

# Gleichstellungsplan des IFSH

## 2023 – 2026

Laufzeit: 01.01.2023 – 31.12.2026

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 17.06.2021 beschließt der Vorstand des Instituts für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg (IFSH) unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten<sup>1</sup> nach Anhörung des Betriebsrats und des Institutsrats den Gleichstellungsplan 2023–2026.

### I. PRÄAMBEL

- (1) Gleichstellung am IFSH bedeutet die Verwirklichung einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit, die Herstellung gleicher Chancen unabhängig vom Geschlecht und einen konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit. Der Gleichstellungsplan entwickelt für den Zeitraum vom 1. Februar 2023 bis zum 31. Dezember 2026 geeignete Maßnahmen mit quantitativen und 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 Abs. 1 unter 40 Prozent liegt. Zudem soll mit diesem Gleichstellungsplan besonderen Belangen Beschäftigter Rechnung getragen werden, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.
- (2) Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Personen in Forschung, Lehre, Bibliothek, IT, Verwaltung und Leitung, die am IFSH tätig sind.
- (3) Alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Einzelpersonen sowie die Verwaltung sollen an der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans konstruktiv mitwirken.

---

<sup>1</sup> Zur Zeit der Erstellung des Gleichstellungsplans sind dies Prof. Dr. Elvira Rosert (Gleichstellungsbeauftragte), Dr. Moritz Kütt (Stellvertreter), Franziska Stärk (Stellvertreterin). Für die redaktionelle Unterstützung danken wir Ina Gröbe.

## II. ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR SOWIE DER ZIELE DES ABLAUFENDEN GLEICHSTELLUNGSPLANS

### Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf unbefristeten und befristeten Stellen ist im Berichtszeitraum gesunken; gemessen in Vollzeitäquivalenten ist die Gesamtzahl der am IFSH beschäftigten Wissenschaftlerinnen jedoch deutlich gestiegen. Die im auslaufenden GSP vorgesehene Zielgröße von 45 % wird weiterhin übertroffen.

#### Frauenanteil wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet)

in Klammern: Vollzeitäquivalente (VZÄ)

August 2018	Juli 2022
53 % (10,8 von 20,5)	49 % (17,65 von 35,7)
Zielgröße insgesamt: 50 %	

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal auf unbefristeten Stellen sank im Vergleich zum August 2018; gemessen in Vollzeitäquivalenten bedeutet dies, dass eine Verschiebung hin zu männlichen Beschäftigten stattgefunden hat (im Jahr 2022 ist ein Wissenschaftler mehr und eine Wissenschaftlerin weniger unbefristet beschäftigt als im Jahr 2018). Der Anteil der Wissenschaftlerinnen liegt damit zwar weiter über der im letzten Gleichstellungsplan ausgegebenen Zielgröße von 33 %, jedoch nun unter den im HmbGleiG genannten 40 % – in dieser besonders wichtigen Kategorie ist damit das Kriterium der Unterrepräsentanz erfüllt. Zudem sind Frauen, mit Ausnahme der Direktorin, in dieser Gehalts- und Funktionsklasse auch im Juli 2022 nur bis zur Entgeltstufe EG14 vertreten; die drei EG15-Stellen sind damit allesamt von Männern besetzt.

#### Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf unbefristeten Stellen

in Klammern: Vollzeitäquivalente (VZÄ)

August 2018	Juli 2022
47 % (4,5 von 9,5)	37 % (3,5 von 9,5)
Zielgröße: 40 % auf allen Entgeltstufen	

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten gesunken. Da solche Stellen aufgrund der kurzen Vertragsdauer unter dem Gesichtspunkt der Qualifikation wie auch der Beschäftigungssicherheit problematisch

sind, ist zu begrüßen, dass sich ihre Anzahl am IFSH insgesamt deutlich reduziert hat. Auch für die Zukunft strebt das IFSH längere Vertragslaufzeiten an.

### Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (0 bis 1 Jahr)

in Klammern: Vollzeitäquivalente (VZÄ)

August 2018	Juli 2022
64 % (3,3 von 5,15)	46 % (0,85 von 1,85)
Keine gesonderte Zielgröße angestrebt	

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von mehr als einem Jahr haben sich der Anteil an weiblichen Beschäftigten sowie die Gesamtzahl gemessen in Vollzeitäquivalenten weiter erhöht. Es besteht allerdings weiterhin eine Diskrepanz zwischen den Entgeltstufen: Während der Frauenanteil bei EG13-Stellen 67 % (10,3 von 15,35 VZÄ) beträgt, beträgt er bei EG14-Stellen lediglich 29 % (2 von 7 VZÄ). Bei den höher entlohnten Stellen ist damit auch in dieser Kategorie das Kriterium der Unterrepräsentanz erfüllt. Sie bestünde selbst dann, wenn die W1-Juniorprofessorin dazu gezählt würde, die seit 2017 am IFSH tätig ist.

### Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (mehr als ein Jahr)

in Klammern: Vollzeitäquivalente (VZÄ)

August 2018	Juli 2022
51 % (3,0 von 5,85)	55 % (13,3 von 24,35)
Zielgröße: 50 % auf allen Entgeltstufen	

## Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen am wissenschaftsstützenden Personal ist im Berichtszeitraum gesunken, liegt aber weiterhin deutlich über der Paritätsgrenze.

### Frauenanteil wissenschaftsstützendes Personal

in Klammern: Vollzeitäquivalente (VZÄ)

August 2018	Juli 2022
71 % (5,37 von 7,54)	64 % (7,75 von 12,15)
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart	

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften ist im Berichtszeitraum weiter angestiegen.

### Frauenanteil wissenschaftliche / studentische Hilfskräfte

In Klammern: Personen

August 2018	Juli 2022
71 % (5 von 7)	85 % (11 von 13)
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart	

### Studierende, Promovierende und Fellows

#### Frauenanteil Masterstudierende

In Klammern: Personen

Studienjahr 2018/19	Studienjahr 2019/20	Studienjahr 2020/21	Studienjahr 2021/22
69 % (18 von 26)	63 % (15 von 24)	42 % (11 von 26)	72 % (13 von 18)

Bei Studierenden, Promovierenden und Fellows haben sich die Anteile von Frauen im Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:

- Mit Ausnahme des Studienjahres 2020/2021, in dem es einen vorübergehenden Rückgang an weiblichen Studierenden gab, zieht der Masterstudiengang „Peace and Security Studies“ weiterhin mehr Frauen als Männer an. Im Studienjahr 2021/22 liegt der Frauenanteil leicht über dem Anteil des Studienjahres 2018/2019 und beträgt deutlich mehr als 50 %.
- Bei den Doktorandinnen und Doktoranden sank der Frauenanteil von 64 % (7 von 11) im Jahr 2018 auf 56% (10 von 18) im Jahr 2022.
- Bei den Fellows/Gästen des IFSH sank der Frauenanteil ebenfalls, und zwar von 86 % (6 von 7) im Jahr 2018 auf 55 % (11 von 20) im Juli 2022.

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

Während der Periode des ablaufenden Gleichstellungsplans haben sich die Frauenanteile je nach Bereich, Entgeltstufe und Vertragsform unterschiedlich entwickelt. Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals wie auch bei den befristeten EG13-Stellen beschäftigt das IFSH weiterhin so viele Frauen, dass die Zielgrößen wie auch die Paritätsgrenze übertroffen

werden. Bei den höher eingruppierten – EG14 und EG15 – sowie bei den entfristeten Stellen sind die Frauenanteile teils gesunken bzw. sind weiter unter den Zielgrößen geblieben, sodass hier eine Unterrepräsentanz vorliegt. Gerade in diesem Bereich hat es im Berichtszeitraum einige Neubesetzungen gegeben, sodass davon auszugehen ist, dass die Unterrepräsentanz auf absehbare Zeit fortbestehen wird, sofern nicht aktiv und gezielt gegengesteuert wird.

Für diese Gegensteuerung – mit dem Ziel, die Gleichstellung der Mitarbeiter\*innen auf allen Ebenen zu fördern – stehen grundsätzlich drei Instrumente zur Verfügung: 1) Neubesetzungen; 2) Qualifizierungen, Beförderungen und Höhergruppierungen; sowie 3) Entfristungen. Eine langfristige und transparente Planung, insbesondere von Neubesetzungen und Entfristungen, ist wünschenswert. Bei zukünftigen Entfristungen männlicher Beschäftigter sollte stets in Erwägung gezogen werden, im Gegenzug auch eine weibliche Beschäftigte zu entfristen. Das IFSH ist bestrebt, Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung – auch bei Führungspositionen – zu entsprechen, sofern die dadurch ggf. notwendigen Umstrukturierungen der Arbeitsprozesse mit den jeweiligen Stellenprofilen vereinbar sind.

Das Institut war in den letzten 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. Auch wurde weiter daran gearbeitet, die Kommunikationskultur und die gleichstellungsfreundliche Teamentwicklung zu verbessern (Transparenz von Sitzungen, Sitzungstermine zu familienfreundlichen Zeiten, Beratungsgruppen für Drittmittelanträge, Mittwochsmittagessen). Das Problem, dass Frauen als Referentinnen in IFSH-Forschungskolloquien unterrepräsentiert waren, ist inzwischen behoben: In den vergangenen drei Jahren waren gut 60 % der Vortragenden weiblich.

Mit Blick auf die hauseigene Forschung zu genderspezifischen Aspekten im Bereich der Friedens-, Konflikt- und Sicherheitsforschung ist festzuhalten, dass diese zwar immer wieder in einzelnen Forschungsprojekten am IFSH bearbeitet werden, das Thema jedoch mehr Aufmerksamkeit in der Forschung des Instituts erhalten könnte.

### 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 es 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. Sie/Er ist entsprechend zu den Sitzungen einzuladen. Sie/Er kann mit beratender Stimme an Sitzungen von Kommissionen und Ausschüssen teilnehmen, die der Institutsrat einrichtet, sofern dort Themen diskutiert oder Entscheidungen getroffen werden, die Gleichstellungsbelange 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 strukturentbedingter Nachteile für Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, und 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, über den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber sowie über die Gründe für die Auswahlentscheidung 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 GLEICHSTELLUNGSPLANES 2023–2026

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 ein besonderes Anliegen des IFSH. In enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der/dem Gleichstellungsbeauftragten werden im IFSH folgende Maßnahmen ergriffen:

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

Das IFSH unterstützt Maßnahmen zur Förderung von Frauen, etwa Weiterbildungen oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die zu einer Karriere innerhalb und außerhalb des Instituts beitragen können. Das IFSH unterstützt außerdem die aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen und Workshops sowie Lektorate für geplante Veröffentlichungen. Da die Ausstattung mit entsprechenden Mitteln je nach Finanzierungsformat unterschiedlich sein kann, stehen hausinterne Ausgleichsmechanismen mit transparenten Antragsprozeduren zur Verfügung, deren Vorhandensein insbesondere an die neuen Beschäftigten kommuniziert werden sollte.

### **2. Handlungsfeld: Vereinbarkeit der 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 werden familienfreundliche Zeiten gewählt, um familienbedingte Nachteile zu vermeiden.
- (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. Da insbesondere Menschen mit Sorgeverpflichtungen von der pandemiebedingten Ausweitung flexibler Arbeitsformen (mobiles Arbeiten, aber auch Büronutzungsmöglichkeiten) profitierten, ist deren Erhaltung auch über die Pandemie hinaus wünschenswert.
- (3) Beurlaubte Kolleg\*innen werden darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit besteht, in Zeiten der Beurlaubung je nach Beschäftigungsbereich Fortbildungen zu besuchen. Es soll dem wissenschaftlichen Personal ermöglicht werden, während einer Beurlaubung den Kontakt zu Forschungsgruppen zu halten sowie den Zugang zu den Forschungseinrichtungen

beizubehalten, soweit dies versicherungsrechtlich möglich ist und von den Beschäftigten gewünscht wird.

- (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 verfügt über Regelungen zur finanziellen Unterstützung im Fall von Vereinbarkeitsfragen bei Dienstreisen und Auslandsaufenthalten.
- (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. Außerdem versteht sich das IFSH als familienfreundliche Umgebung, sofern es für Beschäftigte bei Ausfall der Kinderbetreuung oder aus anderen Gründen notwendig werden sollte, Kinder mit an den Arbeitsplatz zu bringen.

### **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 sexualisierte Gewalt.

Hamburg, den 26. September 2022