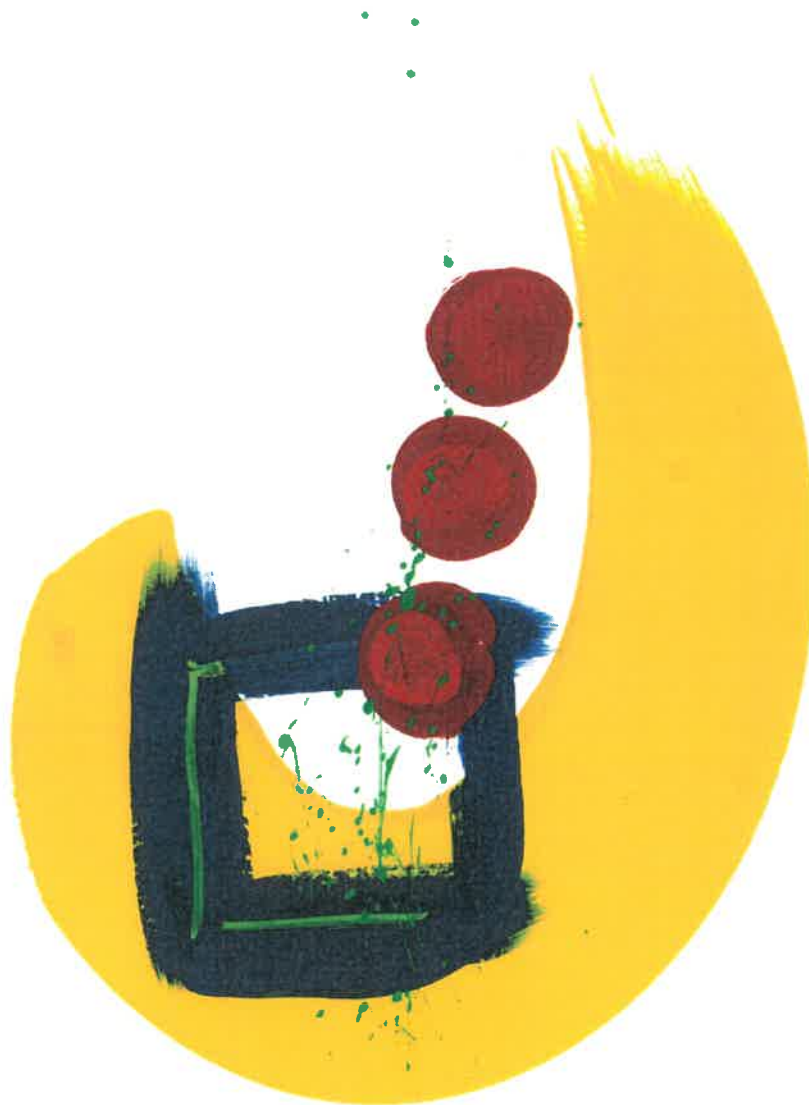


Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan) des



ttz Bremerhaven

Gültig vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2026

Inhalt:

1. RECHTLICHE GRUNDLAGE	3
2. ERKLÄRUNG DES TTZ BREMERHAVEN.....	3
3. RESSOURCEN FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN IM TTZ BREMERHAVEN	4
4. DIE AKTUELLE SITUATION IM TTZ BREMERHAVEN.....	5
5. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	9
6. GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER BEI DER REKRUTIERUNG UND BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG	9
7. INTEGRATION DER GESCHLECHTERDIMENSION IN FORSCHUNGSINHALTE	10
8. MAßNAHMEN GEGEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT EINSCHLIEßLICH SEXUELLER BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG, BENACHTEILIGUNG UND MOBBING	10
9. ZIELSETZUNGEN DES VORHERIGEN GLEICHSTELLUNGSPLANS	10
10. MONITORING UND DOKUMENTATION DER FORTSCHRITTE	11
11. NEUE ZIELSETZUNGEN.....	12

1. Rechtliche Grundlage

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der deutsche Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin ([Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz](#)).

Am 18. August 2006 ist das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) auf Grundlage der Umsetzung von vier Richtlinien der Europäischen Union in Deutschland in Kraft getreten. Das Gesetz enthält Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gleichermaßen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es regelt einen umfassenden Schutz vor Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

2. Erklärung des ttz Bremerhaven

Das Streben nach Gleichstellung der Geschlechter bedeutet im Allgemeinen, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten, Rechte und Pflichten haben sollen. In der Praxis geht es darum, Ressourcen und Chancen so umzuverteilen, dass sie von Männern und Frauen gleichermaßen genutzt werden, sexuelle Belästigung zu verhindern, Bedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, Beruf und Elternschaft miteinander zu vereinbaren, und eine geschlechtsspezifische Perspektive in die Bildung zu integrieren.

Das [ttz Bremerhaven](#) schließt sich der Leitlinie der Deutschen Forschungsgemeinschaft an: Im Rahmen der Personalauswahl und der Personalentwicklung sollten die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt („Diversity“) berücksichtigt werden. Die entsprechenden Prozesse sollten transparent sein und weitestmöglich nicht wissentliche Einflüsse („unconscious bias“) vermeiden.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollten geeignete Betreuungsstrukturen und -konzepte etabliert werden. Es sollten eine aufrichtige Beratung für die Laufbahn und weitere Karrierewege sowie Weiterbildungsmöglichkeiten und Mentoring für das Personal angeboten werden ([Leitlinie 3: Organisationsverantwortung der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen des Kodex der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“](#)).

Das [ttz Bremerhaven](#) setzt sich bereits seit vielen Jahren für die Förderung der Vielfalt sowie die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Organisation ein und begrüßt daher die EU-Initiative zur verpflichtenden Einführung von Gleichstellungsplänen (Gender Equality Plans, GEP) für EU-geförderte Unternehmen und Forschungseinrichtungen.

Um unsere Schlüsselrolle in der Gesellschaft aufrechtzuerhalten, die besten Ergebnisse zu liefern und weiterhin die großen gesellschaftlichen Herausforderungen anzugehen, benötigt das [ttz Bremerhaven](#) die Vielfalt der Erfahrungen, Einstellungen und Perspektiven seiner Mitarbeitenden.

Das ttz Bremerhaven hat in der Vergangenheit darauf geachtet und wird in der Zukunft weiterhin darauf achten, dass allen Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht, die gleichen Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten zuteilwerden.

Das ttz Bremerhaven distanziert sich entschieden von jeglicher Art von Mobbing, geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung.

Die Verwirklichung der Gleichstellung erfordert eine aktive und kontinuierliche Anstrengung. Anfang 2023 verabschiedete die Geschäftsleitung des ttz Bremerhaven den ersten Gleichstellungsplan (erstellt von der Arbeitsgruppe Gleichstellung), der als Leitfaden für Maßnahmen dient und zwei Jahre gültig ist. Spätestens drei Monate nach Ablauf der Gültigkeit wird der Plan für den neuen Zeitraum aktualisiert.

In dem Dokument werden die Ambitionen und Ziele vom ttz Bremerhaven im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Organisation sowie wichtige Initiativen zur Erreichung dieser Ambitionen dargelegt.

In der Praxis bedeutet dies, Ressourcen und Möglichkeiten so umzuverteilen, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den größtmöglichen Nutzen für ihren Arbeitsalltag daraus ziehen können.

Der Gleichstellungsplan des ttz Bremerhaven ist unter www.ttz-bremerhaven.de veröffentlicht und nachzulesen.

3. Ressourcen für Gleichstellungsfragen im ttz Bremerhaven

Vorstand und Geschäftsleitung sind für alle Gleichstellungsfragen im ttz Bremerhaven verantwortlich.

Eine Arbeitsgruppe Gleichstellung, die aus Vertretern/Vertreterinnen von Betriebsrat, Personalabteilung sowie Mitarbeitenden verschiedener Aufgabenbereiche geschlechterparitätisch zusammengesetzt ist, hat diesen Gleichstellungsplan gemeinsam mit einem Vertreter der Geschäftsleitung erarbeitet.

Eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Vertretung von schwerbehinderten Mitarbeitenden gibt es nicht im ttz Bremerhaven.

Die Arbeitsgruppe Gleichstellung trifft sich in einem Jour Fixe alle 4 Monate seit Januar 2023.

Folgende Themen stehen dabei im Fokus:

- Begleitung der Umsetzung der im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele und Maßnahmen
- eventuelle Anpassung der Ziele und Maßnahmen und Beseitigung von Hindernissen bezüglich des Gleichstellungsplans
- benötigte Ressourcen

4. Die aktuelle Situation im ttz Bremerhaven

Zum Erhebungszeitpunkt (Dezember 2024) sind im ttz Bremerhaven ausschließlich Frauen und Männer beschäftigt. Ein Vorhandensein etwaiger anderer Geschlechter ist nicht bekannt. Insgesamt sind 54 Personen im ttz Bremerhaven beschäftigt. Zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022) waren insgesamt 50 Personen im ttz Bremerhaven beschäftigt.

54 Mitarbeitende

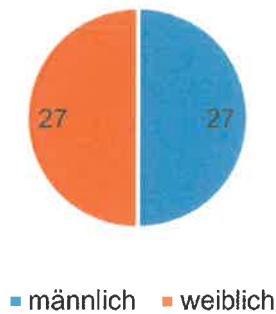


Abbildung 1: Anzahl der Beschäftigten insgesamt am ttz Bremerhaven (Stand Dezember 2024)

Die obigen Zahlen belegen, dass bei der Geschlechterverteilung im ttz Bremerhaven als Gesamtbild gesehen der Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten zum Zeitpunkt der Datenerhebung ausgeglichen ist. Zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022) überwiegte der Anteil der männlichen Beschäftigten leicht (männlich:27; weiblich:23).

14 Studierende



Abbildung 2: Anzahl der Studierenden am ttz Bremerhaven (Stand Dezember 2024)

Zum Erhebungszeitpunkt sind am ttz Bremerhaven zusätzlich 14 Studierende beschäftigt. Hier überwiegt zum Erhebungszeitpunkt deutlich der weibliche Anteil. Dies ist jedoch nicht vom ttz Bremerhaven gelenkt. Im vorherigen Erhebungszeitraum war dieser Bereich sehr ausgewogen (männlich: 5; weiblich: 6). Auf die Studierenden wird im Folgenden nicht weiter eingegangen.

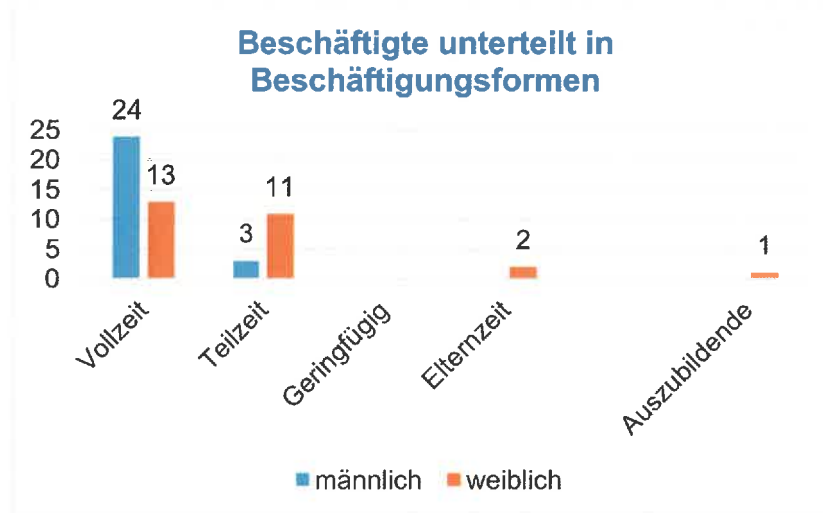


Abbildung 3: Anzahl der Beschäftigten am ttz Bremerhaven nach Beschäftigungsformen (Stand Dezember 2024)

Vollzeitbeschäftigte: Hier überwiegt der Anteil der männlichen Beschäftigten. Dies ist jedoch vom ttz Bremerhaven nicht beeinflusst worden, sondern beruht auf einer persönlichen Entscheidung der weiblichen Beschäftigten. Zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022) überwiegte auch der Anteil der männlichen Vollzeitbeschäftigten (männlich: 24; weiblich 12).

Teilzeitbeschäftigte: Aus der oben angeführten Grafik ist zu erkennen, dass es nur einen geringen Teil männlicher Beschäftigter gibt, die in Teilzeit arbeiten; die Teilzeittätigkeiten also vorwiegend von weiblichen Beschäftigten ausgeübt werden. Wie bereits oben erwähnt, ist das vom ttz Bremerhaven nicht beeinflussbar, sondern obliegt der persönlichen Entscheidung der Mitarbeitenden. Bei den Teilzeitstellen handelt es sich größtenteils um Mitarbeitende, die vorher in Vollzeit tätig waren und/oder sich nach der Geburt ihrer Kinder aus persönlichen/privaten Gründen für eine Tätigkeit in Teilzeit entschlossen haben. In den letzten Jahren gab es keine ausgeschriebenen reinen Teilzeitstellen. Die Stellen wurden immer als Vollzeitstellen ausgeschrieben, teilweise mit der Möglichkeit, diese auch in Teilzeit ausüben zu können (dann also auf ausdrücklichen Wunsch der Bewerber/innen). Zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022) überwiegte auch der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten (männlich: 2; weiblich 8).

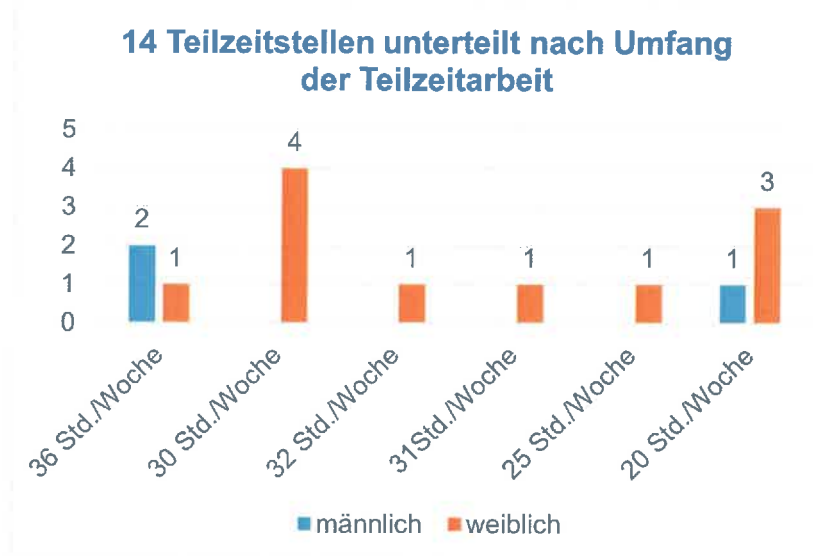


Abbildung 4 Anzahl der Teilzeitbeschäftigten am ttz Bremerhaven nach Umfang der Teilzeit (Stand Dezember 2024)

Nur drei Teilzeitstellen werden von Mitarbeitern ausgeübt. Alle anderen Teilzeitstellen sind von Mitarbeiterinnen besetzt. Zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022) besetzten zwei männliche Mitarbeitende die Teilzeitstellen im Umfang von 36 Std./Woche. Alle anderen Teilzeitstellen waren von weiblichen Mitarbeitenden besetzt.

Festzustellen ist, dass die Teilzeitbeschäftigten im **ttz Bremerhaven** in jedem Fall gleichermaßen in die Kommunikation und Zusammenarbeit eingebunden sind, wie Vollzeitbeschäftigte. Dies betrifft z. B. die Teilnahme an Besprechungen und kollegialen Gesprächen, aber auch die Weitergabe von Informationen und die Zuteilung interessanter Aufgaben und Projekte.

Geringfügig Beschäftigte: Zum Erhebungszeitpunkt gab es im **ttz Bremerhaven** keine geringfügigen sozialversicherungsfreien Beschäftigten. Zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022) war ein männlicher Mitarbeitender geringfügig beschäftigt. Geringfügig Beschäftigte werden im **ttz Bremerhaven** eine Ausnahme bleiben.

Elternzeit: Zum Erhebungszeitpunkt befinden sich zwei Mitarbeiterinnen in Elternzeit. Zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022) befanden sich ebenfalls zwei Mitarbeiterinnen in Elternzeit. Es gehen zwar auch männliche Beschäftigte in Elternzeit, diese nehmen aber vorwiegend die Partner-Monate bezüglich des Elterngeldes in Anspruch. Also überwiegt auch hier der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen.

Auszubildende: Zum Erhebungszeitpunkt ist nur eine weibliche Auszubildende im **ttz Bremerhaven** beschäftigt wie auch zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022).

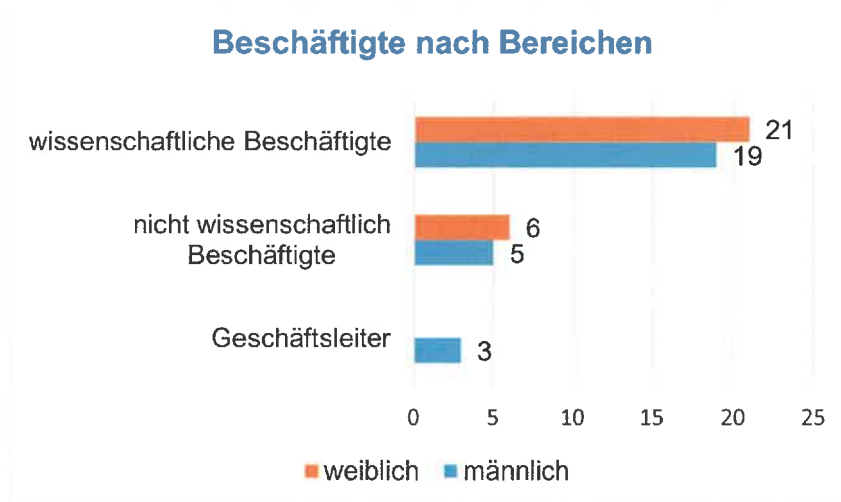


Abbildung 5: Anzahl der Beschäftigten am ttz Bremerhaven nach Bereichen (Stand Dezember 2024)

Die Verteilung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen stellt sich wie folgt dar:

- Auf **Geschäftsleitungsebene** sind keine weiblichen Beschäftigten vertreten.
- Der Bereich der **nicht wissenschaftlich Beschäftigten** ist ausgeglichen.
- Der Bereich der **wissenschaftlich Beschäftigten** ist ebenfalls nahezu ausgeglichen.

Zum vorherigen Erhebungszeitpunkt (Dezember 2022) waren auf Geschäftsleitungsebene keine weiblichen Beschäftigten vertreten, der Bereich der nicht wissenschaftlich Beschäftigten war mit 5 männlichen und 5 weiblichen Mitarbeitenden ausgeglichen und der Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten war mit 19 männlichen und 18 weiblichen Mitarbeitenden ebenfalls nahezu ausgeglichen.

Vorstand des Vereins zur Förderung des Technologietransfers (Rechtsträger des ttz Bremerhaven)

Mitglieder des Vorstandes des Vereins sind:

1. der/die Rektor/in der Hochschule Bremerhaven oder ein von diesem/dieser benanntes Mitglied der Hochschule Bremerhaven,
2. ein/e Vertreter/in der/des für die Wirtschaftsförderung zuständige/n Senators/Senatorin der Freien Hansestadt Bremen,
3. ein/e Vertreter/in des/der für die Hochschulen zuständigen Senators/Senatorin der Freien Hansestadt Bremen,
4. ein/e Vertreter/in des Magistrats der Stadt Bremerhaven.

Die Mitglieder gemäß Nr. 2 - 4 werden von ihren Institutionen entsandt und abberufen.

Es kann ein weiteres Vorstandsmitglied von dem/der Rektor/In der Hochschule Bremerhaven und dem/der Vertreter/In des/der für die Wirtschaftsförderung zuständigen Senators/Senatorin der Freien Hansestadt Bremen entsandt und abberufen werden.

Insgesamt sind derzeit fünf Personen im Vorstand des Trägervereins des **ttz Bremerhaven** aktiv. Vier Personen sind weiblich, eine männlich (Vorsitzender).

Weibliche Mitglieder sind im Vorstand somit zurzeit deutlich stärker vertreten, als männliche Mitglieder.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das ttz Bremerhaven hat bereits in den vergangenen Jahren für alle Geschlechter eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt:

- Ermöglichung von Teilzeitarbeit (auch während der Elternzeit) und Arbeitszeitreduzierung
- Möglichkeit des mobilen Arbeitens sowie Schaffung der technischen Voraussetzungen seitens des ttz Bremerhaven
- Einführung einer Betriebsvereinbarung über eine variable Arbeitszeitgestaltung für alle Beschäftigten im ttz Bremerhaven, mit Wirkung vom 01.09.2017. Diese regelt unter anderem die Kernarbeitszeiten und ist damit ein Bestandteil für familienfreundliche flexible Arbeitszeitmodelle
- Angebot Firmenfitness für alle Beschäftigten zu vergünstigten Preisen; durch unser eingeführtes Gleitzeitmodell ist die Nutzung auch während der üblichen Arbeitszeit möglich
- Kostenübernahme von Kitabeiträgen, sofern diese erhoben werden
- ein bezahlter Sonderurlaubstag pro Jahr für familiäre Anlässe, gemäß der am 01. April 2024 in Kraft getretenen neuen Betriebsvereinbarung
- Möglichkeit, aus persönlichen Gründen unbezahlten Urlaub nehmen zu können
- Berücksichtigung der familiären Situation bei Organisations- und Personalentscheidungen

6. Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg

Das ttz Bremerhaven hat bereits in den vergangenen Jahren eine berufliche Chancengleichheit aller Geschlechter eingeführt.

Bei der Neubesetzung von extern ausgeschriebenen Stellen tritt das ttz Bremerhaven geschlechtsneutral auf und allein die Qualifikation der Bewerber/innen für die Stellenbesetzung ist ausschlaggebend.

Fortbildungsmöglichkeiten wie Teilnahme an internen und externen Seminaren, Schulungen und Qualifizierungsmöglichkeiten werden für alle Beschäftigten angeboten.

7. Integration der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte

Das ttz Bremerhaven berücksichtigt bereits seit einigen Jahren Geschlechteraspekte in Forschungsanträgen, wann immer relevant. Bisher war die Geschlechterdimension jedoch hauptsächlich für die Sensorik/Konsumentenforschung relevant.

8. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung, Diskriminierung, Benachteiligung und Mobbing

Das ttz Bremerhaven verurteilt jegliche Art von sexueller Belästigung, Gewalt, Diskriminierung, Benachteiligung und Mobbing.

Sollte ein derartiger Fall im ttz Bremerhaven vorkommen, können sich Betroffene an den Betriebsrat wenden, der wiederum die Geschäftsleitung informiert. Dort wird in jedem Einzelfall über geeignete Maßnahmen entschieden.

Sollte ein Mitglied der Geschäftsleitung von den Vorwürfen betroffen sein, ist der Vorstand des Trägervereins zu informieren. Auch hier wird in jedem Einzelfall über geeignete Maßnahmen entschieden.

Die Mitglieder des Vorstands des Trägervereins fungieren darüber hinaus auch als neutrale Ansprechpersonen bei entsprechenden Vorkommnissen.

9. Zielsetzungen des vorherigen Gleichstellungsplans

9.1. Etablierung einer gendergerechten Sprache im ttz Bremerhaven

Erfolgte Maßnahmen hierzu:

- Zurverfügungstellung von Leitfäden und Vorlagen für alle Mitarbeitenden im Oktober 2023:
 - Linkversand an alle Mitarbeitenden: www.geschicktgendern.de
 - Guidelines zur gendergerechten Sprachverwendung auf dem ttz-Server
- Überprüfungsmöglichkeit von Schriftstücken der Mitarbeitenden hinsichtlich der richtigen Anwendung gendergerechter Sprache (interne Kontrolle z. B. durch Marketing und/oder Personalabteilung)

9.2. Gleichstellung bei Stellenausschreibungen/Neueinstellungen

Erfolgte Maßnahmen hierzu:

- Veröffentlichung gendergerechter Stellenanzeigen

- Überprüfen bei Ausschreibung neuer Stellen, ob ein Geschlecht in dem ausgeschriebenen Bereich unterrepräsentiert ist
- bei gleicher Qualifikation Bevorzugung der Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts

9.3. Aufklärung und Informationen zur Gleichstellung für Beschäftigte

Erfolgte Maßnahmen hierzu:

- Zurverfügungstellung des u. a. Informationsmaterials:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=8
und via E-Learning: <https://www.equality.ch/e-learning/d/story.html>
- Online-Schulung zum AGG, die seit Oktober 2023 von jedem/jeder Beschäftigten durchgeführt werden muss

Geplante Maßnahmen hierzu:

- Vorträge zum Thema Gleichstellung nach Bedarf

9.4. Gleichstellung in Forschungsprojekten

Erfolgte Maßnahmen hierzu:

- Schaffung einer Ausgewogenheit zwischen männlichen und weiblichen Projektleitenden innerhalb der einzelnen Forschungsprojekte, sofern dies die benötigten Kenntnisse und Qualifikationen der einzelnen Mitarbeitenden zulässt.

10. Monitoring und Dokumentation der Fortschritte

Das ttz Bremerhaven wird – wie in diesem - in jedem neuen Gleichstellungsplan die erfolgten (siehe oben) und nicht erfolgten Maßnahmen (siehe unten) aufführen.

Nicht erfolgte Maßnahmen:

- Vorträge zum Thema Gleichstellung nach Bedarf
- Um die Zielsetzung effektiver und belegschaftsnäher zu definieren, wollte die Arbeitsgruppe Gleichstellung die Mitarbeitenden des ttz Bremerhaven in die Gleichstellungszielsetzung durch Befragung mit einbeziehen. Hierzu sollte eine von der fürs ttz Bremerhaven zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführte Beschäftigtenbefragung erfolgen. Aufgrund von Personalmangel der zuständigen Einrichtung konnte die Befragung bisher nicht erfolgen und wird somit u. a. eine Zielsetzung dieses neuen Gleichstellungsplans sein.

11. Neue Zielsetzungen

11.1. Einbeziehung der Belegschaft mittels Beschäftigtenbefragung

- Durchführung der bisher nicht erfolgten Beschäftigtenbefragung
- Auswertung der Beschäftigtenbefragung
- Daraus folgend: Benennung neuer Zielsetzungen

11.2. Informationen zur Gleichstellung für Beschäftigte

- Bedarfsermittlung für Vorträge zum Thema Gleichstellung
- Wenn Bedarf: Organisation und Durchführung von Vorträgen

Bremerhaven, den 09.04.2025


Prof. Dr.-Ing. Gerhard Schories
Institutsleiter


Markus von Barga
Technischer Leiter


Jörg Rugen
Kaufmännischer Leiter