



**WIR MACHEN HAFEN**

**MIT VIELFALT**

**Gleichstellungsplan 2025 – 2028**

## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gleichstellung von Frauen und Männern ist für uns von hoher Bedeutung. Daher ist es uns wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle ihre individuellen Stärken ausbauen können, um an dem Erfolg der HPA mitzuwirken.

Wir möchten eine HPA gestalten, in der sich alle – unabhängig von der persönlichen Lebenssituation und der möglicherweise damit verbundenen individuellen Arbeitszeit – einbringen und beruflich weiterentwickeln können. Durch gemischte Teams bringen wir verschiedene Perspektiven zusammen und wollen so, die HPA zukunftsorientiert aufstellen.

Um dieses Ziel zu erreichen, erstellen wir alle vier Jahre den Gleichstellungsplan. Dieser ermöglicht es uns, die bisherigen Fortschritte bei der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der HPA zu überprüfen und weitere Maßnahmen festzulegen. Die Grundlage für den Gleichstellungsplan bildet das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

Die in den letzten Jahren erfolgreich umgesetzten Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass wir den Frauenanteil kontinuierlich steigern konnten. Daran wollen wir anknüpfen und auch in Zukunft eine Arbeitsumgebung schaffen, die von Fairness und Chancengleichheit geprägt ist.

Wir alle können dazu einen wichtigen Beitrag leisten - Packen wir's an!



*Jens Meier*  
CHIEF EXECUTIVE OFFICER



*Friedrich Stuhmann*  
CHIEF COMMERCIAL OFFICER



*Tino Klemm*  
CHIEF FINANCE OFFICER

# 1. Einleitung

## Gesetzesgrundlage

Im Jahr 1991 wurde das Gleichstellungsgesetz in Hamburg erstmals eingeführt, um Frauen in Ausbildung, Förderung und Einstellung verstärkt zu berücksichtigen. Seitdem haben sich bereits viele Verbesserungen für Frauen ergeben. Um weitere Fortschritte in der Gleichstellung von sowohl Frauen als auch Männern zu erzielen, wurde am 1. Januar 2015 das Gleichstellungsgesetz in Hamburg aktualisiert.

Die Neuausrichtung liegt nun nicht mehr ausschließlich auf der stärkeren Berücksichtigung und Förderung von Frauen, sondern betont die Wichtigkeit, beide Geschlechter gleichermaßen in diesen Prozess einzubinden. In Bezug auf die Geschlechterverteilung arbeiten ausgeglichene Teams produktiver. Daher richtet sich das Gesetz an das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht. Häufig ist dies das weibliche Geschlecht.

## Aufbau des Gleichstellungsplans

Im vorliegenden Gleichstellungsplan wird anfangs ein Rückblick auf die bisher erreichten Ziele des vorangegangenen Gleichstellungsplans 2021 – 2024 gegeben. Darauf aufbauend werden neue Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet und beschrieben.

# 2. Ziele für den Zeitraum 2025 bis 2028

Aus der aktuellen Datenauswertung lassen sich für die Zukunft folgende neue Kernziele ableiten:

1. Weiterhin die Unterrepräsentanz von Frauen abbauen. Demzufolge bleibt das langfristige Ziel in Bezug auf eine paritätische Geschlechterverteilung bestehen. In den kommenden vier Jahren soll der Frauenanteil um 3,7 % auf 29 % steigen.
2. Auch in der Führung besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Durch die Erhöhung der Attraktivität dieses Feldes soll der Gesamtanteil von Frauen in Führung um 4,3 % auf ebenfalls 29 % steigen. Darunter fällt insbesondere die Steigerung des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene um 1,4 % auf 30 % sowie die Erhöhung des Frauenanteils auf der 3. Führungsebene um 1,7 % auf 35 %.

Um die oben genannten Kernziele zu realisieren, wurden zusätzliche spezifische Unterziele ausgearbeitet:

- Steigerung des Frauenanteils bei externer Besetzung um 2,2 % auf 34 %
- Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen um 1,4 % auf 25 %
- Steigerung des Frauenanteils bei Nachwuchskräften um 2,4 % auf 32 %

### 3. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die erwähnten strategischen Ziele werden in unterschiedlichen Handlungsfelder näher definiert. Für eine realisierbare Umsetzung der Ziele bestehen die Handlungsfelder aus verschiedenen Maßnahmen.

1. Personalgewinnung und Ausbildung
2. Berufliche Entwicklung
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### 3.1. Übersicht: Maßnahmen Gleichstellungsplan 2025- 2028

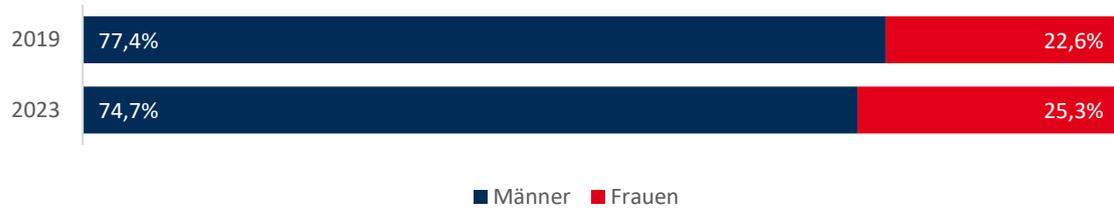
Lfd.-Nr.	Maßnahme	Zeitraum
<b>1</b>	<b>Personalgewinnung und Ausbildung</b>	
	a) Kommunikation der geschärften Employer Brand unter Berücksichtigung von Diversity-Aspekten	<b>2025</b>
	b) Ausbau des Schul- und Hochschulmarketings mit Fokus auf weibliche Nachwuchskräfte	<b>2025</b>
<b>2</b>	<b>Berufliche Entwicklung</b>	
	a) Weiterentwicklung des Mentoringprogramms und des Netzwerks für weibliche Führungskräfte	<b>2025</b>
	b) Aufnahme spezifischer Führungs-/ Trainings für Frauen in dem HPA-eigenen Weiterbildungskatalog	<b>2025</b>
	c) Gründung eines allgemeinen Frauennetzwerkes	<b>2026</b>
<b>3</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	
	a) Überprüfung der Maßnahme zur Bindung & Rückkehr von Elternzeitler*innen	<b>2025</b>
	b) Fortführung des bestehenden Väternetzwerkes	<b>fortlaufend</b>
	c) Fortführung der Angebote zur Kinderbetreuung	<b>fortlaufend</b>
	d) Aufnahme eines digitalen Nachhilfeangebots für Kinder von Mitarbeitenden	<b>2025</b>
	e) Impulsvorträge sowie Trainings zu Vereinbarkeitsthemen für Beschäftigte und Führungskräfte	<b>fortlaufend</b>
	f) Sichtbarkeit von Führungskräften, die in Teilzeit arbeiten	<b>2027</b>

## 4. Analyse der wesentlichen Indikatoren

### 4.1. Gleichstellung von Frauen und Männern

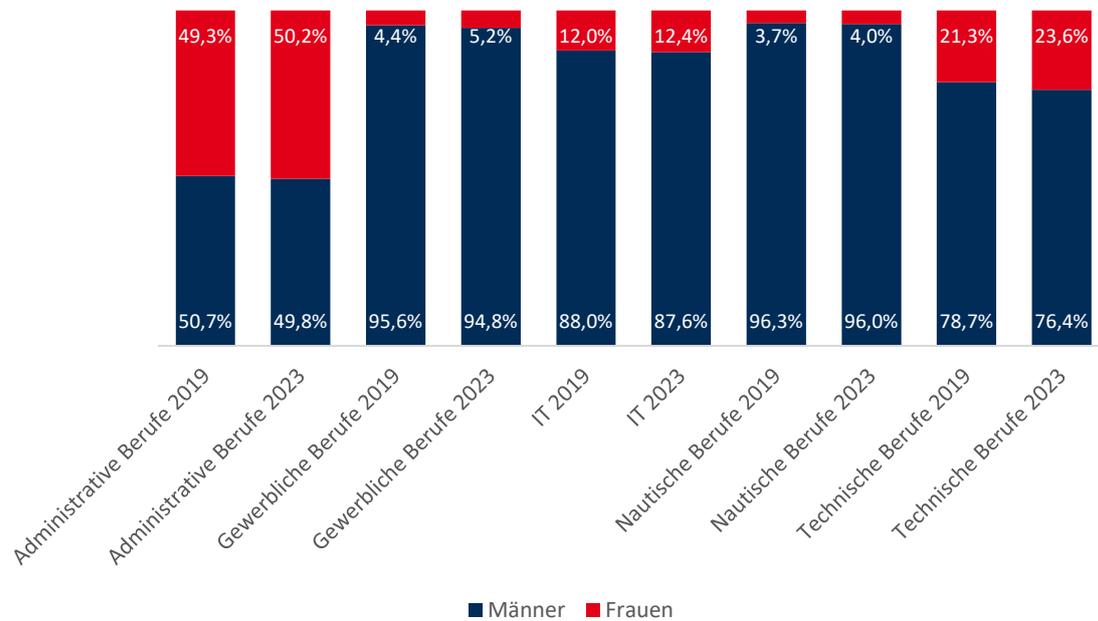
#### 4.1.1. Geschlechterverteilung in der HPA

Verteilung Frauen & Männer gesamt 2019/2023



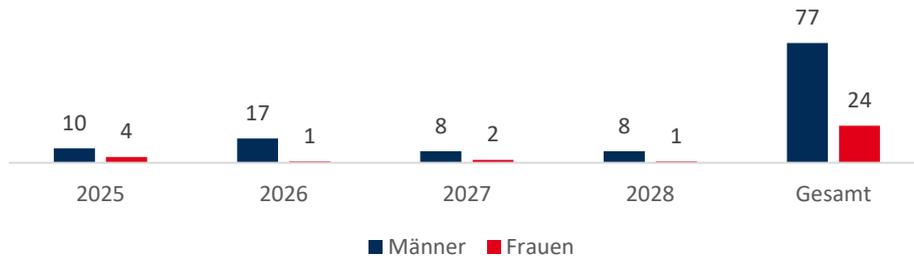
#### 4.1.2. Geschlechterverteilung nach Fachrichtungen

Verteilung Frauen & Männer nach Fachrichtung 2019/2023



## 4.2. Fluktuationsanalyse der Geschlechter

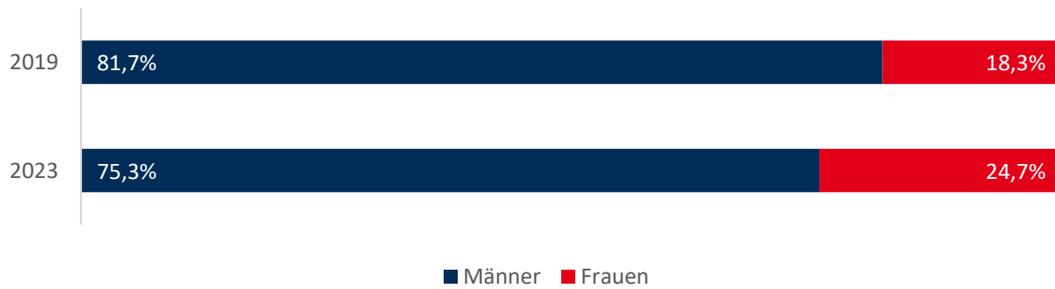
Verteilung Frauen & Männer  
bei den planmäßigen Abgängen  
bis 2028



## 4.3. Geschlechterverteilung in Führungsfunktionen

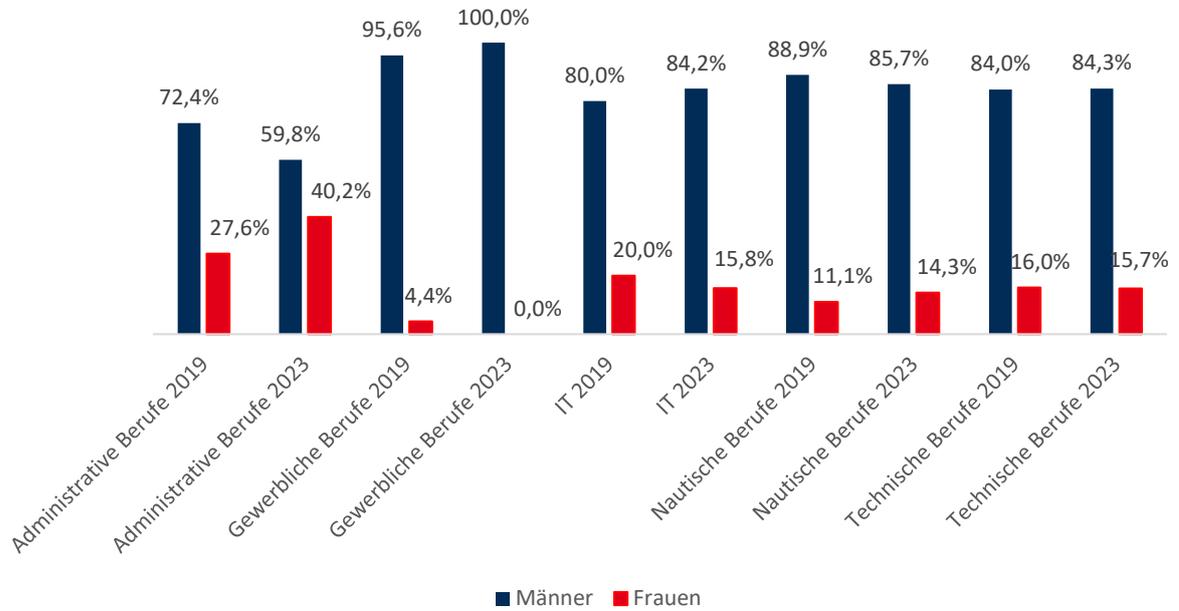
### 4.3.1. Geschlechterverteilung in Führung

Verteilung Frauen & Männer  
in Führungspositionen 2019/2023



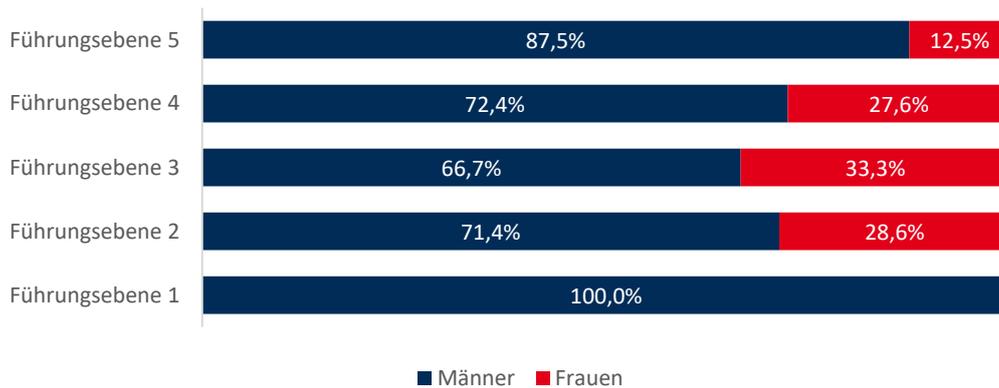
### 4.3.2. Geschlechterverteilung in Führung nach Fachrichtung

Verteilung Frauen & Männer in Führungspositionen nach Fachrichtungen 2019/2023

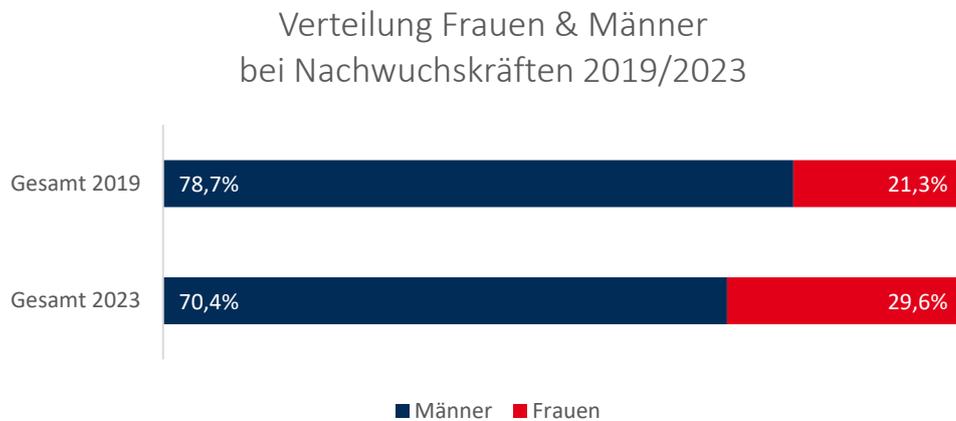


### 4.3.3. Geschlechterverteilung nach Führungsebenen

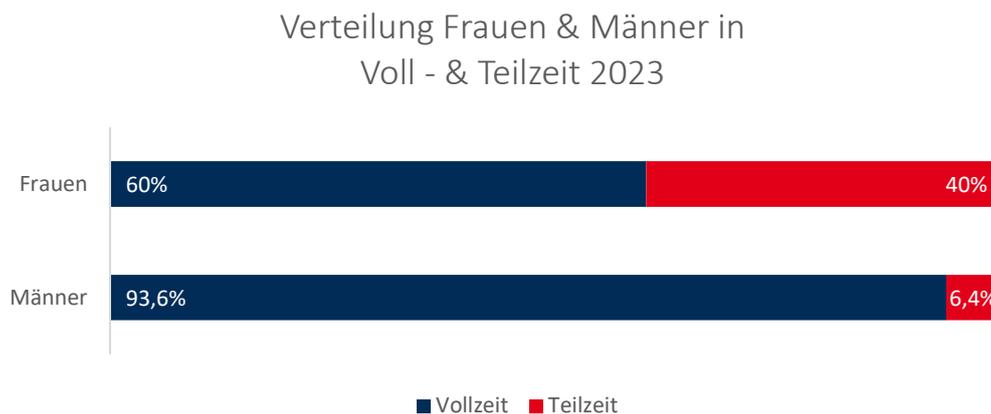
Verteilung Frauen & Männer nach Führungsebene 2023



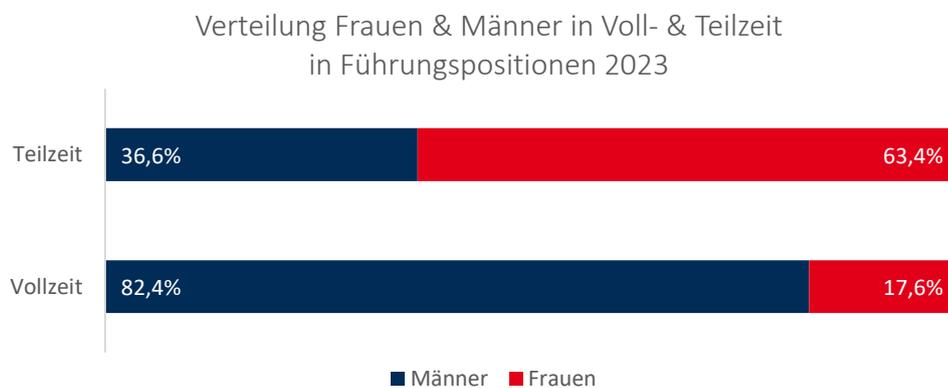
#### 4.4. Geschlechterverteilung bei Nachwuchskräften



#### 4.5. Geschlechterverteilung in Teilzeit



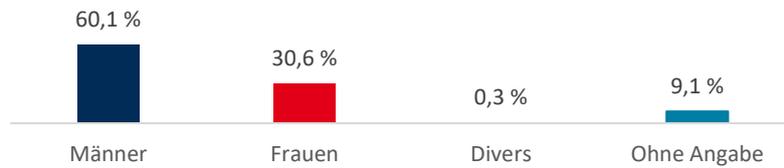
##### 4.5.1. Geschlechterverteilung in Teilzeitführung



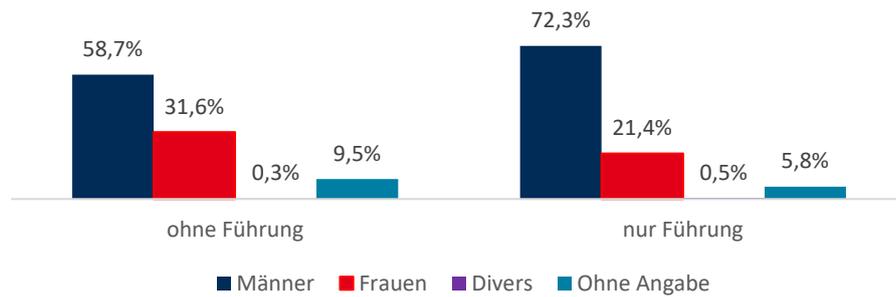
## 4.6. Struktur der Bewerbungen

### 4.6.1. Geschlechterverteilung bei Bewerbungen

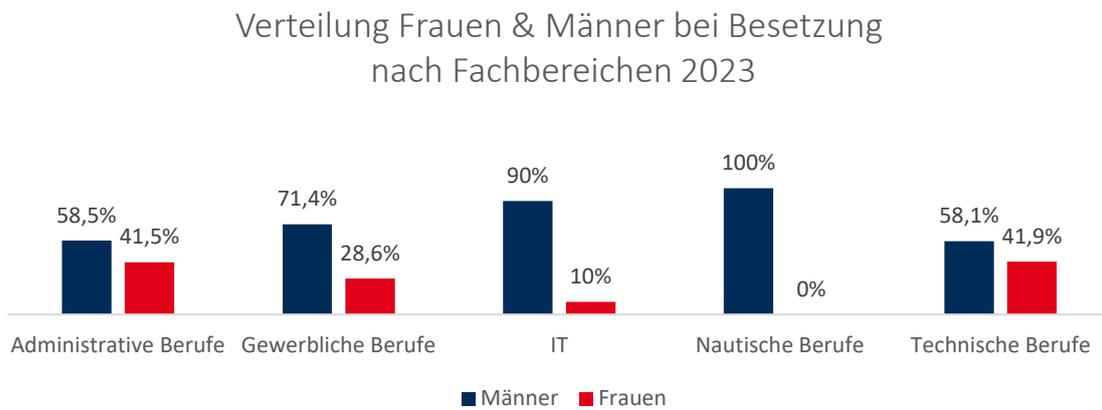
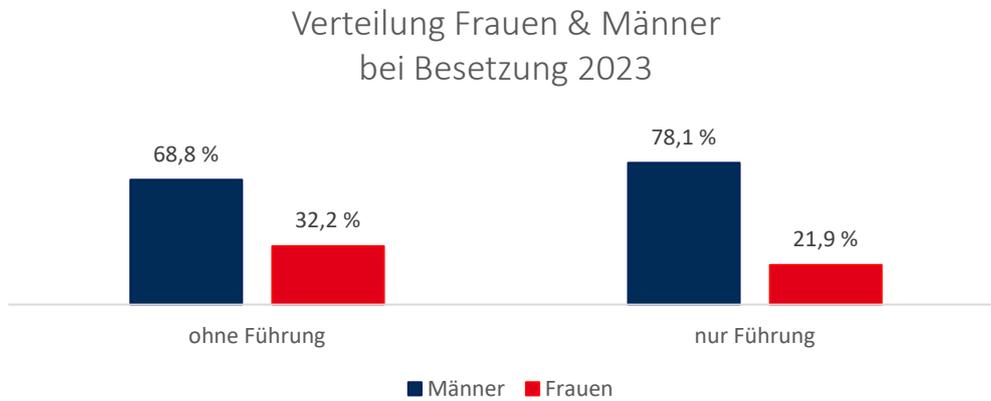
Verteilung Frauen & Männer bei Bewerbungen gesamt 2023



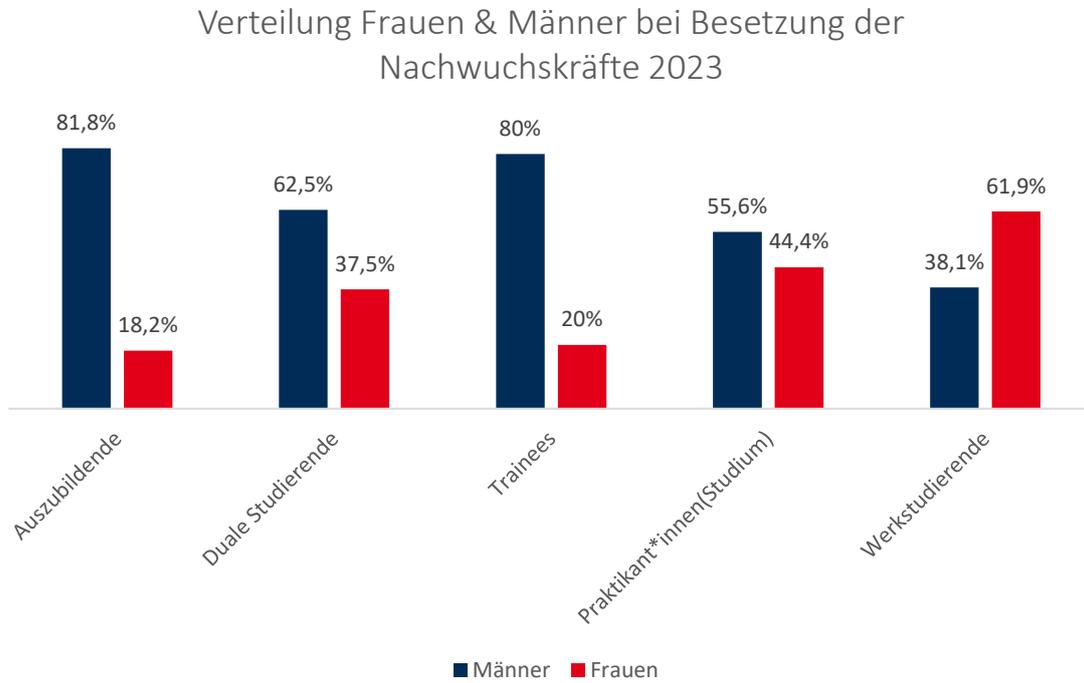
Verteilung Frauen & Männer bei Bewerbungen 2023



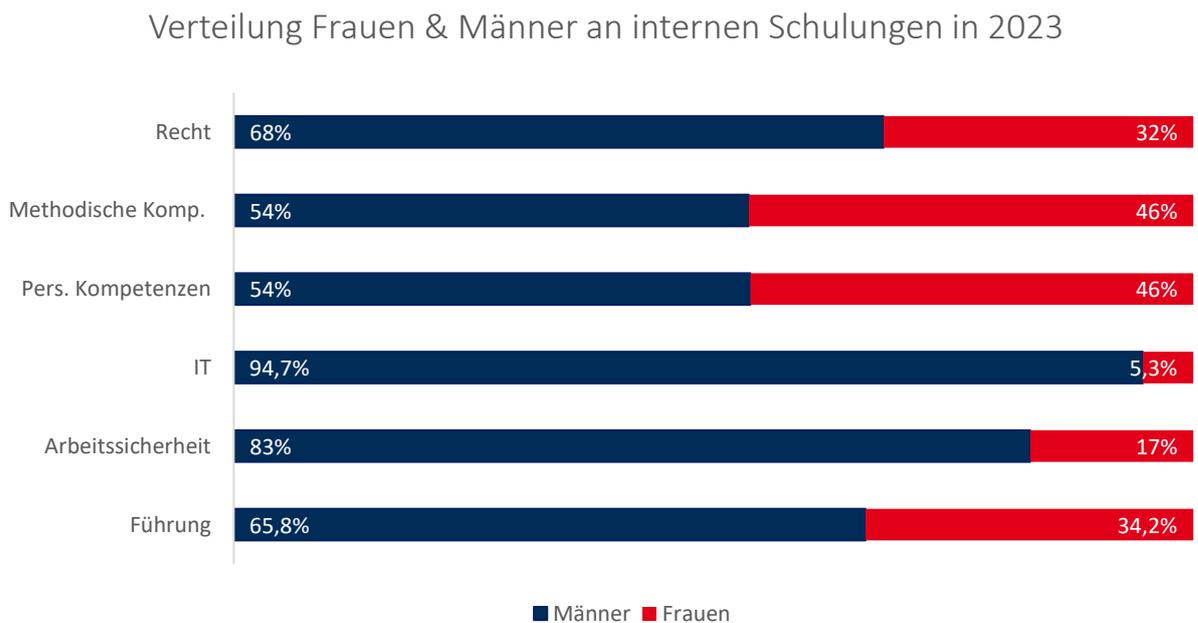
#### 4.6.2. Geschlechterverteilung bei Besetzungen



#### 4.6.3. Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Nachwuchskräften



#### 4.7. Geschlechterverteilung bei Fort- und Weiterbildungen



#### 4.8. Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Sowohl die verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodelle als auch die Möglichkeit zu mobiler Arbeit sowie die Unterstützung der jeweiligen Führungskraft sind Indikatoren für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus fördern Maßnahmen wie Ferienprogramme zur Betreuung von Kindern, die Unterstützung bei der Suche nach einem Kindergarten-/ Krippenplatz, die Vernetzung von Vätern in einem Väternetzwerk oder auch das Baby-Willkommens-Geschenk die Familienfreundlichkeit bei der HPA. Durch die Mitgliedschaft im Netzwerk "Erfolgsfaktor Familie", organisiert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, erhält die HPA regelmäßig aktuelle Impulse und Angebote zur Einbindung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**Herausgeber**

Hamburg Port Authority AöR  
Neuer Wandrahm 4  
20457 Hamburg

Tel.: +49 40 42847-0  
[www.hamburg-port-authority.de](http://www.hamburg-port-authority.de)

© HPA, Stand 09/24



**WIR MACHEN HAFEN**