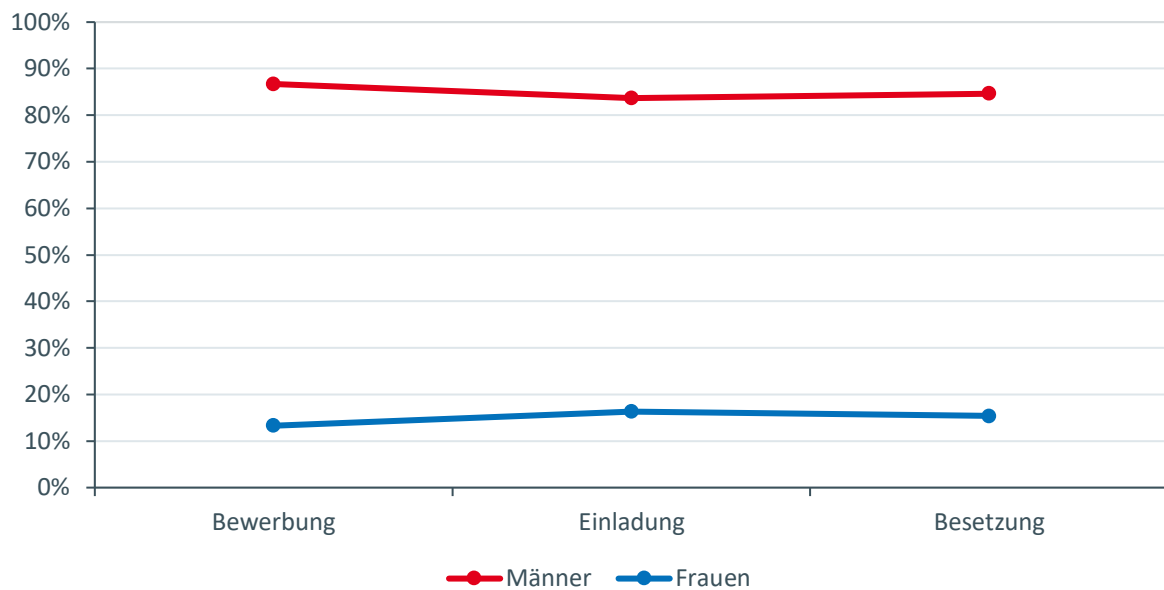


Abbildung 5 Frauen- und Männeranteil bei den Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen der Auswahlverfahren im Bereich IT 2023 in Prozent

Im vorangegangenen Jahr haben sich die Geschlechterverhältnisse im Verlauf des Auswahlprozesses angenähert. Diese positive Entwicklung kann im Jahr 2023 nicht verzeichnet werden. Das Geschlechterverhältnis blieb über den gesamten Auswahlprozess hinweg stark unausgeglichen. Im Bereich IT besteht somit besonderer Bedarf nach angleichenden Maßnahmen bei Auswahlprozessen, welche bereits bei der Bewerbungsphase ansetzen müssen.

Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen nach über- und unterrepräsentiertem Geschlecht

Nach § 3 Abs. 1 HmbGleIG liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil unter 40 Prozent liegt. Demnach gilt ein Geschlechterverhältnis zwischen 40 und 60 Prozent als ausgeglichen und somit als erstrebenswert.

Abbildung 6 verdeutlicht, dass das überrepräsentierte Geschlecht überproportional häufig bei den Bewerbungen, Einladungen zu einem Auswahlgespräch und Besetzungen vertreten war.

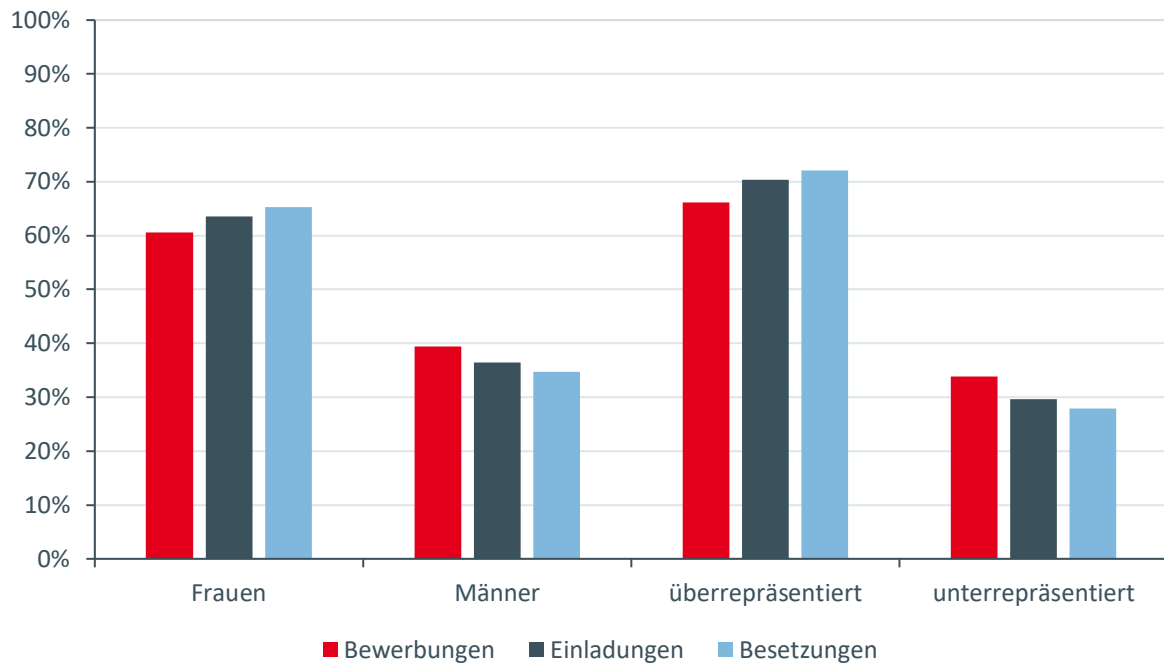


Abbildung 6 Frauen- und Männeranteile und Anteile des über- und unterrepräsentierten Geschlechts bei Bewerbungen, Einladungen und Besetzungen des TVBP-Bereichs 2023 in Prozent

Darüber hinaus zeigt sich, dass bei Frauen und Männern nur kleine Unterschiede zwischen den Bewerbungen und Einladungen zu erkennen sind. Ähnlich verhält es sich zwischen den Einladungen und den Besetzungen. Diese Entwicklung kann als positives Signal auf dem Weg hin zu einem paritätischeren Geschlechterverhältnis bewertet werden. Während der Anteil im Bereich der Personen des überrepräsentierten Geschlechts bei den Bewerbungen bei 66 Prozent lag, wurden diese in 72 Prozent der Fälle eingestellt. Indem 70 Prozent der Einladungen dem überrepräsentierten Geschlecht zukamen, verschärfen die Einladungen die Problematik des überrepräsentierten Geschlechts. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass das Bewerbendenverhältnis hier einen wichtigen Schlüssel darstellt, um Einfluss auf das Geschlechterverhältnis nehmen zu können. Die Graphik zeigt deutlich, warum ein genauer Blick auf die Bereiche und das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht notwendig ist, um Tendenzen zu erkennen und zielgerichtete Gleichstellungsarbeit einzubringen.

Entgeltgruppen

Für die folgende Betrachtung der Geschlechterverhältnisse in den Entgeltgruppen wurden diese in drei Gruppen zusammengefasst: E3-E9, E10-E13 und E14-15.

Das ausgeglichene Geschlechterverhältnis zeigt sich in der zusammengefassten Entgeltgruppe E10-E13. Diese machte mit 93 besetzten Stellen nach der Gruppe E3-E9 mit 105 Besetzungen die zweitgrößte zusammengefasste Entgeltgruppe bezüglich der Besetzungen im Jahr 2023 aus. Da sich das Geschlechterverhältnis der Besetzungen in dieser Gruppe zudem im Vergleich zum Vorjahr angeglichen hat, handelt es sich hierbei um eine positive Entwicklung. Im Vergleich dazu sind die Geschlechterverhältnisse der Endgeltgruppen E3-E9 und E14-15 unausgeglichene. Beide Differenzen haben sich im Vergleich zum Vorjahr leicht vergrößert. Mit 17 Besetzungen war die Gruppe E14-E15 deutlich kleiner als die anderen zwei Gruppen. Somit ist insbesondere das ungleiche Verhältnis der Gruppe E3-E9 statistisch ausschlaggebend. Dieses Ungleichgewicht der Gruppe E3-E9 haben die Gleichstellungsbeauftragten besonders im Blick und setzen sich in ihrer Arbeit gezielt für strukturelle Veränderungen ein.

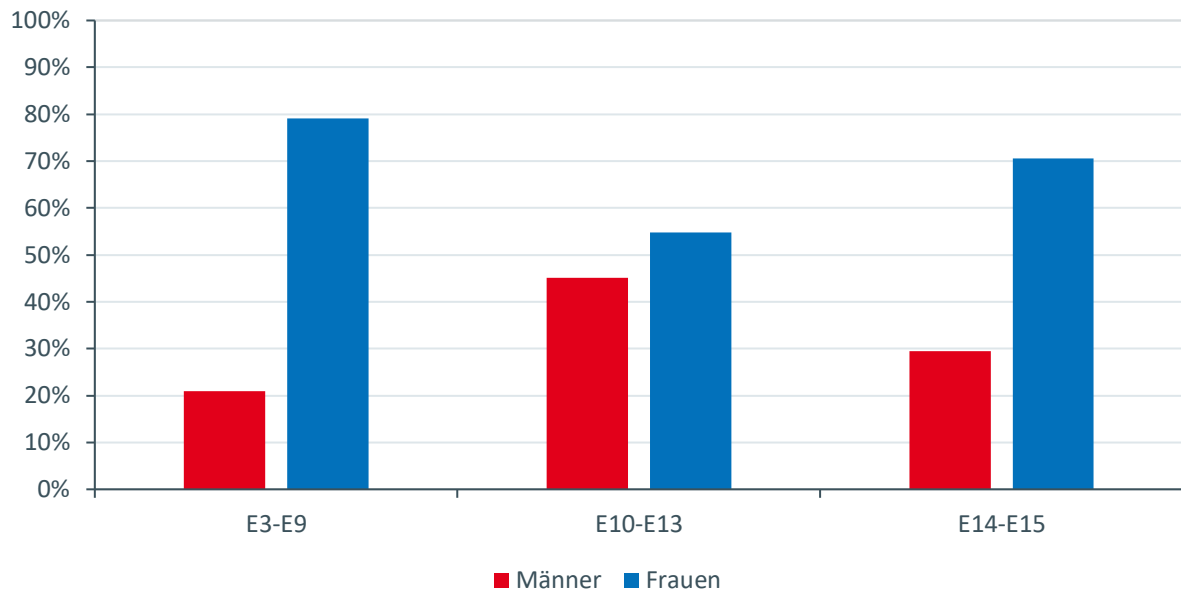


Abbildung 7 Frauen- und Männeranteil bei Besetzung nach zusammengefassten Entgeltgruppen 2023 in Prozent

Führungspositionen

Die Gegenüberstellung der Stellen mit und ohne Führungsverantwortung zeigt bei der Besetzung Unterschiede im jeweiligen Geschlechterverhältnis. Stellen mit Führungsposition wurden ausgeglichener besetzt als Stellen ohne Führungsposition. So wurden die 17 Führungspositionen zu 59 Prozent mit Frauen besetzt, während die 201 Stellen ohne Führungsverantwortung zu 68 Prozent mit Frauen besetzt wurden.

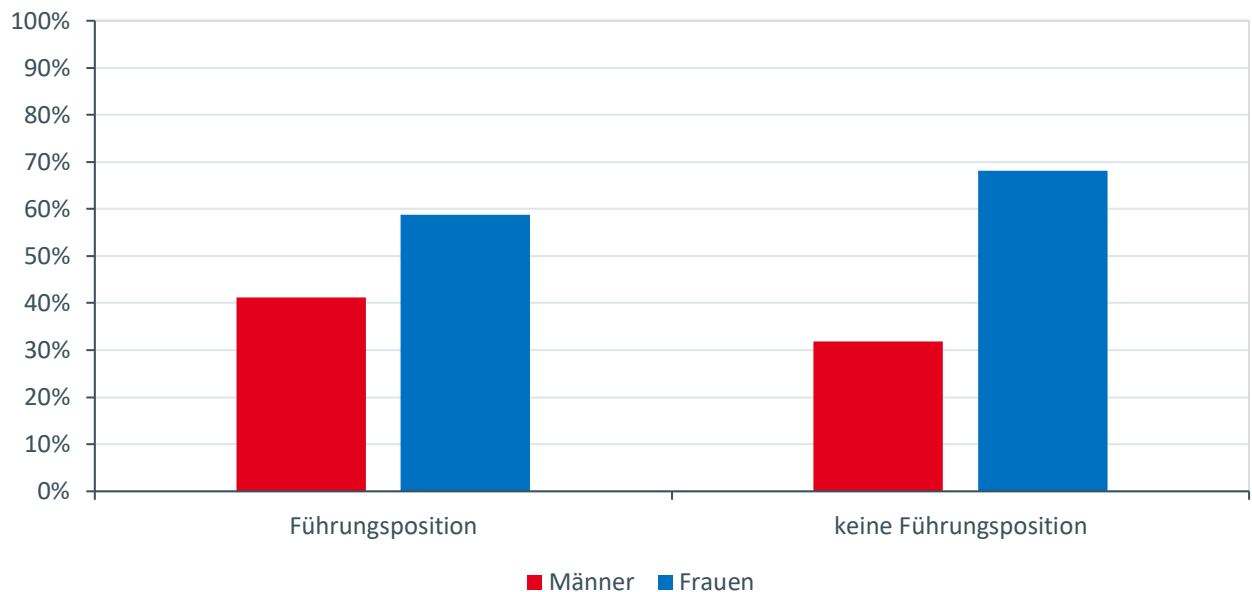


Abbildung 8 Frauen- und Männeranteil der Besetzung von Stellen mit und ohne Führungsverantwortung 2023 in Prozent

Befristungen

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 57 Stellen (26 Prozent) mit einer Befristung besetzt. Der Anteil der befristeten Besetzungen ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Das Geschlechterverhältnis innerhalb der befristeten Stellen war unausgeglich. Frauen erhielten mit 77 Prozent deutlich mehr befristete Stellen als Männer mit 23 Prozent. Diese Ungleichheit hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht verstärkt. Bei den unbefristeten Stellen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert geblieben.

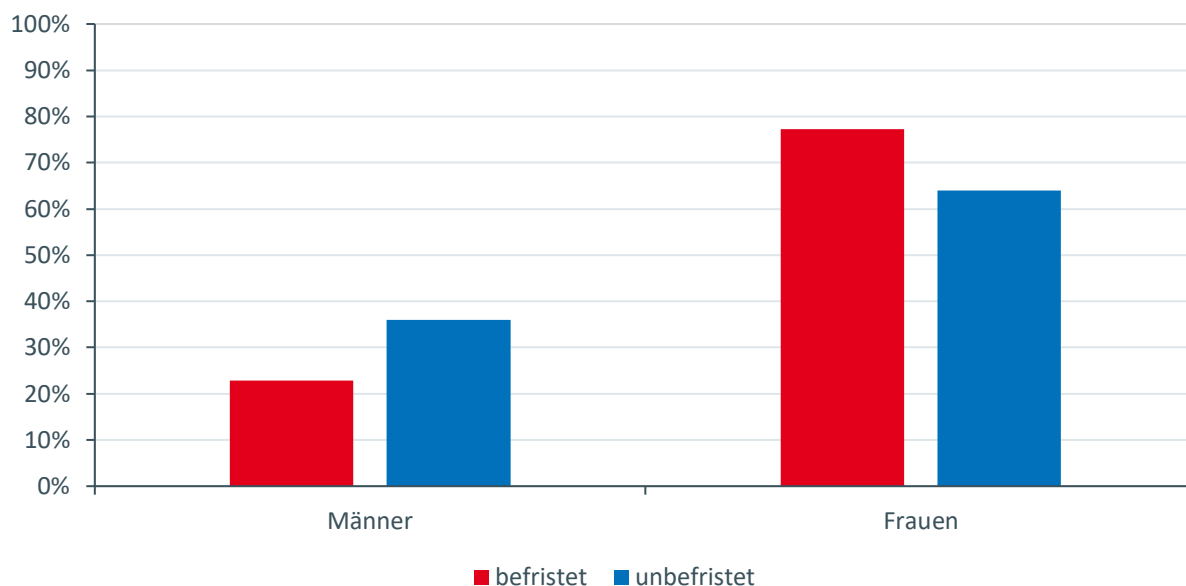


Abbildung 9 Frauen- und Männeranteile der Besetzung mit Befristung 2023 in Prozent

Übersicht der Veränderungen zum Vorjahr

Im Folgenden sind für die vorangegangenen Abschnitte Entgeltgruppen, Führungspositionen und Befristung die Werte des Jahres 2023 sowie die Vorjahreswerte zusammengefasst dargestellt. Dies soll eine schnelle Übersicht der Veränderungen, die sich in diesen Kategorien zum Vorjahr ergeben haben, ermöglichen.

Tabelle 4 Zusammenfassung Frauen- und Männeranteile in 2023 inkl. der Veränderung zum Vorjahr für die Kategorien Entgeltgruppen, Führungspositionen und Befristung in Prozent

Kategorie	2023 inkl. Veränderung zum Vorjahr in %
Entgeltgruppen	
E3-E9	48,8 (-6,4)
Frauenanteil	79,0 (+5,8)
Männeranteil	21,0 (-5,8)
E10-E13	43,3 (+1,6)
Frauenanteil	54,8 (-8,7)
Männeranteil	45,2 (+8,7)

Kategorie	2023 inkl. Veränderung zum Vorjahr in %
E14-E15	7,9 (+4,8)
Frauenanteil	70,6 (-4,4)
Männeranteil	29,4 (+4,4)
Führungspositionen	
Ja	7,8 (+0,8)
Frauenanteil	58,8 (+11,7)
Männeranteil	41,2 (-11,7)
Nein	92,2 (-0,8)
Frauenanteil	68,2 (-4,3)
Männeranteil	31,8 (+1,3)
Befristung	
befristete Stellen	26,1 (-6,4)
Frauenanteil	77,2 (+4,7)
Männeranteil	22,8 (-4,7)
unbefristete Stellen	73,9 (+6,4)
Frauenanteil	64,0 (-1,7)
Männeranteil	36,0 (+1,7)

03.3 Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten

Ist eine Einstellung nicht vereinbar mit den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes, haben die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle nach § 21 HmbGleiG das Recht, die Entscheidung zur Personaleinstellung formell zu beanstanden.

Generell ist es das Bestreben der Gleichstellungsbeauftragten, nur im absoluten Ausnahmefall den Weg der formellen Beanstandung zu gehen. Wichtiger ist es, im gesamten Verfahren eine sachgerechte Entscheidung zu finden, die auch Gleichstellungsbelange (die Umsetzung der Vorgaben des HmbGleiG) berücksichtigt. Dem gehen ausführliche Gespräche mit der Personalabteilung und den ausschreibenden Bereichen voraus. Auch wenn die Beteiligungsrechte nicht eingehalten wurden, wurde im Sinne der notwendigen und zeitnahen Besetzung der Stelle zumeist davon abgesehen, formell zu beanstanden.

04 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Ausschreibungsverzichten

Im Auswertungsjahr 2023 wurden den Gleichstellungsbeauftragten 263 Ausschreibungsverzichte für die Möglichkeit einer Stellungnahme vorgelegt. Ausschreibungsverzichte werden z.B. beantragt bei der Weiterbeschäftigung einer bestehenden Vertretungsstelle oder bei befristeten Aufstockungen der Arbeitszeit. Die Zusammenarbeit mit der Ausschreibungsstelle und dem Personalservice lief reibungslos und sehr vertrauensvoll. Nur in sieben Prozent aller Verfahren war es notwendig, dass die Gleichstellungsbeauftragten Rückfragen an den Arbeitsbereich stellen mussten. In allen Verfahren mit Rückfragen konnte eine Lösung gefunden werden, so dass es im gesamten Jahr keine formelle Beanstandung durch die Gleichstellungsbeauftragten gab.

Zu 70 Prozent betrafen die Ausschreibungsverzichte Frauen und zu 30 Prozent Männer. Im Vergleich zum generellen Geschlechterverhältnis der TVBP-Beschäftigten der Universität Hamburg (ca. 65 Prozent Frauen und 35 Prozent Männer), wurden also etwas mehr Ausschreibungsverzichte für Frauen beantragt. In diesem Berichtszeitraum wurde zum dritten Mal ebenfalls die Verteilung der Ausschreibungsverzichte in Bezug auf das unter- bzw. überrepräsentierte Geschlecht ausgewertet. Ein Großteil der Ausschreibungsverzichte (etwa 76 Prozent) betraf Personen, die dem jeweils überrepräsentierten Geschlecht angehören, während etwa 22 Prozent der Ausschreibungsverzichte für Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts vorgelegt wurden. Das Geschlechterverhältnis bezüglich Repräsentation war nur in knapp einem Prozent der Fälle ausgeglichen.

Bewertungskriterien

Die Gleichstellungsbeauftragten haben gemeinsam mit der Dienststelle und angelehnt an die Vereinbarungen zwischen TVPR und Dienststelle Kriterien entwickelt, bei welchen ein Ausschreibungsverzicht grundsätzlich nicht beanstandet wird. Zuerst wird geprüft, ob die Person dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört. Falls ja, wird der Ausschreibungsverzicht ohne Einwände akzeptiert.

Falls nein, wird eine Kriterienliste abgeprüft. Hierzu gehören beispielsweise die Fragen, ob es sich um eine Weiterbeschäftigung einer bestehenden Vertretungsstelle handelt oder ob eine Person, die sich bereits mindestens sechs Monate auf einer befristeten Stelle bewährt hat und über ein Auswahlverfahren eingestellt wurde, nun entfristet werden soll.⁷

Falls keines der Kriterien aus der Vereinbarung zutrifft, wird für jeden Ausschreibungsverzicht eine Einzelfallprüfung durchgeführt. Hierbei werden auch Faktoren wie die Teamzusammensetzung und die inhaltliche Begründung des Ausschreibungsverzichts berücksichtigt.

Vor einer Stellungnahme wird in der Regel Rücksprache mit dem Beschäftigungsbereich aufgenommen. Generell sollten Beschäftigungsbereiche, insbesondere bei Fällen, die nicht den oben genannten Kriterien entsprechen, frühzeitig die Anträge stellen, um zeitliche Verzögerungen zu minimieren. Das Argument der Zeitknappheit wird häufig angeführt, kann allerdings für sich genommen keinen Ausschreibungsverzicht rechtfertigen.

Bereiche

Zum vierten Mal wurde auch die Verteilung der Ausschreibungsverzichte auf die unterschiedlichen Bereiche Verwaltung, Bibliothek, Technik und Service sowie IT und Datenverarbeitung erhoben. Ein Großteil der Ausschreibungsverzichte (221) betraf die Verwaltung. Darauf folgten 29 Ausschreibungsverzichte im Bereich

⁷ Die gesamten Kriterien können Sie auf unserer Webseite einsehen: <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/gesundheits-familie-soziales-gleichstellung/gleichstellung/gleichstellung-tvp.html>

Technik und Service. Zehn Ausschreibungsverzichte waren im Bereich IT und Datenverarbeitung angesiedelt. Im Bereich Bibliothek waren es drei Ausschreibungsverzichte.

Abbildung 10 zeigt die Ausschreibungsverzichte nach Bereichen. In den Bibliotheken wurden zwei Anträge für Frauen und ein Antrag für Männer gestellt. Im Bereich Technik und Service wurden 28 Prozent (8) der Anträge für Frauen gestellt, 72 Prozent (21) der Anträge für Männer. Im Bereich Verwaltung überwog auch in diesem Jahr der Frauenanteil der Ausschreibungsverzichte. 79 Prozent (174) der Anträge betrafen Frauen und 21 Prozent (47) der Anträge Männer. In der IT und Datenverarbeitung betraf eine große Mehrheit der Anträge Männer: 90 Prozent (9). Mit nur einem Antrag für Frauen liegt die Minderheit in der IT und Datenverarbeitung bei zehn Prozent.

Abbildung 11 schlüsselt die Daten zusätzlich nach Repräsentanz auf. In den Bibliotheken fielen 33 Prozent der Ausschreibungsverzichte auf das unterrepräsentierte und 67 Prozent auf das überrepräsentierte Geschlecht. Ähnlich war es im Bereich Technik und Service mit einem Verhältnis von 32 Prozent der Ausschreibungsverzichte für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht und 68 Prozent für das überrepräsentierte. In der Verwaltung lag das unterrepräsentierte Geschlecht bei 22 Prozent und das überrepräsentierte Geschlecht bei 78 Prozent. Im Bereich der IT und Datenverarbeitung fielen im letzten Jahr noch alle Ausschreibungsverzichte auf das überrepräsentierte Geschlecht, in diesem Jahr waren es 89 Prozent beim jeweils überrepräsentierten und elf Prozent beim unterrepräsentierten Geschlecht.

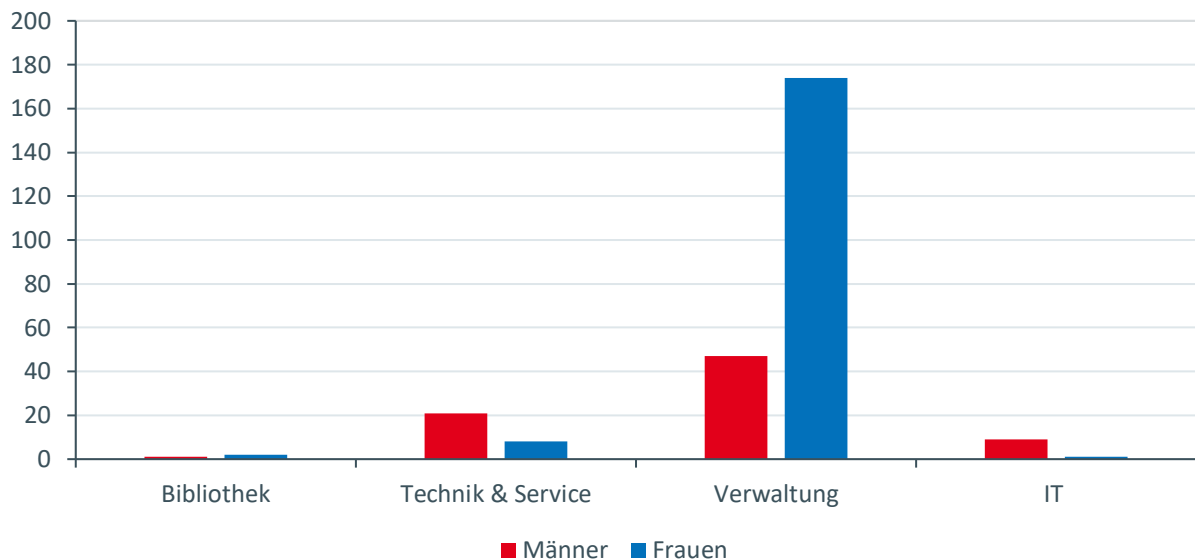


Abbildung 10 Ausschreibungsverzichte nach Bereichen 2023

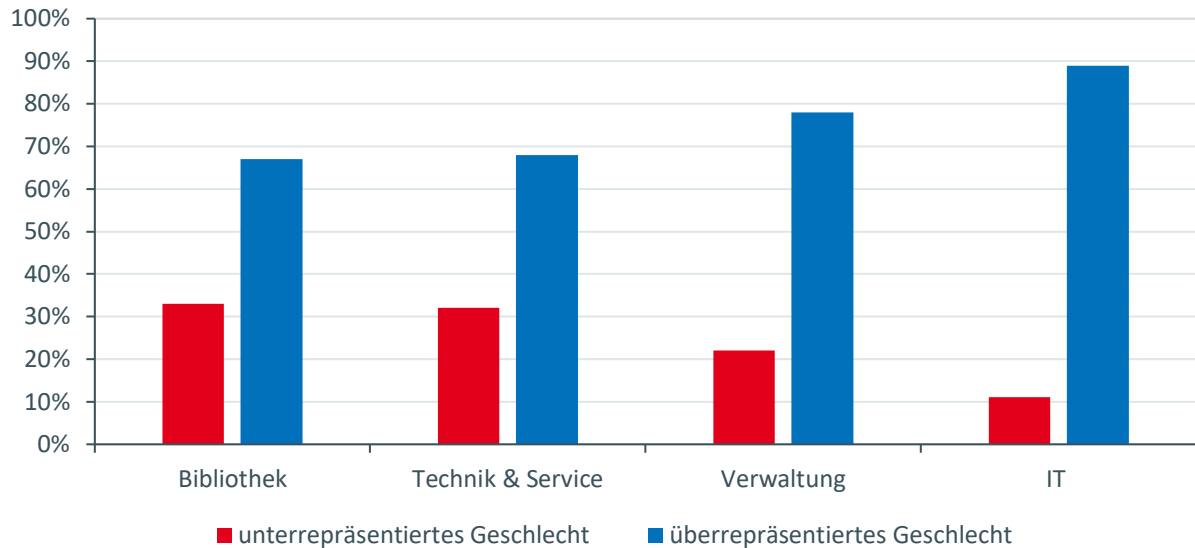


Abbildung 11 Ausschreibungsverzichte nach Bereichen und unter-/überrepräsentiertem Geschlecht 2023 in Prozent

Befristungen

Bei einem Großteil der Stellen mit Ausschreibungsverzicht handelte es sich um befristete Stellen (67 Prozent). Das ist erneut etwas weniger als im Vorjahr (71 Prozent). Imvorletzten Jahr waren es noch 80 Prozent. Für 63 Prozent der Frauen und 73 Prozent der Männer wurde ein befristeter Ausschreibungsverzicht beantragt. Betrachtet man die Unter- bzw. Überrepräsentanz, war das Verhältnis im Jahr 2022 noch fast ausgeglichen. 2023 waren von allen Ausschreibungsverzichten für mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht besetzten Stellen 75 Prozent befristet. In Bezug auf das jeweils überrepräsentierte Geschlecht waren 65 Prozent befristet.

Stellenumfänge

Die Ausschreibungsverzichte verteilten sich fast gleichmäßig auf die unterschiedlichen Stellenumfänge. Hierbei geht es immer nur um den Stellenumfang des Ausschreibungsverzichts, bei Aufstockungen etwa wird die grundständige Stelle in unserer Statistik nicht erfasst.

In der Gruppe bis 0,49 VZÄ Stellenumfang (typischerweise Aufstockungen) lagen 38 Prozent der Anträge, in der Gruppe mit 0,5 bis 0,99 VZÄ Stellenumfang rund 31 Prozent und in der Gruppe mit 1,0 VZÄ Stellenumfang waren es ebenfalls rund 31 Prozent. In Bezug auf das Geschlechterverhältnis lässt sich hier beobachten, dass der Anteil der Männer mit steigendem Stellenumfang zunahm, während der Anteil der Frauen abnahm. Bei einem Stellenanteil von bis zu 0,49 VZÄ betrafen 80 Prozent der Anträge Frauen und 20 Prozent der Anträge Männer. Im Bereich zwischen 0,5 bis 0,99 VZÄ waren es zu 69 Prozent Anträge für Frauen und zu 31 Prozent Anträge für Männer. Bei vollem Stellenumfang lag der Anteil der Anträge für Frauen bei knapp 60 Prozent und der für Männer bei fast 40 Prozent. Das Ungleichgewicht im Bereich unter 0,5 VZÄ und im Bereich 0,5 bis 0,99 VZÄ lässt sich teilweise damit erklären, dass mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten und somit Aufstockungen in deutlich mehr Fällen für weibliche Beschäftigte eine Option sind. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich jedoch im Bereich 1,0 VZÄ eine Erhöhung der Frauenquote um rund elf Prozent beobachten.

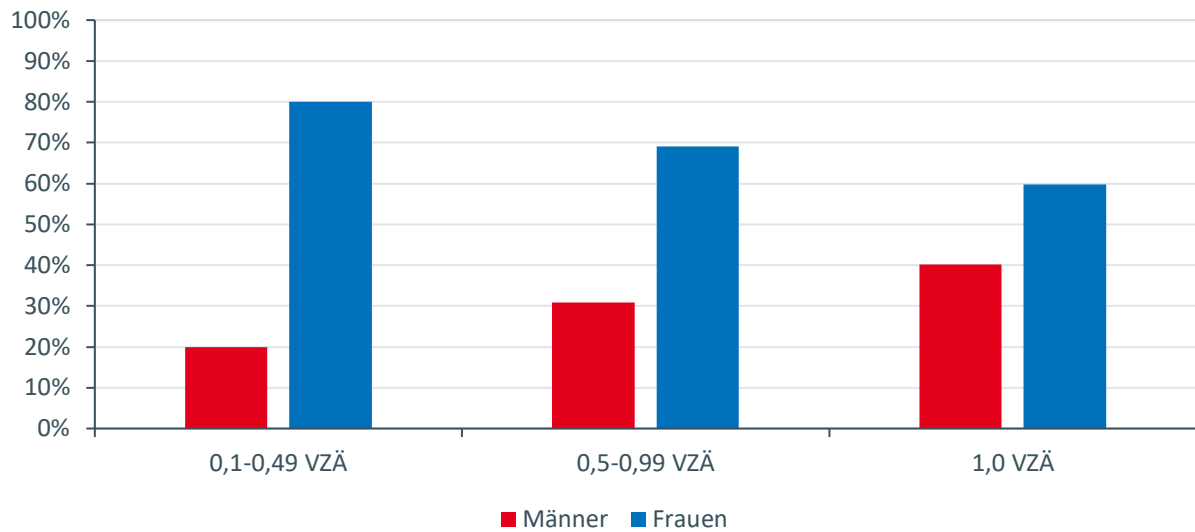


Abbildung 12 Ausschreibungsverzichte nach zusammengefassten Stellenanteilen und Geschlecht 2023 in Prozent

Betrachtet man das über- und unterrepräsentierte Geschlecht, lässt sich nicht von einem ausgeglichenen Verhältnis sprechen. Hier lassen sich im Vergleich zum Vorjahr nur Schwankungen von jeweils einem Prozent feststellen. In dem Bereich von bis zu 0,49 VZÄ fielen 81 Prozent der Ausschreibungsverzichte auf das überrepräsentierte und 19 Prozent auf das unterrepräsentierte Geschlecht. Dieser Effekt lässt sich damit erläutern, dass bei Aufstockungen naturgemäß nur die bereits beschäftigten Personen in Frage kommen, die schon in dem jeweiligen Bereich arbeiten. Zwischen 0,5 und 0,99 VZÄ lagen 20 Prozent der Ausschreibungsverzichte für das unterrepräsentierte und 80 Prozent für das überrepräsentierte Geschlecht. Bei vollem Stellenumfang waren es 30 Prozent der Anträge für das unterrepräsentierte und 70 Prozent der Anträge für das überrepräsentierte Geschlecht.

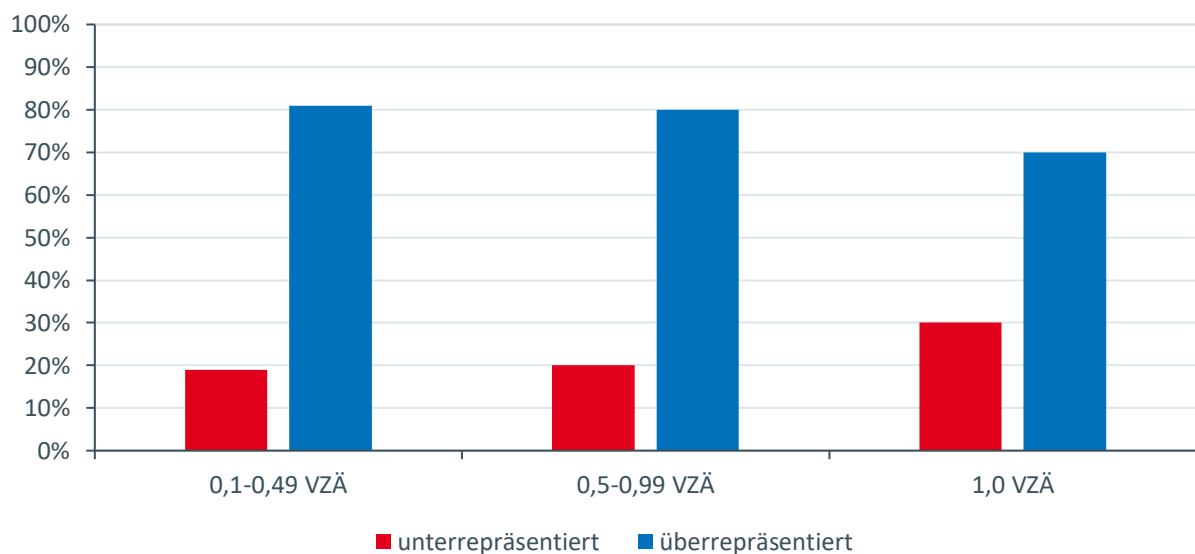


Abbildung 13 Ausschreibungsverzichte nach zusammengefassten Stellenanteilen und unter-/überrepräsentiertem Geschlecht 2023 in Prozent

Entgeltgruppen

Weniger als die Hälfte der Ausschreibungsverzichte (44 Prozent) betraf die Entgeltgruppen E2-E9. Weitere 52 Prozent waren Anträge für die Gruppen E10-E13. Nur fünf Prozent der Anträge bezogen sich auf Stellen mit E14-E15.

In den Entgeltgruppen E2-E9 betrafen 68 Prozent der Anträge Frauen und 32 Prozent der Anträge Männer. In den Entgeltgruppen E10-E13 lag der Anteil der Anträge, genau wie im letzten Jahr, für Frauen bei 72 Prozent und für Männer bei 28 Prozent. In den obersten Gehaltsgruppen, E14 und E15, sind ebenfalls wie im Vorjahr 75 Prozent der Anträge für Frauen und 25 Prozent für Männer gestellt worden. Somit ist über alle Entgeltgruppen hinweg eine deutliche Tendenz zu erkennen, dass Anträge für Frauen überproportional zum Gesamtgeschlechterverhältnis gestellt wurden.

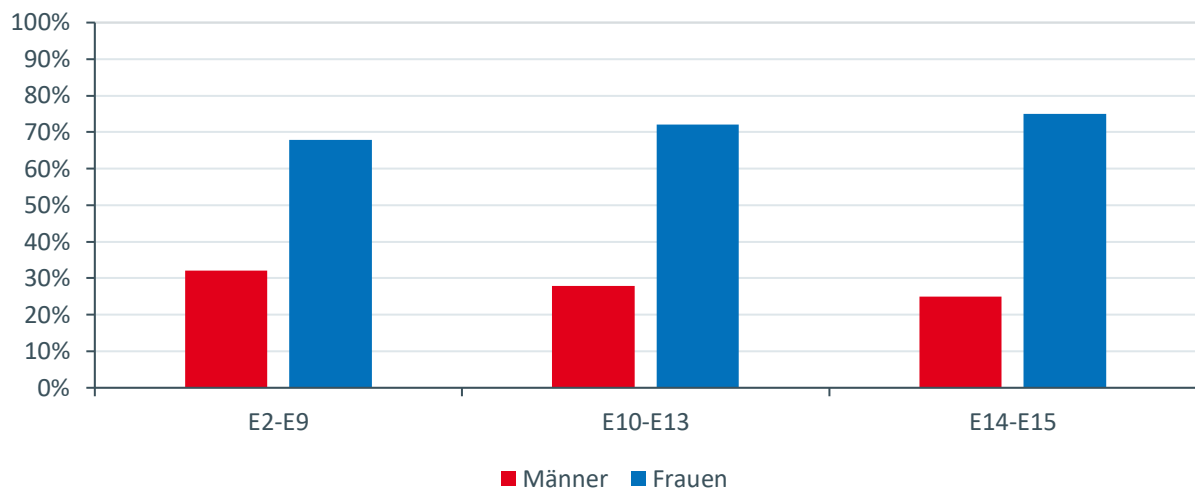


Abbildung 14 Ausschreibungsverzichte nach Entgelt (zusammengefasst) und Geschlecht 2023 in Prozent

Dieser Eindruck wird auch bei einem Blick auf das unter- und überrepräsentierte Geschlecht bestärkt. In den Entgeltgruppen E2-E9 fielen 72 Prozent der Ausschreibungsverzichte auf das überrepräsentierte und 27 Prozent der Anträge auf das unterrepräsentierte Geschlecht. Im Entgeltbereich E10-E13 lag der Anteil des überrepräsentierten Geschlechts bei 81 Prozent und damit etwas niedriger als noch im Vorjahr (in dem es 84 Prozent waren). Dementsprechend liegt der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts im Vergleich etwas höher, bei rund 18 Prozent. Für die Entgeltgruppen E14 und E15 wurden im Vorjahr noch 75 Prozent der Anträge für das überrepräsentierte Geschlecht gestellt, 2023 ist diese Zahl auf 67 Prozent gesunken. Für das unterrepräsentierte Geschlecht waren es im Vorjahr nur 25 Prozent und 2023 knapp 33 Prozent.

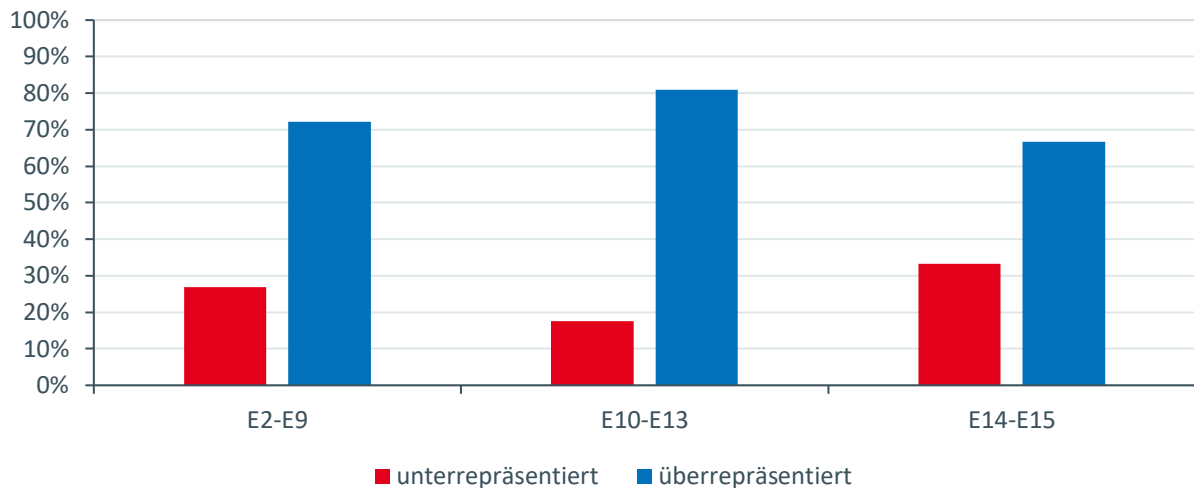


Abbildung 15 Ausschreibungsverzichte nach zusammengefassten Entgeltgruppen und unter-/überrepräsentiertem Geschlecht 2023 in Prozent

05 Austausch und Vernetzung

Es besteht sowohl von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten als auch den einzelnen Bereichen der Universität ein Interesse an regelmäßigen und verlässlichen Austauschstrukturen, die sich mittlerweile sehr gut etabliert haben. Im Jahr 2023 konnten einige dieser Formate seitens der Gleichstellungsbeauftragten nur etwas reduzierter aufrechterhalten werden. Dies hatte folgende Gründe:

- Unterbesetzung, Personalwechsel bei den Gleichstellungsbeauftragten
- Neuwahlen des Personalrats
- personelle Wechsel an Zentralstellen der UHH

Innerhalb der Universität Hamburg wurde der Austausch mit der **Schwerbehindertenvertretung (SBV)**⁸, dem **Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal (TVPR)**⁹ und der **Stabsstelle Gleichstellung** soweit möglich aufrechterhalten. Situationsbedingt wurden die restlichen Formate vorübergehend pausiert, ab September dann nach und nach wieder wahrgenommen. Erst 2024 werden wieder alle Formate kontinuierlich fortgeführt. Zunächst stand im Vordergrund, die Betreuung der Auswahlverfahren gewährleisten zu können.

Innerhalb von Hamburg nahmen die Gleichstellungsbeauftragten an dem **Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen der Stadt Hamburg** teil. Dieser Arbeitskreis dient dem allgemeinen Austausch sowohl mit den anderen Gleichstellungsbeauftragten als auch mit dem Personalamt der Stadt Hamburg. Hier wurden Themen von allgemeinem Interesse, wie z.B. die Bereichsdefinition oder die Konkretisierung der Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten besprochen, sowie Neuerungen weitergegeben und diskutiert. Ebenso wurden Schwierigkeiten mit oder bei der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes identifiziert.

Da die in dem Arbeitskreis vertretenen Hochschulen sehr ähnliche Themen und Fragestellungen beschäftigen, ist aus dem Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der **Arbeitskreis Gleichstellung Hochschulen (AK GleichHoch)** entstanden. Im AK GleichHoch sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, sowie die

⁸ Homepage der Schwerbehindertenvertretung (SBV): <https://www.kus.uni-hamburg.de/organisation/schwerbehindertenvertretung/sbv-tvp.html>

⁹ Homepage des Personalrats für das nichtwissenschaftliche Personal (TVPR): <https://www.tvpr.uni-hamburg.de/de.html>

der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke vertreten. Hier werden gleichstellungsrelevante Themen der Hochschullandschaft im kleineren Kreis besprochen. Diese finden sich zum Teil auch im Arbeitskreis der Stadt wieder. Die Treffen fanden in der Regel alle zwei bis drei Monate statt.

Die bundesweite Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten des nichtwissenschaftlichen Bereichs an Hochschulen erfolgt über die **bukof – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen**. Die Gleichstellungsbeauftragten wirkten in der Kommission „Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)“¹⁰ mit. Die Kommission beschäftigt sich mit dem Thema Chancengleichheit für das Technische-, Administrative- und Bibliothekspersonal.

06 Im September fand die zweitägige **bukof Jahrestagung** unter der Überschrift „GenderKlimaGerecht“ in Bremerhaven statt, an der die Gleichstellungsbeauftragten teilnahmen und dabei die Gelegenheit zum Netzwerken nutzten. Themen

Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich 2023 mit unterschiedlichsten Themen beschäftigt. Besondere Schwerpunkte waren:

- Die **Kampagne „Fairnetzt Euch!“**¹¹ der MTV Kommission der bukof wurde fortgeführt. Die Kampagne macht auf die schwierigen Arbeitsbedingungen und die niedrige Vergütung in Hochschulsekretariaten aufmerksam.
- Das **Projekt „New Work – Neue Arbeitsformen und neue Arbeitswelten“** an der Universität Hamburg wurde weiter vorangetrieben und die Gleichstellungsbeauftragten sind hierbei im Rahmen des Projektforums gemeinsam mit den Interessenvertretungen beteiligt worden. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ist es wichtig, beim Thema New Work insbesondere Vereinbarkeitsfragen frühzeitig mitzudenken und auch andere Aspekte der Gleichstellung nicht zu vergessen.
- Beide Themen, **Fairnetzt Euch** und **New Work**, wurden in einem Pilotprojekt der MIN-Fakultät zusammengeführt. Hier agierten die Gleichstellungsbeauftragten als Bindeglied und initiierten einen Austausch.
- Die Sensibilisierung für eine **geschlechtergerechte Sprache** zieht sich durch die gesamte Tätigkeit der Gleichstellungsarbeit. Insbesondere im Rahmen von Personalauswahlprozessen wurden die ausschreibenden Bereiche durch die Gleichstellungsbeauftragten unterstützt, bspw. bei der Formulierung von Interviewleitfäden. Dabei wurde auf die Empfehlungen zu einer geschlechtergerechten Sprache der UHH zurückgegriffen.¹² In 2023 haben auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten sowohl die MIN-Fakultät als auch die Fakultät für Betriebswirtschaft noch einmal gesondert auf diesen Aspekt hingewiesen.
- Im Themengebiet der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** konnte 2023 zudem ein besonderer Fortschritt erreicht werden. Gemeinsam mit der Vizekanzlerin wurde erreicht, dass auch **unverheirateten Vätern** aus Anlass der Niederkunft der Partnerin ein bezahlter Tag Freistellung gewährt werden kann. Dies konnte aufgrund tariflicher Bestimmungen bisher nur verheirateten

¹⁰ Homepage der Kommission „Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)“: <https://bukof.de/kommissionen-liste/mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung/>

¹¹ Informationen zur Kampagne: [Kampagne „FairNetzt Euch!“ – Bukof](#)

¹² Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache der UHH: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlung-geschlechtergerechte-sprache-2021.pdf>

Vätern ermöglicht werden. Im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule war es allen Beteiligten ein Anliegen, an dieser Stelle verheiratete und unverheiratete Eltern gleich zu behandeln.

- Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** hat sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Führungskräften der Universität Hamburg einen hohen Stellenwert. Hier gab es immer wieder Wünsche nach Beratung hinsichtlich entsprechender Ansprechpersonen beziehungsweise Informationsbedarf zu eventuell möglichen Modellen oder Regelungsmöglichkeiten. Die Gleichstellungsbeauftragten standen als erste Ansprechpersonen zur Verfügung und verfolgten in Personalauswahlverfahren sehr genau die Einbeziehung dieses Themas.
- Im Rahmen des Gleichstellungsplans haben sich die Gleichstellungsbeauftragten u. a. bei der **Konzeption und Etablierung eines regelmäßigen Gleichstellungs-Monitorings** eingebracht. Ziel der Maßnahme ist ein weiterentwickeltes valides Verfahren zur Erfassung relevanter Gleichstellungskennzahlen.

07 Veranstaltungen

Der im Vorjahr verschobene **Austausch mit der Zweiten Bürgermeisterin und Gleichstellungssenatorin der FHH, Katharina Fegebank** fand im Februar 2023 statt. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Finanzbehörde gehörten die Gleichstellungsbeauftragten der UHH zum Organisationsteam und haben die Veranstaltung sowohl inhaltlich als auch organisatorisch (Moderation, Präsentation) geplant und erarbeitet. Im Fokus der Veranstaltung standen u.a. die Themenkomplexe Evaluation des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes und Diversity. Bei der Koordination des Austausches haben die Gleichstellungsbeauftragten eng mit dem Personalamt, welches ebenfalls an der Veranstaltung teilnahm, zusammengearbeitet. Es wurden folgenden Themen besprochen:

- Evaluation des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG) – Wo sehen die Gleichstellungsbeauftragten Handlungsbedarfe auf Basis ihrer praktischen Erfahrungen?
- Diversity versus Gleichstellung
- Gleichstellung ohne Männer geht nicht! Das Väternetzwerk stellt sich vor.

Der intensive und konstruktive Austausch hat aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gemacht, dass es für eine erfolgreiche Überarbeitung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes unverzichtbar ist, die Gleichstellungsbeauftragten der UHH rechtzeitig und angemessen an diesem Prozess zu beteiligen. Auch deshalb sind weitere Gesprächsrunden in diesem Rahmen wünschenswert, vor allem mit dem Personalamt. Ziel ist es, effektiv daran mit zu arbeiten, strukturelle Missstände, die die Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen erschweren, zu beseitigen.

Die Etablierung eines regelmäßigen Austausches mit der Zweiten Bürgermeisterin und Gleichstellungssenatorin zu aktuellen Gleichstellungsthemen ist den Gleichstellungsbeauftragten zudem ein dringendes Anliegen.

08 Beratung

In § 20 Abs. 2 HmbGleiG wird die Beratung von Männern und Frauen zu Gleichstellungsfragen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eine Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten formuliert. Tatsächlich werden die Gleichstellungsbeauftragten in sehr unterschiedlichen Fragestellungen um Rat gebeten. Ein zentraler Bereich sind dabei die Fragen zur Vereinbarkeit, aber auch Themen der Geschlechtergerechtigkeit werden immer relevanter.

Weiter gab es regelmäßig Fragen im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen. Hier wurden die Gleichstellungsbeauftragten sowohl von Beschäftigten als auch von Führungskräften und Ausschreibenden zu individuellen Einzelfragen, aber auch für grundsätzliche Fragen um Rat gebeten. Ein Beispiel hierfür ist die gezielte Platzierung von Ausschreibungen, um gesuchte Zielgruppen zu erreichen. Im Anschluss an Bewerbungsverfahren kamen von intern bewerbenden Personen Rückfragen. Wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, immer wieder einen Beitrag zu einem fairen und transparenten Verfahren zu leisten.

Bereichsübergreifend ist der Beratungsbedarf der Mitarbeitenden gestiegen. Zuvor berichtete insbesondere der Personalrat von einem stark angestiegenem Beratungsbedarf.

Das Team Gleichstellung hat sich in 2023 zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt mit dem Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit vernetzt und insbesondere über Verweisberatung von betroffenen Personen informiert.

09 Planung und Ausblick 2024

Abschließend möchten wir einen Ausblick auf eine Auswahl der Arbeitsschwerpunkte für das Jahr 2024 geben.

Die qualifizierte – ggf. auch kritische – Begleitung von Stellenbesetzungen und die individuelle Beratung der Beschäftigten werden selbstverständlich auch im Jahr 2024 ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit sein.

Themen aus dem Bereich der Vereinbarkeit werden auch 2024 einen wichtigen Teil der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ausmachen. Sowohl die diesbezüglichen Dienstvereinbarungen als auch das übergreifende UHH-Projekt „New Work – Neue Arbeitsformen und neue Arbeitswelten“ werden intensiv begleitet und die TVBP-Perspektive in die Diskussionen eingebracht.

Die Intensivierung des Austausches insbesondere mit dem neuen Personalrat wird ein weiterer Schwerpunkt sein. Mithin soll ein engerer Austausch zu einzelnen Verfahren stattfinden und Beratungsformate aufeinander abgestimmt werden.

Der 2021 in Kraft getretenen Gleichstellungsplan der UHH läuft aus. Dieser muss evaluiert und neu erstellt werden. Dies stellt einen weiteren Arbeitsschwerpunkt für 2024 dar. Die Gleichstellungsbeauftragten haben der Dienststelle hier frühzeitig Unterstützung angeboten. Konkret wird insbesondere die Evaluierung des ausgelaufenen Gleichstellungsplans und der darin festgeschriebenen Maßnahmen von den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Dasselbe gilt auch für die Erarbeitung der aktuellen Datenbasis und deren graphischen Abbildung im zu erstellenden Gleichstellungsplan. Darüber hinaus werden sich die Gleichstellungsbeauftragten auch bei Erarbeitung neuer Maßnahmen für die Belange des TVBP einsetzen.

Darüber hinaus wird die Gleichstellung kontinuierlich mit dem Personalamt der Freien- und Hansestadt Hamburg zur Evaluation des Hamburger Gleichstellungsgesetzes zusammenarbeiten. Die Revision des Gesetzes in Kooperation mit der Stadt sowie die Rückbindung und das Einwirken in die UHH wird die Gleichstellung in 2024 beschäftigen.

Wir freuen uns auf die Fortsetzung unserer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte!