

*Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik
an der Universität Hamburg (IFSH)*

**Gleichstellungsbericht 2016
des Gleichstellungsbeauftragten des IFSH**

Hamburg, den 13. Februar 2017

Verantwortlich für den IFSH Gleichstellungsbericht 2016:
Martin Kahl, IFSH, Beim Schlump 83, 20144 Hamburg.

Inhalt

Inhalt	2
1. Einleitung	3
1.1. Hamburgisches Gleichstellungsgesetz	3
1.2. Gleichstellungsplan des IFSH 2014-2018	4
2. Umsetzung des Gleichstellungsplans am IFSH im Jahr 2016	4
2.1. Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum	4
a) Wissenschaftliches Personal	5
b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte	6
c) Wissenschaftlicher Nachwuchs	6
2.2. Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen“ Förderziele	6
3. Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern am IFSH - Bestandsaufnahme und Ausblick	8
a) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung	8
b) Organisationskultur	8
c) Information, Literatur und Forschung zum Thema Gleichstellung	9
d) Stellenbesetzungsverfahren	9
4. Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten	10
Kontakt	10
Gleichstellungsbeauftragter	10
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte	10

1. Einleitung

Gemäß dem IFSH-Gleichstellungsplan (GSP) 2014-2018 informiert der Gleichstellungsbeauftragte des IFSH den Wissenschaftlichen Direktor sowie den Gremien einmal jährlich über ihre Arbeit. Der folgende Bericht fasst die Entwicklungen hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH zwischen Oktober 2015 und Oktober 2016 zusammen. Im Bericht enthalten sind sowohl Bewertungen über die von Seiten der Institutsleitung vorgesehenen Maßnahmen und Ziele als auch eine Aufstellung der intervenierenden und unterstützenden Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten.

1.1. Hamburgisches Gleichstellungsgesetz

Seit dem 2. Dezember 2014 gilt für den hamburgischen Öffentlichen Dienst das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgische Gleichstellungsgesetz – HmbGleiG).¹ Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern unter den Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg zu verwirklichen. Bei einer nachweislichen Unterrepräsentanz von Frauen in der betreffenden Institution sieht das Gleichstellungsgesetz vor, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, darunter:

- auf der Grundlage der jeweiligen Beschäftigtenstruktur einen Gleichstellungsplan zu erstellen und in diesem festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen und organisatorischen Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt sowie speziell in den höheren Besoldungsgruppen aller Laufbahnen und Berufe erhöht werden soll,
- im Rahmen von Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie der weiteren beruflichen Entwicklung innerhalb der Institution besonderes Augenmerk auf Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) zu legen und langfristig eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Besoldungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zu realisieren,
- das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist,
- eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n zu ernennen, der/die die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes überwacht.

¹ Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz - HmbGleiG) vom 2. Dezember 2014. HmbGVBl. 2014, S. 495, online <<http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?showdoccase=1&st=null&doc.id=jlr-GleichstGHA2015rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>>.

1.2. Gleichstellungsplan des IFSH 2014-2018

Gemäß §4 des älteren Gleichstellungsgesetzes und unter Berücksichtigung des Hamburgischen Hochschulgesetzes² hat der Vorstand des IFSH nach Anhörung des Betriebsrats und des Institutsrats im Oktober 2008 erstmals einen Frauenförderplan (FFP) und im Februar 2014 einen Gleichstellungsplan (GSP) verabschiedet. Der GSP bezieht sich auf den Zeitraum 2014-2018 und hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Vergütungsgruppen und Funktionsebenen des IFSH sichtbar zu machen sowie geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu entwickeln und diese umzusetzen. Zudem soll den besonderen Belangen Beschäftigter und Studierender Rechnung getragen werden, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

Im GSP wird eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau struktureller Nachteile für Frauen, Erziehungsberechtigte und Pflegende von Angehörigen genannt, um die Gleichberechtigung am IFSH zu verwirklichen. Allgemeine Gleichstellungsziele beziehen sich weiter auf Maßnahmen in Bezug auf Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungsverfahren sowie auf die Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen am IFSH und auf die Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben. Mit Hilfe sprachlicher Konventionen im allgemeinen Schriftverkehr, in Formularen sowie in allgemeinen Veröffentlichungen des IFSH soll eine Diskriminierung vermieden werden. Schließlich werden spezifische Förderziele für den Zeitraum 2014-2018, insbesondere zur Förderung der ausgewogenen Repräsentanz von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich, formuliert. Der Wortlaut des GSP (2014-2018) ist auf der Homepage des IFSH einzusehen unter: <http://www.ifsh.de/personal/gleichstellungsplan/>.

2. Umsetzung des Gleichstellungsplans am IFSH im Jahr 2016

2.1. Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum

Der Frauenförderplan/Gleichstellungsplan des IFSH geht ins 8. Jahr. Im Folgenden wird dargestellt, in welcher Weise Frauen am IFSH repräsentiert sind. Die Bestandsaufnahme gibt einen Überblick über die Entwicklungen im 3-Jahres-Zeitraum zwischen 2014 und 2016 (aktueller Betrachtungszeitraum ist Oktober 2015 bis Oktober 2016). Dabei werden die jeweiligen Ist-Zustände aus drei Jahren miteinander verglichen. Die Darstellung ist aufgeschlüsselt nach Gehaltsklassen bzw. Funktionen.³

2 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) < <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGHArahmen>>.

3 Die Berechnung erfolgt nach Vollzeitäquivalenten entsprechend den Veränderungen in der Erhebung der Daten für befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal, Doktorand/-innen und Fellows aus dem Jahre 2011.

a) *Wissenschaftliches Personal*

Frauenanteil wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet)		
Oktober 2014	Oktober 2015	Oktober 2016
41,62 %	44,11 %	60,41 %
Zielgröße insgesamt: 45 %		

Die Quote hat sich im aktuellen Berichtszeitraum wieder gesteigert und übertrifft nun die im GSP vorgesehene Zielgröße von 45 % deutlich.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf unbefristeten Stellen		
Oktober 2014	Oktober 2015	Oktober 2016
37,5 %	37,5 %	42,86 %
Zielgröße: 33 %		

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen gab es ebenfalls eine Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren. Der Anteil liegt mit 42,86 % deutlich über der vorgegebenen Zielgröße von 33%, die selbst allerdings unter einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von 50 % liegt. Frauen sind in dieser Gehalts- und Funktionsklasse auch weiterhin nur bis zur Entgeltstufe EG14 vertreten. Ab Entgeltstufe EG15 (Leitungsebene) beträgt der Frauenanteil weiterhin 0 %.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (0 bis 1 Jahr)		
Oktober 2014	Oktober 2015	Oktober 2016
22,25 %	35,71 %	75,19 %
Zielgröße: 45 %		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist der Anteil der weiblichen Mitarbeiter/-innen deutlich gestiegen. Die vorgegebene Zielgröße von 45 % wurde im Bereich der bis zu einem Jahr befristeten Stellen deutlich übertroffen

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (mehr als ein Jahr)		
Oktober 2014	Oktober 2015	Oktober 2016
96,16 %	98,16 %	100 %
Zielgröße: 45 %		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von mehr als einem Jahr ist der bereits beträchtlich erhöhte Anteil noch einmal geringfügig angewachsen

und liegt mit 100% weit über der Zielgröße. Frauen in befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IFSH aber weiterhin nur bis zur Gehaltsklasse EG13 vertreten.

Der Frauenanteil bei den befristeten Stellen beträgt insgesamt 80,51%.

b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte

Wissenschaftsstützendes Personal		
Oktober 2014	Oktober 2015	Oktober 2016
61,99 %	59,94 %	59,56 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum geringfügig gesunken.

Hilfskräfte		
Oktober 2014	Oktober 2015	Oktober 2016
66,67 %	80 %	75 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskräften (analog stud. Hilfskräfte) lag im Berichtszeitraum deutlich über einem ausgeglichenen Stand.

c) Wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaftlicher Nachwuchs			
Studienjahr 2013/14	Studienjahr 2014/15	Studienjahr 2015/16	Studienjahr 2016/17
56 %	76 %	50 %	56,52 %

Im Masterstudiengang „Peace and Security Studies“ ist die Gleichstellung im Studienjahr 2016/17 nahezu ausgeglichenen, der Frauenanteil ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.

- Bei den E.MA-Studierenden des 2. Halbjahrs 2016 betrug die Frauenquote 66,67 %.
- Bei den Doktorand/-innen betrug der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum 61,54 %,
- bei den Fellows/Gästen des IFSH 31,58 %.

2.2. Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen“ Förderziele

Das IFSH hat 2016 die selbst gesetzten Gleichstellungsziele (Quoten/Zielgrößen) nominell in allen Bereichen erreicht. Der für 2016 angestrebte Frauenanteil am gesamt-

ten wissenschaftlichen Personal von 45 % wurde mit 60,41 % deutlich übertroffen. Es sind noch weitere Verbesserungen erkennbar: Auf der Ebene der unbefristeten wissenschaftlichen Stellen hat sich 2016 der Frauenanteil aufgrund des Weggangs des wissenschaftlichen Direktors auf 42,86% erhöht. Damit ist er noch nicht ausgeglichen, liegt aber über der Zielgröße von 33%. Der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist deutlich angestiegen. Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr und mehr hat sich der bereits hohe Anteil noch einmal gesteigert und liegt mit 100% weit über der Zielgröße. Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert, der Anteil der Frauen überwiegt hier leicht. Bei den Studierenden hat sich das Geschlechterverhältnis im Berichtszeitraum zugunsten der weiblichen Studierenden verändert (von 50% auf 56,52%).

Wie in den Vorjahren bleibt festzuhalten, dass Frauen in der Leitungsebene (und entsprechenden Gehaltsklassen)⁴ weiterhin nicht repräsentiert sind. Der Wissenschaftliche Beirat hat bereits 2012 in seiner Stellungnahme an das Kuratorium auf das Fehlen von Frauen in der Leitungsebene hingewiesen.⁵ Wie bereits in den Gleichstellungsberichten von 2014 und 2015 dargestellt, wurde dieses Defizit seit 2012 von Seiten der Institutsleitung zu beheben versucht, indem leitungsrelevante Querschnittsaufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung des laufenden Arbeitsprogramms des IFSH⁶ (2014-2018) qualifiziertem weiblichen Personal übertragen wurden. Von den drei Querschnittsarbeitsgruppen wird allerdings nur eine von einer Frau geleitet.

Insgesamt kann man davon sprechen, dass sich der für die letzten Jahre berichtete Trend hin zu einer Steigerung des Frauenanteils fortgesetzt hat. Der Frauenanteil ist jedoch gerade bei den unbefristeten Stellen erheblich niedriger als bei den befristeten, ebenso bei den höherstufigen Gehaltsklassen. Es gilt also noch immer, dass Frauen der Zugang bei den sichereren und besser bezahlten wissenschaftlichen Arbeitsplätzen verwehrt bleibt. Veränderungen sind hier jedoch schon 2017 mit einer Neubesetzung der Stelle der/des Wissenschaftlichen Direktorin/Direktors und mit der im Kooperationsvertrag mit der Universität Hamburg vereinbarten Besetzung einer Juniorprofessur möglich.

Die aktuellen Zahlen und Quoten bestätigen dennoch die Effekte einer quantitativen und qualitativen Frauenförderung zur Überwindung von (Ungleich-)Verteilungen von Männern und Frauen in wissenschaftlichen Karrierewegen. Der Gleichstellungsbeauftragte regt an, diesen Weg weiter zu gehen und empfiehlt bei Einstellungen immer darauf zu achten, dass Ungleichgewichte bei den Geschlechtern vermieden werden. Dabei kann als Richtschnur gelten, dass gemäß dem Hamburgischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst vom 2. Dezember 2014 eine Unterrepräsentanz immer dann vorliegt, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich unter 40 vom Hundert liegt.

4 Frühestens im Jahr 2017 sind pensionsbedingte Veränderungen auf der Leitungsebene zu erwarten.

5 Siehe Gleichstellungsbericht 2015.

6 Siehe: Mittelfristiges Arbeitsprogramm 2013 „Friedensstrategien heute – Friedens- und Sicherheitspolitik an Bruchstellen der Globalisierung“ vom 11.10.2012.

3. Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern am IFSH. Bestandsaufnahme und Ausblick

Wie auch in den Vorjahren, waren die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin im Berichtszeitraum in enger Zusammenarbeit an unterschiedlichen Aktivitäten beteiligt, um zur Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH beizutragen. Im Berichtszeitraum lassen sich wiederum folgende Schwerpunktbereiche bei der Förderung zur Gleichstellung erkennen:

a) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung

Der Anteil von IFSH-Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist in den letzten Jahren gewachsen. Im Bereich der qualitativen Frauenförderung verfolgten der Gleichstellungsbeauftragte und seine Stellvertreterin im Laufe des Jahres 2016 daher wiederum das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Institut.

Bei der Kinderbetreuung bei Dienstreisen und Konferenzteilnahmen kann weiterhin der Betriebskindergarten „Campus Kids“ der Universität Hamburg genutzt werden. Für Einzelfälle einer Kinderbetreuung bei Dienstreisen kann die Institutsleitung in Finanzierungsfragen angesprochen werden. Für das Jahr 2017 wird vom Gleichstellungsbeauftragten und seiner Stellvertreterin per Umfrage erhoben, inwieweit solche Angebote von den Beschäftigten des Instituts tatsächlich genutzt werden. Hierdurch erhoffen sie sich Aufschluss darüber, wo eventuelle Vorteile des Angebots bzw. Hindernisse bei der Nutzung liegen und wie letztere ggf. abgestellt werden könnten.

b) Organisationskultur

Wie in den Vorjahren blieb die Leitungsebene am IFSH aufgrund der fixen Stellenstruktur auch 2016 männlich dominiert. Von daher war es ein Anliegen des Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellung durch eine Kultur der Information, der Weiterbildung, der Transparenz, der Konsultation, des Dialogs und der Kooperation weiter auszubauen. Er achtete daher auf einen guten Austausch mit seiner Vorgängerin, mit dem Betriebsrat, der Verwaltung, dem Direktor bzw. der kommissarischen Leitung des IFSH wie auch mit den Kolleg/-innen.

Das Institut war auch 2016 bemüht, neben den quantitativen Gleichstellungsmaßnahmen auch qualitative Verbesserungen zu erreichen. So bestand die Bereitschaft, sich um Gleichstellung bei der Planung und Steuerung von Forschung, Lehre und Studium zu bemühen und eine gleichstellungsfreundliche Organisationskultur auszubauen. Die bereits zwei Jahre zuvor begonnenen Anstrengungen um eine Verbesserung der Kommunikationskultur und der gleichstellungsfreundlichen Teamentwicklung (Transparenz von Leitungs- und Referent/-innensitzungen, Sitzungstermine zu erziehungsfreundlichen Zeiten, Beratungsgruppen für Drittmittelanträge, Mittwochsmittagessen) wurden erfolgreich fortgesetzt.

Wie auch schon 2015 waren 2016 Frauen als Vortragende/Referenten im IFSH-Forschungskolloquien deutlich unterrepräsentiert. Der im Jahr 2014 schon einmal fast ausgeglichene Anteil konnte erneut nicht erreicht werden. Nach wie vor gilt deshalb, dass der Anteil von Referentinnen perspektivisch wieder erhöht werden sollte (siehe auch c).

Weiterhin ist auch darauf zu achten, dass Genderfragen keine reine Frauensache sind, sondern von allen einen achtsamen Umgang mit geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen, Sprache und zwischenmenschlichem Umgang erfordern. Auf informeller Ebene könnten z.B. in der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, von Panels, von Lehrpersonal, im Agendasetting und in der Umsetzung solche Aspekte weiterhin verstärkt beachtet werden.

c) Information, Literatur und Forschung zum Thema Gleichstellung.

Am IFSH ist in den letzten Jahren zwar stärker zu genderspezifischen Aspekten geforscht worden, dennoch könnte das Thema mehr Aufmerksamkeit in der hauseigenen Forschung erhalten. Die Gleichstellungsbeauftragten halten es weiterhin für wünschenswert, solche Themen gezielt aufzugreifen, zumal Drittmittelgeber dies auch in ihren Förderschwerpunkten in wachsendem Maße tun. Der Gleichstellungsbeauftragte hat im Jahr 2016 Vorgespräche mit dem Leiter des Forschungskolloquiums über eine stärkere Berücksichtigung von Genderthemen im wöchentlichen FK geführt.

Für die Mitarbeiterinnen des IFSH steht weiterhin bei Yahoo-Groups ein Email-Verteiler („Frauen am IFSH“) zur Verfügung, über den frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen ausgetauscht werden können. Es gibt jedoch Überlegungen, den Verteiler aufzulösen und die dort verhandelten Themen institutsweit zu kommunizieren und zu diskutieren.

Zudem bezieht die IFSH-Bibliothek die Zeitschrift „Gleichstellung in der Praxis“ im Abonnement (vier Ausgaben im Jahr). Eine Liste der seit 2008 erworbenen Literatur zum Thema Gender und Gleichstellung ist in der IFSH-Bibliothek (Ute Runge) erhältlich.

Der Gleichstellungsbeauftragte und seine Stellvertreterin haben Fortbildungsangebote der Universität Hamburg zum Thema Gleichstellungsfragen genutzt und konnten sie in laufenden Stellenbesetzungsverfahren gewinnbringend einsetzen.

d) Stellenbesetzungsverfahren

Der Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, in Bewerbungsverfahren auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Im Berichtszeitraum nahmen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin Stellung zu allen Neueinstellungen und Weiterbeschäftigungen. Interventionen seitens des Gleichstellungsbeauftragten waren in einem Fall notwendig.

Der Gleichstellungsbeauftragte und seine Stellvertreterin waren zusammen mit den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg an dem Stellenbesetzungsverfahren auf der Leitungsebene des IFSH beteiligt. Die eingeladenen Bewerber/innen wurden von ihnen dabei auch nach ihren Vorstellungen und möglichen Initiativen zu Gleichstellungsaspekten und -perspektiven befragt. Die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Universität gestaltete sich sehr konstruktiv und soll weiter ausgebaut werden.

4. Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Bereits 2015 erfolgten Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Anna Kreikemeyer trat Ende Juli 2015 zurück. Ende Oktober 2015 wurde Martin Kahl als Nachfolger gewählt. Patricia Schneider war seit Beginn der Einrichtung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten in 2008 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und trat ebenfalls zeitgleich von ihrem Amt zurück. Regina Heller wurde zur neuen Stellvertreterin gewählt.

Kontakt

Gleichstellungsbeauftragter

Dr. Martin Kahl
Wissenschaftlicher Referent
Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik
an der Universität Hamburg
Beim Schlump 83
20144 Hamburg
Tel: 040 866077 22
Fax: 040 8663615
E-Mail: Kahl@ifsh.de

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Regina Heller
Wissenschaftliche Referentin
Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik
an der Universität Hamburg
Beim Schlump 83
20144 Hamburg
Tel: 040 866077 66
Fax: 040 8663615
E-Mail: Heller@ifsh.de