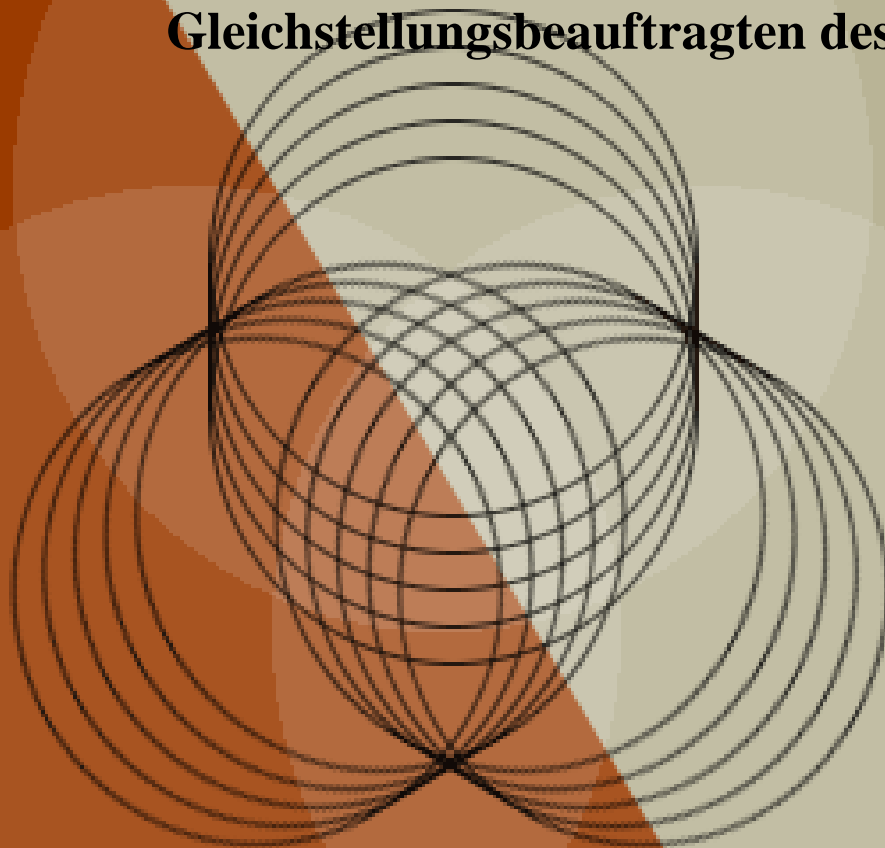


**Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik
an der Universität Hamburg (IFSH)**

Gleichstellungsbericht 2010.

**Bericht und Informationen der
Gleichstellungsbeauftragten des IFSH**



Hamburg, den 22.02.2011, Kurzfassung

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Umsetzung des Frauenförderplans am IFSH im Jahr 2010	4
2.1	Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum ...	5
2.2	Bewertung der Umsetzung der Allgemeinen Förderziele	7
3	Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung von Frauen am IFSH	9
3.1	Stellenbesetzungsverfahren	9
3.2	Vernetzung, Weiterbildung, Information.....	9
3.3	Gesprächsrunden.....	10
3.4	Informationen und Literatur zum Thema Gleichstellung.....	11
3.5	Frauenspezifische Themen im IFSH-Forschungskolloquium	11
4	Kontakt	11

1 Einleitung

Gemäß des IFSH-Frauenförderplans (FFP) 2009-2013 informiert die Gleichstellungsbeauftragte des IFSH den Wissenschaftlichen Direktor sowie den Institutsrat einmal jährlich über ihre Arbeit. Der folgende Bericht fasst die Entwicklungen hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH zwischen Oktober 2009 und Oktober 2010 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.

Seit 19. März 1991 gilt für den Hamburgischen Öffentlichen Dienst das Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGVBl).¹ Ziel des HmbGVBl 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 HmbGVBl vor, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, darunter:

- auf der Grundlage der jeweiligen Beschäftigtenstruktur einen Frauenförderplan 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 Bezahlungsgruppen 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 Bezahlungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zu realisieren,
- das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist,

¹ Zuletzt geändert durch Gesetz vom 21.03.2005 (HmbGVBl.2005, S.75).

- eine/n Frauenbeauftragte/n zu ernennen, der/die die Verwirklichung der Ziele des HmbGVBl überwacht.

Gemäß § 4 des HmbGVBl 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) verabschiedet. Der FFP bezieht sich auf den Zeitraum 2009-2013 und hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen (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. Der Frauenförderplan sieht außerdem die Wahl und Einrichtung einer/s Gleichstellungsbeauftragten vor, der/die die zuständigen Organe und Gremien dahingehend beraten soll, Nachteile für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und sonstiges weibliches Personal am IFSH zu beseitigen und die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann herzustellen.³ Seit etwas mehr als zwei Jahren ist die Gleichstellungsbeauftragte des IFSH im Amt. Dieses wird von Dr. Regina Heller, Wissenschaftliche Referentin, wahrgenommen; Dr. Patricia Schneider fungiert als Stellvertreterin.

2 Umsetzung des Frauenförderplans am IFSH im Jahr 2010

Der Frauenförderplan (FFP) des IFSH hat zum Ziel, „die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen (Vergütungsgruppen und Funktionsebenen) sichtbar zu machen und geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu entwickeln und umzusetzen“. Im IFSH-Frauenförderplan wird eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau strukturentingter Nachteile für Frauen am IFSH genannt, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am IFSH zu verwirklichen. Allgemeine Förderziele beziehen sich 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.

² Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) in der Fassung v. 22.12.2006.

³ Zuletzt geändert am 29.6.2009.

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 2009-2013 formuliert. Hier soll die Unterrepräsentanz von Frauen am IFSH, insbesondere in höheren und Leitungspositionen und im wissenschaftlichen Bereich, beseitigt werden.

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

Der FFP des IFSH hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen am IFSH sichtbar zu machen und abzubauen. Dies betrifft insbesondere die höheren und Leitungspositionen und den wissenschaftlichen Bereich, in denen deutliche Defizite existieren. Hinsichtlich der spezifischen Förderziele soll der Anteil weiblicher und männlicher Mitarbeiter im Bereich des wissenschaftlichen Personals langfristig gleich sein. Hierzu wurde für die Förderperiode ein Anteil von 45% als Zielgröße angesetzt, wobei diese vorrangig für befristete Stellen gelten soll. Bei den unbefristeten Stellen wurde die Zielgröße auf 33% festgesetzt. In den Bereichen wissenschaftsstützendes Personal und wissenschaftlicher Nachwuchs wurden keine gesonderten Zielgrößen formuliert, da hier die Frauenquote regelmäßig 50% erreicht oder sogar weit darüber liegt.

Im Folgenden wird skizziert, in welcher Weise Frauen am IFSH repräsentiert sind (Betrachtungszeitraum **Oktober 2009 Oktober 2010**).

a) Wissenschaftliches Personal

Insgesamt ist eine positive Entwicklung, vor allem im Bereich der unbefristeten Stellen, zu verzeichnen. Insgesamt (befristet und unbefristet) wurde mit 47,8% die allgemeine Zielgröße von 45% überschritten. In den Einstellungsverfahren hat sich gezeigt, dass beim wissenschaftlichen Personal die Bewerbungslage in Bezug auf hochqualifizierte Frauen sehr gut ist.

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen hat es **keinerlei Veränderungen** gegeben. Der Anteil lag wie auch schon im Vorjahr bei 33,3% und entspricht damit weiterhin der vorgegebenen Zielgröße, die allerdings weit unter einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von mind. 50%

liegt. Entsprechend der Stagnation in diesem Jahr sind Frauen in dieser Gehalts- und Funktionsklasse auch weiterhin **nicht im oberen Bereich vertreten**.

Sowohl im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr als auch im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr und mehr ist die vorgegebene Zielgröße (45%) überschritten worden. Bei den befristeten Stellen bis einem Jahr liegt die Quote bei 57,6%, bei den befristeten Stellen über einem Jahr bei 54,5%. Die sehr gute Stellensituation im IFSH, vor allem hervorgerufen durch die Einwerbung von Drittmitteln, hat auch zur Einstellung hochqualifizierter Frauen, die in den Besetzungsverfahren sehr gut vertreten waren, in dieser Gehalts- und Funktionsklasse geführt. Kritisch anzumerken ist allerdings, dass beim weiblichen Personal bei befristeten Beschäftigungen **auch im Jahr 2010 obere Entgeltstufen nicht erreicht wurden**.

b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte

Im Bereich Wissenschaftsstützendes Personal hat sich der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum weiter verringert, liegt weiterhin deutlich über 50%.

Demgegenüber hat sich der Anteil der Frauen an den Wissenschaftlichen Hilfskräften (analog stud. Hilfskräfte) deutlich erhöht. Auch hier liegt die Quote bei über 50%.

c) Wissenschaftlicher Nachwuchs

Beim Masterstudiengang „*Peace and Security*“ bleibt im Studienjahr 2010/11 der Anteil weiblicher Studierender mit 70,84% im Vergleich zum Vorjahr (09/10: 70,37%) nahezu unverändert. Damit sind im aktuellen Jahrgang Frauen weiterhin überdurchschnittlich stark vertreten.

Studienjahr 07/08	Studienjahr 08/09	Studienjahr 09/10	Studienjahr 10/11
60%	48%	70,37%	70,84%

Im vergangenen Jahr nahm auch eine Studentin mit zwei kleinen Kindern am MPS-Studiengang teil. Die Studiengangleitung/-koordination war sehr bemüht, dieser Studentin den nötigen Freiraum für die Versorgung ihrer Kinder zu verschaffen sowie Alternativen für Prüfungen, Abgabetermine etc. anzubieten. Die Abschlussprüfung wurde auf einen Zeitpunkt

nach dem Ende des akademischen Jahres verlegt, was allerdings dazu führte, dass die Studentin ihre Abschlussurkunde nicht gemeinsam mit ihrem Jahrgang entgegennehmen konnte.

Bei den Doktorandinnen und Doktoranden sank im Berichtszeitraum der Anteil der Frauen deutlich ab. Waren es im Vorjahr noch 61%, sind es aktuell 44%. Bei den Fellows/Gästen des IFSH ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum weiter gesunken, und zwar von 45% (Oktober 2009) auf 33% (Oktober 2010).

2.2 Bewertung der Umsetzung der Allgemeinen Förderziele

a) Angemessenheit der derzeitigen Förderziele und Zielgrößen

Sowohl im Bereich der befristeten als auch der unbefristeten wissenschaftlichen Stellen sind die im Frauenförderplan angesetzten Zielgrößen binnen zwei Jahren und damit in ausgesprochen kurzer Zeit erreicht worden. Die vergangenen zwei Jahre haben sehr deutlich gezeigt, dass die starke Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich im IFSH nicht auf eine schlechte Bewerberinnenlage zurückzuführen sein kann. Vielmehr sind Frauen in den Einstellungsverfahren und in Bewerbungsgesprächen ausgesprochen gut repräsentiert – sowohl quantitativ als auch qualitativ.

Angesichts dieser Dynamiken und Tendenzen scheint es aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten zum gegenwärtigen Zeitpunkt durchaus angebracht, die im Frauenförderplan des IFSH angesetzten Zielgrößen von 45% (bzw. 33% beim unbefristeten Personal) kritisch zu hinterfragen. Beide Zielgrößen spiegeln keine gleichwertige Verteilung von Männern und Frauen wider, die avisierten Zielgrößen bleiben (z.T. deutlich!) unter 50%. Da aber die Zielgrößen derzeit schon erreicht sind, besteht nunmehr mit den formulierten Größen bis ins Jahr 2013 eine strukturelle Hürde für die weitere angemessene Förderung von Frauen in diesem Bereich.

Sofern die Einstellungsdynamik am IFSH in den kommenden Jahren weiter anhält, plädiert die Gleichstellungsbeauftragte für eine **Neuformulierung und Anpassung der Zielgrößen noch vor Ablauf der Laufzeit des geltenden Frauenförderplans**, damit deutlich wird, dass sich das IFSH auch wirklich und aktiv zur Gleichstellung von Frauen und Männern (insbesondere im Bereich wissenschaftliches Personal) bekennt. Derzeit bevorzugt die Institutsleitung allerdings die Beibehaltung der alten Zielgröße von 45%, verkennt dabei aber aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten die positive Kraft eines solchen Signals der freiwilligen Selbstverpflichtung sowohl nach innen als auch nach außen. Rein rechtlich sind ohnedies alle

Zielgrößen unter 50% obsolet, da, solange noch keine volle (anteilig ausgeglichene) Repräsentanz von Frauen und Männern erreicht ist, stets das Hamburgische Gleichstellungsgesetz Anwendung finden muss.

b) Gleichberechtigte Teilhabe und Mitbestimmung von Frauen an den Belangen des IFSH

Weiterhin größter Schwachpunkt in Bezug auf die Gleichstellung am IFSH ist das **völlige Fehlen von Frauen in höheren Gehaltsstufen** und – angesichts der über viele Jahre hinweg gewachsenen Beschäftigungsstruktur des IFSH damit eng verbunden – **auch in der Leitungsebene**. Offenbar liegen hier, trotz der nachträglichen Aufnahme der entsprechenden Klausel in den Frauenförderplan, schwerwiegendere strukturelle Hindernisse vor, die sich nicht so einfach und automatisch aus dem Wege räumen lassen. Nichtsdestoweniger erscheint aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten Handlungsbedarf angezeigt, da ansonsten eine positive und den Zielen der Gleichstellung adäquate Veränderung in absehbarer Zeit kaum eintreten wird.

Es sollten aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten daher aktive Schritte seitens des IFSH unternommen werden, die Führungsebene oder andere Positionen mit Aufgaben und Funktionen besonderer Verantwortung im IFSH für Frauen durchlässiger zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird es sich im kommenden Berichtszeitraum 2011 zur Aufgabe machen, Informationen über Lösungsansätze einzuholen und zu sammeln. Die Institutsleitung wäre aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten zudem in der Pflicht, bei der Behebung dieses Defizits aktiv mitzuwirken, auch unter Berücksichtigung möglicher Spielräume bei der zusätzlichen Vergütung solcher Aufgaben. Zudem sollte bei der Vergabe aller künftig frei werdenden Leitungspositionen das Besetzungsverfahren stärker formalisiert (was bislang nicht der Fall gewesen ist) und damit für alle transparenter gestaltet werden.

Positiv haben sich die nachträglichen Änderungen des Frauenförderplans zu mehr Teilhabe und Mitbestimmung von Frauen an den Belangen des Instituts in Bewerbungsverfahren ausgewirkt. Hier wurden auch qualifizierte Frauen zur Beratung hinzugezogen.

3 Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung von Frauen am IFSH

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum eine Reihe von zusätzlichen Aktivitäten durchgeführt oder in Angriff genommen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im IFSH zu verwirklichen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat u.a. dafür von der Institutsleitung auch finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt bekommen.

3.1 Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, in Bewerbungsverfahren auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Dabei geht es insbesondere auch um die gerechte und faire Einschätzung der Eignung der Kandidatinnen bzw. Kandidaten auf der Grundlage der Fähigkeiten und Kenntnisse, die die Bewerberinnen und Bewerber in Bezug auf die zu besetzende Stelle mitbringen.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte an einer Vielzahl von Einstellungsverfahren teilgenommen. Als vergleichsweise schlecht hat sich dabei die Informationspraxis seitens der Institutsleitung/Verwaltung sowie mitunter auch Projektverantwortlichen herausgestellt. Vielfach wurde die Gleichstellungsbeauftragte erst nachträglich oder sehr kurzfristig über Einstellungsverfahren, Gesprächstermine und Bewerbungen informiert. Hierauf sollte in Zukunft besser geachtet werden, da die unzureichende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten immer auch rechtliche Konsequenzen (Ungültigkeit des Verfahrens) nach sich ziehen kann.

In einem Fall musste die Gleichstellungsbeauftragte außerdem gegen die Entscheidung der Institutsleitung intervenieren. Eine unter der Prämisse der Gleichstellung zufriedenstellende Lösung konnte im weiteren Verlauf des Verfahrens gefunden werden.

3.2 Vernetzung, Weiterbildung, Information

Im Februar 2010 nahm die Gleichstellungsbeauftragte in Hamburg an der Fachtagung „Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“ teil, die sich mit der Vereinbarkeit von Familienplanung und wissenschaftlicher Karriere beschäftigte. Te-

nor der Veranstaltung war, dass es für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, heute immer noch viele Hindernisse gibt, dies mit der Familienplanung zu vereinbaren.

Zum einen wurden die besonderen Probleme von Doktorandinnen diskutiert. Die Doktorarbeit und deren Beendigung fällt in vielfach in die Familienplanung. Die mangelnde berufliche Sicherheit in der Promotion und danach (geringes Einkommen, kurzfristige Arbeitsverträge, hohe Mobilitätsanforderungen in der *Post-doc*-Phase) beeinträchtigt in vielen Fällen die Entscheidung für eine Familie. Zudem konnte in empirischen Studien festgestellt werden, dass gerade Frauen, die noch keine feste Position im Wissenschaftsbetrieb und die Familienplanung noch vor sich haben, zurückhaltender mit dem Thema Familienplanung umgehen. Thematisiert wurden desweiteren das „Dual-Career“-Problem, das sich insbesondere für Frauen, deren Partner ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist, stellt, sowie die Auswirkungen hoher Mobilitätsanforderungen in der Wissenschaft auf betroffene Frauen.

Weitere Informationen zur Tagung sind im Büro der Gleichstellungsbeauftragten erhältlich.

3.3 Gesprächsrunden

Auch im Jahr 2010 hat die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Gesprächsrunde mit den Mitarbeiterinnen des IFSH eingeladen. Diskutiert wurde in diesem Jahr vor allem das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowohl hinsichtlich der Frage von Elternschaft (Schwangerschaft, Babypause, Wiedereinstieg, Krippenplatz, berufliche Anforderungen, Akzeptanz durch Kolleginnen und Kollegen, Belastungen), was vor allem bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen des IFSH auf Interesse stößt, als auch das Thema Pflege von Angehörigen („Kindschaft“), was insgesamt und möglicherweise auch zunehmend ein Thema für alle Beschäftigten sein wird und zumindest in den Gesprächen mit der Gleichstellungsbeauftragten große Resonanz hervorgerufen hat.

In Planung ist weiterhin ein vertraulicher Fragebogen/eine Umfrage zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, der an alle Beschäftigten des IFSH verteilt werden soll, um die Positionen, Wünsche und Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesem sensiblen Thema erfassen zu können.

3.4 Informationen und Literatur zum Thema Gleichstellung

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.

Die Handbibliothek zum Thema Gleichstellung befindet sich weiter im Aufbau.

3.5 Frauenspezifische Themen im IFSH-Forschungskolloquium

Um gleichstellungs-, frauenspezifische und feministische Positionen im wissenschaftlichen Diskurs des IFSH sichtbarer zu machen, wurden auch im Jahr 2010 Referentinnen bzw. Referenten zu entsprechenden Vorträgen ins Forschungskolloquium eingeladen:

10.2.2010 Handicap International, München: Inklusion von Menschen mit Behinderung in Entwicklungsdynamiken: Probleme und Perspektiven.

2.6.2010 Ananda Millard, BICC, Bonn: War Time Rape.

4 Kontakt

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: 040/866-3615
E-Mail: Heller@ifsh.de

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte:

Dr. Patricia Schneider
Wissenschaftliche Referentin
Institut für Friedensforschung und
Sicherheitspolitik an der
Universität Hamburg
Beim Schlump 83
20144 Hamburg
Tel: 040/866077-20
Fax: 040/866-3615
E-Mail: Schneider@ifsh.de