

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

**Gleichstellungsbericht 2009.**

**Bericht und Informationen der Gleichstellungsbeauftragten  
des IFSH**

Hamburg, den 2. Dezember 2009, Kurzfassung

# Inhaltsverzeichnis

<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>1 HAMBURGISCHES GLEICHSTELLUNGSGESETZ .....</b>	<b>3</b>
<b>2 FRAUENFÖRDERPLAN DES IFSH 2009-2013.....</b>	<b>3</b>
<b>3 WAHL DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN.....</b>	<b>4</b>
<b>4 GLEICHSTELLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG AM IFSH IM JAHR 2009.....</b>	<b>4</b>
4.1 BEWERTUNG DER ENTWICKLUNGEN IM BEREICH „SPEZIFISCHE FÖRDERZIELE“: VERÄNDERUNG DES FRAUENANTEILS AN DEN BESCHÄFTIGTEN DES IFSH IM BERICHTSZEITRAUM .....	5
4.2 BEWERTUNG DER UMSETZUNG DER ALLGEMEINEN FÖRDERZIELE.....	6
<b>5 AKTIVITÄTEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN AM IFSH.....</b>	<b>7</b>
5.1 VERNETZUNG .....	7
5.2 GESPRÄCHSRUNDEN .....	7
5.3 INFORMATIONEN UND LITERATUR ZUM THEMA GLEICHSTELLUNG .....	7
5.4 MAßNAHMEN ZUR WEITERQUALIFIZIERUNG VON FRAUEN AM IFSH.....	8
5.5 FRAUENSPEZIFISCHE THEMEN IM IFSH-FORSCHUNGSKOLLOQUIUM.....	8
<b>6 KONTAKT.....</b>	<b>8</b>

## **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 2008 und Oktober 2009 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 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz**

Seit 19. März 1991 gilt für den Hamburgischen Öffentlichen Dienst das Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGVBl).<sup>1</sup> 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 Bezahlsgruppen 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 Bezahlsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zu realisieren,
- 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 HmbGVBl überwacht.

## **2 Frauenförderplan des IFSH 2009-2013**

Gemäß § 4 des HmbGVBl und unter Berücksichtigung des Hamburgischen Hochschulgesetzes<sup>2</sup> 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

---

<sup>1</sup> Zuletzt geändert durch Gesetz vom 21.03.2005 (HmbGVBl.2005, S.75).

<sup>2</sup> Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) in der Fassung v. 22.12.2006.

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.<sup>3</sup>

Die Verabschiedung des Frauenförderplans kommt mit großer Verzögerung, ist aber dennoch uneingeschränkt zu begrüßen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist am IFSH nicht ausreichend verwirklicht. Wie in vielen akademischen Einrichtungen, so ergeben sich auch am IFSH derzeit die Benachteiligungen insbesondere für Frauen im wissenschaftlichen Bereich. Die Förderung der Chancengleichheit von weiblichen Mitarbeiterinnen am IFSH ist daher eine wichtige Querschnittsaufgabe.

### 3 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Am 29.10.2008 fand die erste Wahl einer/s Gleichstellungsbeauftragten im IFSH statt. Zur Gleichstellungsbeauftragten wurde Dr. Regina Heller aus der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (seit 1. März 2009 Wissenschaftliche Referentin) gewählt. Dr. Patricia Schneider, ebenfalls Wissenschaftliche Referentin, wurde zur Stellvertreterin gewählt. Die Wahl der/des Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgte auf vier Jahre.

### 4 Gleichstellung und Frauenförderung am IFSH im Jahr 2009

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

---

<sup>3</sup> Zuletzt geändert am 29.6.2009.

#### **4.1 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 in höheren und Leitungspositionen und im wissenschaftlichen Bereich, in denen deutliche Defizite existieren. Die spezifischen Förderziele für den Zeitraum 2009-2013 lesen sich wie folgt:

„Der Anteil weiblicher und männlicher Mitarbeiter im Bereich des wissenschaftlichen Personals soll langfristig gleich sein. Für die Förderperiode ist ein Anteil von 45 % Zielgröße. Auf Grund der Situation auf dem einschlägigen Stellenmarkt wird davon ausgegangen, dass sich diese Veränderung im Förderzeitraum zunächst bei den befristeten Eingangsstellen zeigen wird. Aber auch bei den unbefristeten Stellen soll eine Erhöhung auf über 33 % erfolgen.“

In den Bereichen wissenschaftsstützendes Personal und wissenschaftlicher Nachwuchs sind keine gesonderten Zielgrößen formuliert, da hier die Quote der Frauen regelmäßig 50 % erreicht oder sogar weit darüber liegt.

Im folgenden wird dargestellt, in welchen Bereichen Frauen am IFSH unterrepräsentiert sind und wo die spezifische Frauenförderung weiterhin notwendig ist. Die Bestandsaufnahme umfasst den Betrachtungszeitraum **Oktober 2008** bis **Oktober 2009** und vergleicht die jeweiligen Ist-Zustände miteinander. Die Darstellung ist aufgeschlüsselt nach Gehaltsklassen und Funktionen.

##### **a) Wissenschaftliches Personal**

Im Bereich Wissenschaftliches Personal haben sich im Berichtszeitraum positive, wenn auch geringfügige Veränderungen ergeben. Der Anteil der Frauen lag im Oktober 2009 bei 41,2 % (im Vergleich zu 39,3 % im Oktober 2008). Die Zielgröße von insgesamt 45 % wurde damit noch nicht erreicht. Trotz der positiven Entwicklungen bleibt kritisch anzumerken, dass der **Anteil der Frauen in der Leitungsebene 0 %** beträgt. **Dies schlägt sich auch negativ in der Repräsentanz von Frauen in höheren Gehaltsstufen im wissenschaftlichen Bereich nieder.**

##### **b) Wissenschaftsstützendes Personal, Hilfskräfte und wissenschaftlicher Nachwuchs**

Im Bereich Wissenschaftsstützendes Personal, Hilfskräfte und wissenschaftlicher Nachwuchs (einschließlich Fellows) lag der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum über 50%. Im Rahmen des Masterstudiengangs „*Peace and Security*“ ist für das Studienjahr 09/10 ein deutlicher Zuwachs an weiblichen Studentinnen zu verzeichnen. Im Vergleich zum Studienjahr 07/08 (60%) und 08/09 (48%) sind mit einem Anteil von 70% im aktuellen Jahrgang Frauen überdurchschnittlich stark vertreten.

## 4.2 Bewertung der Umsetzung der Allgemeinen Förderziele

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

Der Frauenförderplan des IFSH orientiert sich weitgehend an den üblichen Kriterien der Frauenförderung im Bereich der strukturbedingten Benachteiligung von Frauen, blendete aber in seiner ursprünglichen Fassung einen wichtigen Aspekt aus, nämlich den der unzureichenden Beteiligung von Frauen in Gremien, Ausschüssen, Kommissionen und Ämtern innerhalb des IFSH. Eine angemessene Beteiligung von Frauen bzw. die gleichberechtigte Teilhabe und Mitbestimmung von Frauen an den Belangen und Entscheidungen einer Institution stellt aber eine wesentliche Voraussetzung für Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz dar.

Ein Blick auf den Frauenanteil vor allem auf die Ebene des wissenschaftlichen Personals am IFSH zeigt, wie unausgeglichen die Bilanz hier aussieht. Zwar nähert sich das IFSH in Bezug auf die formale Gleichstellung unter dem wissenschaftlichen Personal einer Gleichstellung im Sinne der spezifischen Förderziele langsam an (siehe 4.3), doch spielen Frauen in der Leitungsebene des IFSH keine Rolle bzw. sind hier nicht vertreten. Dementsprechend gibt es am IFSH weder weibliche Forschungsgruppenleiter noch stellvertretende Forschungsgruppenleiterinnen.

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten herrscht hier ein großes Defizit, das in der ursprünglichen Version des Frauenförderplans des IFSH aber leider nicht sichtbar gemacht wurde. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten war es daher notwendig, den FFP in diesem Punkt anzupassen bzw. zu ergänzen. Hierzu hat die Gleichstellungsbeauftragte dem Wissenschaftlichen Direktor im März 2009 vorgeschlagen, entsprechende Passagen nachträglich einzufügen, mit deren Hilfe eine angemessene Beteiligung/Berücksichtigung qualifizierter Mitarbeiterinnen in Ämtern, Kommissionen und *Ad-hoc*-Gremien des IFSH verankert wird.

Auf der Grundlage einer Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten und in Absprache mit dem Wissenschaftlichen Direktor wurden einige Änderungen in den FFP eingefügt (siehe aktualisierte Version vom 29.6.2009). Nunmehr sehen die allgemeinen Förderziele vor, dass

- an Stellenbesetzungsverfahren auch qualifizierte Frauen beteiligt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, ist dies schriftlich zu begründen.
- Frauen bei der Entsendung in Gremien, Ausschüsse etc durch das IFSH Frauen in angemessener Weise Berücksichtigung finden sollen sowie
- bei der Vergabe von Ämtern und Leitungsfunktionen auf eine angemessene Repräsentanz von Frauen geachtet werden soll.

In Zukunft wird aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten stärker darauf zu achten sein, dass die Beteiligung qualifizierter Frauen an Ämtern sowie in Stellenbesetzungsverfahren und Gremien gewährleistet ist. Die Voraussetzungen im FFP sind geschaffen. Die hier formulierten Ziele müssen nun auch konsequent umgesetzt werden.

### b) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt insbesondere für Frauen in der Wissenschaft ein großes Problem dar. Auch am IFSH existieren einige strukturelle Defizite, die es besonders Frauen erschweren, über Familienplanung nachzudenken bzw. in die Familienplanung einzusteigen. Hiervon betroffen scheinen in erster Linie Mitarbeiterinnen mit kurzfristigen

Arbeitsverträgen aus Drittmitteln. Dies stellt gerade Frauen in der Familienplanung vor große Probleme, da sie insbesondere durch die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit potenziell den Verlust ihres Arbeitsplatzes (aufgrund des Auslaufens des Vertragsverhältnisses) fürchten müssen. Männer sind hier wesentlich flexibler bzw. sie werden auch in der Wahrnehmung seitens der Arbeitgeber als wesentlich flexibler eingestuft. Die Vereinbarungsproblematik, sowohl faktisch als auch in der Wahrnehmung, ergibt sich also in erster Linie für Frauen. Auch das IFSH ist aufgefordert, sich hiermit zu befassen.

Die Frauenbeauftragte schlägt vor, einen Fragebogen zur Familienfreundlichkeit des IFSH zu entwickeln, um Einschätzungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abzufragen sowie spezifische Problemlagen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf konkreter erfassen und darauf reagieren zu können.

## **5 Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung von Frauen am IFSH**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum eine Reihe von zusätzlichen Aktivitäten durchgeführt, 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.

### **5.1 Vernetzung**

Die Probleme in bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am IFSH sind sehr typisch für Institutionen im akademischen Umfeld, jedoch auch nicht völlig gleichzusetzen mit denen im universitären Bereich. Als Vergleichspunkte bieten sich Erfahrungen aus unabhängigen Forschungsinstitutionen mit Schwerpunkt Politik/Politikberatung an. Die Gleichstellungsbeauftragte des IFSH hat im Berichtszeitraum Kontakte zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Institutionen aufgenommen.

### **5.2 Gesprächsrunden**

Im Jahr 2009 hat die Gleichstellungsbeauftragte die weiblichen Mitarbeiterinnen des IFSH zu einem regelmäßigen Erfahrungs- und Gedankenaustausch eingeladen. Ziel der Treffen ist es, sich über die Situation von Frauen im IFSH und etwaigen Problemen bei der Gleichstellung auszutauschen sowie über Möglichkeiten zu diskutieren, der Ungleichbehandlung von Frauen entgegenzuwirken.

### **5.3 Informationen und Literatur zum Thema Gleichstellung**

Für die Mitarbeiterinnen des IFSH wurde ein Email-Verteiler eingerichtet, über den frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen ausgetauscht werden können. Darüber hinaus wurde mit Unterstützung der Institutsbibliothek frauen- und gleichstellungsspezifische Literatur angeschafft. Seit 2009 bezieht das IFSH die Zeitschrift „Gleichstellung in der Praxis“. Der

Aufbau einer Handbibliothek zum Thema Gleichstellung bleibt ein Ziel der Gleichstellungsbeauftragten des IFSH.

#### **5.4 Maßnahmen zur Weiterqualifizierung von Frauen am IFSH**

Am 11. und 12. September 2009 wurde am IFSH ein frauenspezifisches Training „Diskutieren für Frauen“ durchgeführt. Das Training richtete sich insbesondere an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Ziel des Trainings war es, mit Hilfe von Videofeedback, Fremdbild/Selbstbildanalyse und Rollencoaching die Teilnehmerinnen für das eigene sowie für typisches geschlechterspezifisches Gesprächsverhalten zu sensibilisieren und sie in die Lage zu versetzen, Gespräche und Diskussionen in der Zukunft besser zu steuern. Geleitet wurde das Training von Frau Hedwig Bumiller, M.A., Kommunikationstrainerin, Supervisorin, Theaterpädagogin, aus Hamburg.

#### **5.5 Frauenspezifische Themen im IFSH-Forschungskolloquium**

Feministische Positionen in der Friedensforschung sind im wissenschaftlichen Diskurs des IFSH deutlich unterrepräsentiert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich zum Ziel gesetzt, entsprechende Themen und Positionen stärker in die Debatten einfließen zu lassen. Das wöchentliche Forschungskolloquium bietet sich u.a. hierfür an. Im Sommer 2009 trug Dr. Claudia Brunner zum Thema „Geschlecht und Sexualität als Aspekte in Diskursen über Selbstmordattentate. Eine wissenschaftstheoretisch-kritische Perspektive auf die Terrorismusforschung“ im FK des IFSH vor. Weitere gender- und frauenspezifische Vorträge sollen 2010 folgen.

## **6 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](mailto: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](mailto:Schneider@ifsh.de)