

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

Gleichstellungsbericht 2011.

**Bericht und Informationen der
Gleichstellungsbeauftragten des IFSH**



Hamburg, den 01.03.12

Inhalt

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | EINLEITUNG..... | 3 |
| 1.1 | Hamburgisches Gleichstellungsgesetz | 3 |
| 1.2 | Frauenförderplan des IFSH 2009-2013 | 4 |
| 2 | UMSETZUNG DES FRAUENFÖRDERPLANS AM IFSH IM JAHR 2011..... | 5 |
| 2.1 | Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum | 5 |
| a) | Wissenschaftliches Personal..... | 6 |
| b) | Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte | 7 |
| c) | Wissenschaftlicher Nachwuchs | 8 |
| 2.2 | Bewertung der Umsetzung der Allgemeinen Förderziele | 9 |
| 3 | AKTIVITÄTEN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN AM IFSH | 10 |
| 3.1 | Stellenbesetzungsverfahren..... | 10 |
| 3.2 | E-Quality-Zertifizierung | 10 |
| 3.3 | Informationen und Literatur zum Thema Gleichstellung | 11 |
| 4 | KONTAKT..... | 12 |

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 2010 und Oktober 2011 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 19. März 1991 gilt für den Hamburgischen Öffentlichen Dienst das Hamburgische Gleichstellungsgesetz.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 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,

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

- das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist,
- eine/n Frauenbeauftragte/n zu ernennen, der/die die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes überwacht.

1.2 Frauenförderplan des IFSH 2009-2013

Gemäß § 4 des 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) 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 2008 ist die Gleichstellungsbeauftragte des IFSH im Amt. Dieses wird von Dr. Regina Heller, Wissenschaftliche Referentin, wahrgenommen; Dr. Patricia Schneider fungiert als Stellvertreterin. Der Wortlaut des FFP ist auf der Homepage des IFSH unter: <http://www.ifsh.de/index.php/frauenfoerderplan.html> einzusehen.

Im FFP wird eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter 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. Mit Hilfe sprachlicher Konventionen im allgemeinen Schriftverkehr, in Formularen sowie in allgemeinen Veröffentlichungen des IFSH soll eine Diskriminierung

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

³ Zuletzt geändert am 29.6.2009.

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 Umsetzung des Frauenförderplans am IFSH im Jahr 2011

2.1 Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“:

Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum

Der Frauenförderplan des IFSH geht mittlerweile ins 3. 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 2009 und 2011 (aktueller Betrachtungszeitraum ist **Oktober 2010 bis Oktober 2011**) wieder. Die Darstellung ist aufgeschlüsselt nach Gehaltsklassen bzw. Funktionen. Im Berichtszeitraum Oktober 2009 bis Oktober 2010 wurde das Erhebungsverfahren verändert. Wurden die Zahlen bis dahin auf der Grundlage der Personenzahl ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit) erhoben, wird die Berechnung seither nach Vollzeitäquivalenten vorgenommen. Die mit „*“ markierten Zahlen geben den nach dem alten Erhebungsverfahren berechneten Anteil (2009 und 2010) wieder. Darüber hinaus haben sich in diesem Jahr Veränderungen in der Erhebung der Daten für befristet beschäftigtes Wissenschaftliches Personal, DoktorandInnen und Fellows ergeben. Bislang wurden Personen nur einer Kategorie zugeordnet. DoktorandInnen etwa, die gleichzeitig aus Drittmitteln nach TVÖD-Tarif bezahlt werden, wurden bislang nur in die Statistik für befristet beschäftigtes Wissenschaftliches Personal aufgenommen (gleiches galt bislang für die Trennung zwischen Doktoranden und Fellows). In diesem Jahr (2011) ist das IFSH dazu übergegangen, diese Personen mehrfach zu zählen und sie in die entsprechenden Kategorien mit aufzunehmen. Dies führt jedoch dazu, dass eine Vergleichbarkeit der Angaben zum Anteil von Frauen an den DoktorandInnen und Fellows aus dem aktuellen Berichtszeitraum mit denen der vergangenen Jahre nicht mehr ohne Weiteres gegeben ist.

a) Wissenschaftliches Personal

(i) Frauenanteil Wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet)

| Oktober 2009 | Oktober 2010 | Oktober 2011 |
|--------------------------|-------------------|--------------|
| 41,2%* | 47,8% (48,7%)* | 50,1% |
| Zielgröße insgesamt: 45% | | |

Insgesamt ist weiterhin eine positive, wenn auch in ihrer Dynamik leicht abgeschwächte, Entwicklung, vor allem im Bereich der befristeten Stellen, zu verzeichnen. Die allgemeine Zielgröße von 45% wurde erneut überschritten.

(ii) Aufgeschlüsselt nach: Wissenschaftlichem Personal auf unbefristeten Stellen

| Oktober 2009 | Oktober 2010 | Oktober 2011 |
|----------------|-------------------|--------------|
| 33,3%* | 33,3% (33,3%)* | 33,3% |
| Zielgröße: 33% | | |

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen hat es wie auch in den Jahren zuvor **keine Veränderung** 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.

Obere Entgeltstufen wurden auch in diesem Jahr nicht erreicht.

Veränderungen in der Leitungsebene sind nach Aussagen der Institutsleitung prospektiv nicht ausgeschlossen, insbesondere wenn es zu Umstrukturierungen in der Struktur des IFSH mit einem neuen Arbeitsprogramm kommen sollte und/oder eine Aufstockung der FHH-Mittel mit dem Ziel der Einrichtung einer Juniorprofessur eingeworben werden könnte.

(iii) Aufgeschlüsselt nach: Wissenschaftlichem Personal auf befristeten Stellen

Befristete Stellen 0 bis 1 Jahr:

| Oktober 2009 | Oktober 2010 | Oktober 2011 |
|----------------|-------------------|--------------|
| 45,5%* | 57,6% (66,7%)* | 66,7% |
| Zielgröße: 45% | | |

Befristete Stellen mehr als ein Jahr:

| Oktober 2009 | Oktober 2010 | Oktober 2011 |
|----------------|-------------------|--------------|
| 45,5%* | 54,5% (52,3%)* | 55,7% |
| Zielgröße: 45% | | |

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%) erneut überschritten worden. Die anhaltend hohe Zahl an weiblichen Mitarbeitern im IFSH im Bereich der befristeten Stellen ist auf eine weiterhin sehr gute und stabile Drittmittelzufuhr (Drittmittelprojekte) zurückzuführen. Die befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind alle in Entgeltstufe 13 eingruppiert. Die beiden EG14-Stellen in dieser Kategorie werden von männlichen Mitarbeitern besetzt.

b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte

Im Bereich Wissenschaftsstützendes Personal lag der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum erneut deutlich über 50%, wobei die Zahl angestiegen ist und sich wieder der Größe von 2009 angenähert hat:

| Oktober 2009 | Oktober 2010 | Oktober 2011 |
|---------------------------------------|-------------------|--------------|
| 62,5%* | 57,5% (57,5%)* | 63,7% |
| Keine gesonderte Zielgröße vereinbart | | |

Auch der Anteil der Frauen an den Wissenschaftlichen Hilfskräften (analog stud. Hilfskräfte) hat sich erneut deutlich erhöht. Auch hier liegt die Quote wie auch in den Jahren zuvor bei über 50%:

| Oktober 2009 | Oktober 2010 | Oktober 2011 |
|---------------------------------------|-------------------|--------------|
| 57%* | 63,7% (63,7%)* | 75% |
| Keine gesonderte Zielgröße vereinbart | | |

c) Wissenschaftlicher Nachwuchs

Im Masterstudiengang „*Peace and Security*“ ist es im Studienjahr 2011/12 erneut zu einer Erhöhung des Frauenanteils gegenüber dem Vorjahr gekommen. Der Anteil weiblicher Studierender liegt nunmehr bei 76%. Damit sind im aktuellen Jahrgang Frauen erneut überdurchschnittlich stark vertreten.

| Studienjahr | Studienjahr | Studienjahr | Studienjahr |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 08/09 | 09/10 | 10/11 | 11/12 |
| 48%* | 70,37% | 70,84% | 76,9% |

Bei den Doktorandinnen und Doktoranden betrug der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum 43%, bei den Fellows/Gästen des IFSH 37,5%.

2.2 Bewertung der Umsetzung der Allgemeinen Förderziele

Wie bereits oben erwähnt, gibt es weiterhin einen positiven Trend bei den befristeten wissenschaftlichen Stellen, auch wenn dieser im Vergleich zum Vorjahr in seiner Dynamik leicht abgeschwächt ist. Die anhaltend hohe Zahl an weiblichen Mitarbeitern im IFSH im Bereich der befristeten Stellen ist auf eine weiterhin sehr gute und stabile Drittmittelzufuhr (Drittmittelprojekte) zurückzuführen. Die Abnahme in der positiven Dynamik ist vor allem dadurch zu erklären, dass das IFSH derzeit seine Absorptionsfähigkeit in Bezug auf die Einwerbung und Durchführung von Drittmitteln/projekten erreicht hat. Die Zahlen aus diesem Jahr zeigen, dass die Dynamik aus dem Vorjahr keinen anhaltenden Charakter hat.

Dies verweist direkt auf das Kernproblem am IFSH: nämlich, dass grundlegende strukturelle Veränderungen, die eine stabile (zahlenmäßige) Gleichstellung von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich insgesamt herbeiführen könnten, nicht erfolgen. In der Regel wird auf die gewachsene Beschäftigungsstruktur bei den unbefristeten Stellen und die damit verbundenen und aus Sicht der Institutsleitung kaum zu überwindenden strukturellen Hürden verwiesen. Möglichkeiten, diese Hürden mit Hilfe flexibler Instrumente zu überwinden (etwa der Übertragung von Querschnittsaufgaben mit hoher Verantwortung an weibliche wissenschaftliche Mitarbeiter in befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen unter Berücksichtigung entsprechender zusätzlicher Entgelte), sind bislang nicht in Erwägung gezogen worden. Neue Dynamik könnte, wenn auch nicht unmittelbar in den nächsten zwei Jahren, so doch in einem Zeitraum von drei Jahren und mehr, die Vorbereitung des IFSH auf eine Mitgliedschaft (Antragstellung) bei der Wissenschaftsgemeinschaft Leibniz (WGL) bringen. Umgekehrt wird vermutlich ein Fehlen von Frauen in oberen Entgeltstufen bei einer solchen Vorbereitung in einer Gesamtbewertung der Eignung des Instituts für eine Aufnahme negativ zu Buche schlagen.

3 Aktivitäten zur Förderung von Frauen am IFSH

Wie auch in den Vorjahren, war die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum an unterschiedlichen Aktivitäten beteiligt, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im IFSH zu verwirklichen. Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt dafür von der Institutsleitung ggfls. auch finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.

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.

Die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren war im Berichtszeitraum weit geringer als im Jahr zuvor. Dies ist, wie bereits oben beschrieben, vor allem auf die hohe Zahl an bereits laufenden Drittmittelprojekten zurückzuführen und der daraus resultierenden Tatsache, dass insgesamt weniger wissenschaftliche Stellen am IFSH zu besetzen waren.

Gelegentlich ist es im Vorfeld dieser Verfahren erneut zu Versäumnissen hinsichtlich der Informationspflicht gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten gekommen. In diesem Zusammenhang ist erneut darauf zu verweisen, dass ein solches Versäumnis immer auch rechtliche Konsequenzen (Ungültigkeit des Verfahrens) nach sich ziehen kann.

3.2 E-Quality-Zertifizierung

Seitens der Institutsleitung wurde im Berichtszeitraum der Vorschlag unterbreitet, am Zertifizierungsverfahren „Total E-Quality“ teilzunehmen (<http://www.total-e-quality.de/das-praedikat/wissenschaft.html>). Total E-Quality ist ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstütztes Bewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, mit dessen Hilfe festgestellt werden soll, ob wissenschaftliche Institutionen die allgemeinen Gleichstellungsgrundsätze (Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) adäquat umsetzen. Darüber hinaus werden auch innovative Wege und Ideen zur Umsetzung noch nicht erreichter Gleichstellungsziele bewertet. Im Zuge erfolgreicher Best-

Practice-Bewertungen erhalten die evaluierten Institutionen das „E-Quality“-Prädikat. Die Vergabe zum Total E-Quality-Prädikat findet einmal jährlich statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Idee, sich einer E-Quality-Evaluierung zu unterziehen. Das genaue Prozedere eines solchen Selbstbewertungsprozesses (soll die Selbstbewertung durch die Institutsleitung erfolgen, mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, oder umgekehrt: Soll die Gleichstellungsbeauftragte diesen Prozess anleiten und von der Institutsleitung unterstützt werden?) müsste jedoch noch geklärt werden. Angesichts des knappen Einsendeschlusses für die nächste Bewerbungsrunde (31. März 2012) sowie der anhaltenden, oben beschriebenen Defizite insbesondere im Bereich der Gleichstellung von Frauen in leitenden Positionen wurde entschieden, eine Bewerbung einschließlich der Bearbeitung des sehr umfangreichen Fragenkatalogs für künftige Ausschreibungsrunden vorzusehen.

Ungeachtet dessen erscheint der im Internet zugängliche E-Quality-Selbstbewertungsbogen als interne Evaluierungshilfe und zur Identifizierung bereits erreichter allgemeiner Gleichstellungsgrundsätze und noch existierender Mängel sowie zur Identifizierung kreativer Schritte zur Überwindung solcher Defizite durchaus hilfreich. Der E-Quality-Fragenkatalog kann zudem auch den geplanten Fragebogen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf am IFSH ersetzen. Es sollten daher im Jahr 2012 konkretere Überlegungen zwischen Institutsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten angestellt werden, wie der Selbstbewertungs- und mögliche anschließende Zertifizierungsprozess zeitlich und organisatorisch gestaltet werden kann.

3.3 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.

Zudem bezieht die IFSH-Bibliothek die Zeitschrift „Gleichstellung in der Praxis“ im Abonnement (vier Ausgaben im Jahr).

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