

# Gleichstellungsplan des IFSH 2019 – 2022

Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg  
20144 Hamburg • Beim Schlump 83

Entsprechend §16 und §17 des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz, HmbGleiG) vom 2. Dezember 2014 und unter Berücksichtigung des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) in der Fassung vom 29.5.2018 beschließt der Vorstand des Instituts für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg (IFSH) unter Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten nach Anhörung des Betriebsrats und des Institutsrats den Gleichstellungsplan 2019-2022.

## I. Präambel

(1) Gleichstellung am IFSH bedeutet die Verwirklichung einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit sowie eines diskriminierungsfreien Studiums, die Herstellung gleicher Chancen unabhängig vom Geschlecht und einen konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit. Der Gleichstellungsplan 2019-2022 entwickelt geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erreichung dieser Ziele. Er trägt hierdurch zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Erhöhung ihres jeweiligen Anteils in denjenigen Bereichen bei, in denen sie unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich nach HmbGleiG §3 unter 40 vom Hundert liegt. Zudem soll mit diesem Gleichstellungsplan besonderen Belangen Beschäftigter und Studierender Rechnung getragen werden, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

(2) Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Personen in Studium, Forschung, Lehre, Bibliothek, EDV und Verwaltung, die am IFSH tätig sind.

(3) Alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Einzelpersonen sowie die Verwaltung sollen an der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans konstruktiv mitwirken.

## II. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der Ziele des ablaufenden Gleichstellungsplans

### Wissenschaftliches Personal

Die Zielgrößen beziehen sich jeweils auf den auslaufenden Gleichstellungsplan (GSP) 2014-2018.

<b>Frauenanteil wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet)</b>	
Oktober 2013	August 2018
43,57 %	52,68 %
Zielgröße insgesamt: 45 %	

Die Quote ist im Berichtszeitraum angestiegen und übertrifft die im auslaufenden GSP vorge-sehene Zielgröße von 45 %.

<b>Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf unbefristeten Stellen</b>	
Oktober 2013	August 2018
28,57 %	47,37 %
Zielgröße: 33 %	

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen gab es eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Oktober 2013. Der Anteil liegt mit 47,37 % deutlich über der vorgegebenen Zielgröße von 33%, die selbst allerdings unter einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von 50 % liegt. Frauen sind mit Ausnahme der Direktorin in dieser Gehalts- und Funktionsklasse jedoch auch im August 2018 nur bis zur Entgeltstufe EG14 vertreten. Für eine Übergangsphase ist eine Position dop-pelt besetzt, wird diese Doppelbesetzung aus der Berechnung herausgenommen, ergibt sich ein Frauenanteil von 55.55 %.

<b>Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (0 bis 1 Jahr)</b>	
Oktober 2013	August 2018
32,76 %	64,08 %
Zielgröße: 45 %	

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich gestiegen. Die vorgegebene Zielgröße von 45 % wurde im Bereich der bis zu einem Jahr befristeten Stellen deutlich übertroffen. Insgesamt ist eine deutliche Überrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten bei befristeten Stellen aber nicht als positives Ergebnis zu bewerten.

<b>Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (mehr als ein Jahr)</b>	
Oktober 2013	August 2018
93,61 %	51,28 %
Zielgröße: 45 %	

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von mehr als einem Jahr ist der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten zurückgegangen, liegt mit gut 51,28 % jedoch noch immer weit über der Zielgröße. Frauen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IFSH aber nur bis zur Gehaltsklasse EG13 vertreten. Hinzugekommen ist 2017 eine weiblich besetzte W1-Stelle.

Der Frauenanteil bei den befristeten Stellen beträgt insgesamt 57,68%.

#### **Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte**

<b>Wissenschaftsstützendes Personal</b>	
Oktober 2013	August 2018
55,76 %	71,22 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart	

Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum deutlich angestiegen. Für eine Übergangsphase ist eine Position doppelt besetzt, wird diese Doppelbesetzung aus der Berechnung herausgenommen, ergibt sich ein Frauenanteil von 60 %.

<b>Wissenschaftliche/Studentische Hilfskräfte</b>	
Oktober 2013	August 2018
50 %	71,43 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart	

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskräften (analog stud. Hilfskräfte) ist im Berichtszeitraum deutlich angestiegen.

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaftlicher Nachwuchs				
Studienjahr 2013/13	Studienjahr 2014/15	Studienjahr 2015/16	Studienjahr 2016/17	Studienjahr 2017/18
56%	76 %	50 %	56,52 %	66,66 %

Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich der Anteil von Frauen im Berichtszeitraum in den jeweiligen Bereichen wie folgt verändert:

- Im Masterstudiengang „Peace and Security Studies“ liegt der Frauenanteil im Studienjahr 2017/18 gegenüber 2013 höher und beträgt deutlich mehr als 50%.
- Bei den E.MA-Studierenden des 2. Halbjahrs 2013 betrug die Frauenquote 66,67 %, 2017 betrug die Frauenquote 100 %.
- Bei den Doktorandinnen und Doktoranden betrug der Frauenanteil im Oktober 2013 45,45 %, im Oktober 2017 63,64 %, bei den Fellows/Gästen des IFSH betrug der Frauenanteil 2013 50 %, 2017 30 %.

### Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans

Insgesamt gibt es in der Laufzeit des ablaufenden Gleichstellungsplans einen Trend hin zu einer Steigerung des Frauenanteils. Insbesondere bei den unbefristeten Stellen gab es eine deutliche Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zum Oktober 2013. Der Anteil liegt mit 47,37 % nun deutlich über der 2013 vereinbarten Zielgröße von 33% und erreicht somit annähernd eine zahlenmäßig gleiche Verteilung von 50 %. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den unbefristeten Stellen niedriger als bei den befristeten, ebenso bei den höherstufigen Gehaltsklassen. Frauen sind bei den höher angesiedelten wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen weniger vertreten. Deutliche Impulse sind hier jedoch 2017 mit der Besetzung der Institutsleitung durch eine Wissenschaftliche Direktorin (W3-Professur an der Universität Hamburg) und mit der Berufung einer Juniorprofessorin (W1-Professur an der Universität Hamburg) gesetzt worden. Mit der Einführung von Querschnittsarbeitsgruppen (QAGs) in Verbindung mit dem mittelfristigen Arbeitsprogramm des Instituts im Jahr 2013 wurde versucht, neue Leitungsfunktionen auch für Frauen am Institut zu schaffen. Auf diese Positionen hat sich jedoch nur eine Frau beworben (und die QAG-Leitung erhalten). Die Gründe hierfür sind vielschichtig, sind aber möglicherweise auch darin zu suchen, dass aufgrund der Vielzahl der qualifizierten Frauen in befristeten oder Teilzeitbeschäftigungen, d.h. mit eingeschränkter Karriereperspektive, die Bereitschaft, mehr Aufgaben zu übernehmen, verständlicherweise begrenzt bleibt. Dieser Zusammenhang muss ernstgenommen werden und auch in Zukunft auf eine angemessene Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen des Instituts geachtet werden.

Der Anteil von IFSH-Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist in den letzten Jahren gewachsen. Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für das Institut bedeutsamer geworden.

Das Institut war in den letzten fünf Jahren bemüht, neben den quantitativen Gleichstellungszielen 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 Sitzungen, Sitzungstermine zu erziehungsfreundlichen Zeiten, Beratungsgruppen für Drittmittelanträge, Mittwochsmittagessen) wurden fortgesetzt. Dennoch waren Frauen als Vortragende/Referentinnen in IFSH-Forschungskolloquien unterrepräsentiert.

Am IFSH ist in den letzten Jahren zwar vermehrt zu genderspezifischen Aspekten geforscht worden, dennoch könnte das Thema mehr Aufmerksamkeit in der hauseigenen Forschung erhalten.

### **III. Gleichstellungsbeauftragte/r**

(1) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte berät die zuständigen Organe und Gremien dahingehend, die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen (Grundgesetz, Artikel 3, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23 Gleichheit von Männern und Frauen, Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg, Artikel 3). Eine weitere Aufgabe liegt im Bereich des Ausgleichs von Nachteilen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

(2) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte und deren/dessen Stellvertreter/in wird von allen Beschäftigten des Instituts für vier Jahre gewählt. Wiederwahl ist zulässig.

(3) Die wirksame Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben wird durch die Bereitstellung von Sachmitteln in angemessenem Umfang gewährleistet. Hierüber entscheidet die Institutsleitung in Absprache mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte hat ein Recht auf Information in allen Angelegenheiten, die die spezifischen Belange der Gleichstellung sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, im IFSH berühren, insbesondere bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen Bezug zu ihrer/seiner Aufgabenstellung aufweist, rechtzeitig zu unterrichten. Soweit dies zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderlich ist, hat sie/er das Recht auf Akteneinsicht, soweit es sich nicht um Personalakten handelt.

(5) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, mit beratender Stimme an Sitzungen des Institutsrats teilzunehmen soweit Themen diskutiert oder Entscheidungen getroffen werden, die die spezifischen Belange der Gleichstellung im IFSH sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, berühren. Er/Sie ist entsprechend zu den Sitzungen einzuladen. Sie/Er kann mit beratender Stimme an Sitzungen von Kommissionen und Ausschüssen teilnehmen, die von diesem Gremium eingerichtet werden, soweit in

diesen Themen diskutiert oder Entscheidungen getroffen werden, die diese spezifischen Belange berühren. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Einstellungsverfahren beteiligt. Die/der Gleichstellungsbeauftragte berät auf Anfrage den Wissenschaftlichen Beirat und das Kuratorium zu Tagesordnungspunkten, die die spezifischen Belange der Gleichstellung im IFSH sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen berühren und ist berechtigt, gegenüber den genannten Gremien Stellungnahmen abzugeben.

(6) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich der Wissenschaftlichen Direktorin sowie dem Institutsrat über ihre/seine Arbeit. Der Gleichstellungsbericht wird veröffentlicht.

#### **IV. Gleichstellungsplan**

(1) Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen zur Gleichstellung, insbesondere zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen sowie Maßnahmen zur Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung der weiblichen Institutsangehörigen. Die Institutsleitung sowie die zentrale Verwaltung stellen der/dem Gleichstellungsbeauftragten die hierfür notwendigen Informationen und das statistische Material jährlich zur Verfügung.

(2) Der Entwurf des Gleichstellungsplans wird unter frühzeitiger Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten jeweils für vier Jahre erstellt. Nach zwei Jahren ist der Gleichstellungsplan soweit notwendig der aktuellen Entwicklung anzupassen. Der Gleichstellungsplan wird vom Vorstand des Instituts nach Anhörung des Betriebsrats und des Institutsrats verabschiedet.

#### **V. Auswahl und Beschäftigung von Personal**

(1) Die Ziele des Gleichstellungsplans sind durchgängig auf alle Phasen der Auswahl und Beschäftigung von Personal am IFSH anzuwenden.

(2) Im wissenschaftlichen Bereich ausgeschriebene Stellen verweisen auf das Ziel von Gleichstellungspolitik, strukturelle Diskriminierungen zu überwinden. Stellenausschreibungen enthalten den Satz „Das IFSH hat sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt und ist daher in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert. Frauen werden in diesen Bereichen im Sinne des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt.“

(3) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte wird rechtzeitig über jede freiwerdende Stelle informiert. Sie/Er hat das Recht auf Beteiligung bei allen Stellenausschreibungen. Sie/Er wird zu Sitzungen von Auswahlkommissionen rechtzeitig eingeladen. Im Falle der Nichtteilnahme an einer Auswahlkommission wird die/der Gleichstellungsbeauftragte über den Verlauf des Verfahrens und über den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber informiert.

(4) Die an Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren beteiligten Personen werden aufgefordert, sich aktiv um die Bewerbung von qualifizierten Frauen zu bemühen.

(5) Das IFSH ist angehalten, in Stellenbesetzungsverfahren die Wahrnehmung familiärer Aufgaben aller Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen und mögliche Ausnahmeregelungen (beispielsweise für Altersgrenzen) im Interesse der Bewerber/innen auszulegen.

## **VI. Spezifische Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019-2022**

Die Verwirklichung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds, der Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Schwerpunkte der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des Instituts. Die Förderung weiblicher, insbesondere befristet beschäftigter Angestellter sowie von Beschäftigten mit familiären Aufgaben ist besonderes Anliegen des IFSH. In enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem/der Gleichstellungsbeauftragten werden im IFSH folgende Maßnahmen ergriffen:

### **1. Handlungsfeld: Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung**

(1) Das IFSH unterstützt Fördermaßnahmen von Frauen, etwa durch die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen oder den Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die zu einer Karriere innerhalb und außerhalb des Instituts beitragen können. Das IFSH unterstützt in diesem Rahmen die aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen und Workshops, sowie Lektorate für geplante Veröffentlichungen. Frauen soll die Ablegung weiterqualifizierender Abschlüsse ermöglicht werden.

(2) Qualifizierte Studentinnen werden von den Lehrenden gezielt zur Weiterqualifizierung oder zur Bewerbung um geeignete Stellen aufgefordert. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere den weiblichen Studierenden, soll Beratung über die Möglichkeit von Stipendien und Auslandsaufenthalten sowie über die Förderung von Kongressteilnahmen angeboten werden.

### **2. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben**

(1) Die Beschäftigung der Angestellten des Instituts wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass Familie und Studium oder Berufstätigkeit ohne Nachteile für die betroffenen Personen zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen und der gleiche Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigten geboten. Bei der Terminierung institutsinterner Sitzungen sollen keine familienbedingten Nachteile entstehen. Es soll sichergestellt werden, dass alle Sitzungsmitglieder teilnehmen können.

(2) Dem HmbGleiG (§ 12) entsprechend ist den Erziehenden die Möglichkeit zur flexibleren Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu geben. Analoges gilt für Personen, denen die Pflege von Angehörigen obliegt.

(3) Beurlaubte werden darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit besteht, in Zeiten der Beurlaubung, je nach Beschäftigungsbereich Fortbildungen zu besuchen oder Projekte zu betreuen. Es soll dem wissenschaftlichen Personal ermöglicht werden, während einer Beurlaubung Zugang zu den Forschungseinrichtungen zu erhalten, soweit dies versicherungsrechtlich möglich ist, sowie die im Rahmen von Kontakthalteprogrammen angebotenen Maßnahmen zu nutzen.

(4) Alle Beschäftigten werden bei der Inanspruchnahme von Elternzeiten unterstützt. Eine individuelle Unterstützung der Beschäftigten beim Ausstieg und Wiedereinstieg aufgrund familiärer Verpflichtungen wird angeboten. Die Besonderheiten befristeter Stellen in Bezug auf Vereinbarkeitsfragen (Laufzeit, Umgang mit Elternzeit, Pflege Angehöriger) werden im Rahmen des Möglichen berücksichtigt.

(5) Das IFSH erarbeitet Regelungen zur finanziellen Unterstützung im Fall von Vereinbarkeitsfragen bei Dienstreisen und Auslandsaufenthalten. Das IFSH unterstützt den Wunsch nach Möglichkeiten für Beschäftigte des IFSH, bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung in einer familienfreundlichen Umgebung arbeiten zu können.

(6) Das IFSH bemüht sich im Rahmen der Möglichkeiten um die Einrichtung eines Besprechungsraums, der zusätzlich als Eltern-Kind-Arbeitszimmer und Ruheraum genutzt werden kann.

### **3. Handlungsfeld: Antidiskriminierung**

(1) Das IFSH achtet in öffentlichen und internen Veranstaltungen auf eine adäquate Zusammensetzung der Beteiligten unter Gender- und Diversitätsaspekten.

(2) Das IFSH verwendet im allgemeinen Schriftverkehr, in Formularen sowie in allgemeinen Veröffentlichungen entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. „Studierende“) oder die weibliche und die männliche Sprachform. In Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Studien- und Prüfungsordnungen wird eine generelle Gleichstellungsformel verwendet.

(3) Das IFSH erarbeitet Richtlinien gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt.

Hamburg, den 1. Oktober 2018