

Gleichstellungsplan

für das Hamburger Institut für Sozialforschung, 2019-2023

1. Präambel

Gleichstellung ist ein integraler Bestandteil der Personal-, Forschungs- und Entwicklungsplanung des Hamburger Instituts für Sozialforschung (HIS). Wie in anderen universitären und außeruniversitären Forschungsinstituten werden auch im HIS strukturelle Gleichstellungsstandards wie Durchlässigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung und Kompetenz umgesetzt.

Das Hamburger Institut für Sozialforschung orientiert sich als private Stiftung bürgerlichen Rechts an den in Bund und Ländern geltenden gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst und tritt somit aktiv für das verfassungsgemäße und gesetzlich verankerte Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Diese Grundlagen sind insbesondere das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in der Fassung vom 24. April 2015 (zuletzt geändert am 23.12.2016) und das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz, HmbGleiG) vom 02. Dezember 2014. Ebenso maßgeblich sind für das HIS die Vorgaben und Bestimmungen des Hamburger Hochschulgesetzes, die Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie die Beschlüsse der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz für die deutschen außeruniversitären Forschungsinstitute. Diese freiwillige Selbstbindung an die genannten Gesetze und Standards ist das HIS mit der Formulierung der Geschäftsordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 07. Januar 2013 eingegangen.

Auf Basis dieser Geschäftsordnung werden die Gleichstellungspläne mit einer Laufzeit von jeweils vier Jahren entwickelt. Der Gleichstellungsplan ist die Grundlage für zielorientierte Strategien zur Gleichstellung aller weiblichen und männlichen Mitarbeiter_innen des HIS sowie für die Mitarbeiter_innen des Verlags, d.h. für die Beschäftigten der *Hamburger Edition* und der Zeitschrift *Mittelweg 36*. Sofern hier von Beschäftigten oder Mitarbeiter_innen des HIS die Rede ist, sind damit auch alle Mitarbeiter_innen des Verlages gemeint. Wenn im Folgenden von Bereichen die Rede ist, sind damit sowohl die

Forschungsgruppen und einzelnen Forschungsprojekte des Hauses, als auch alle anderen Tätigkeitsfelder gemeint.

Der hier vorgelegte Plan gilt vom 01. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2023. Die Gleichstellungsbeauftragten des HIS verfassen jährlich einen Gleichstellungsbericht. Darin wird dargestellt, ob und inwieweit die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes im zurückliegenden Jahr umgesetzt und seine Ziele erreicht wurden. Lässt diese Überprüfung einen Bedarf erkennen, werden die Maßnahmen auch vor Ablauf der vierjährigen Laufzeit entsprechend angepasst oder ergänzt.

2. Allgemeine Zielsetzungen

Laut §1 des BGleG ist das Ziel des Gesetzes: »1) die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, 2) bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie 3) die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.«

Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit stellt für das HIS eine zentrale Querschnittsaufgabe dar. Alle Beschäftigten des HIS, insbesondere jene mit Führungs- und Leitungsaufgaben, sind gemäß der Geschäftsordnung zur Gleichstellung am HIS dazu aufgerufen, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, in allen Arbeitsabläufen des Instituts zu berücksichtigen und den Anteil von Frauen in den Arbeitsbereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auch unter Berücksichtigung der Verteilung der im Haus geltenden Vergütungsgruppen. Ziel insbesondere der Personalentwicklung am HIS ist die Realisierung und nachhaltige Sicherung einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur bei gleichzeitiger Wahrung hoher Qualifikationsstandards in allen Bereichen und Einkommensgruppen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern liegt dann vor, wenn ihr jeweiliger Anteil in den einzelnen Bereichen unter 50 Prozent liegt. Als Bereiche gelten: Bibliothek und Archiv, Hamburger Edition (Verlag und Zeitschrift), Verwaltung & Service sowie die Wissenschaft. Zudem wird die geschlechtsspezifische Verteilung in Hinsicht auf die jeweilige Position im Bereich (z. B. Leitung) berücksichtigt.

3. Bestandsaufnahme

Personalsituation und Stellenbesetzungsverfahren

Das HIS hat 2012/2013 die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten geschaffen und Gleichstellungsziele formuliert. Durch die seit 2015 verstärkt ergriffenen Maßnahmen konnten deutliche Fortschritte, insbesondere hinsichtlich einer Parität bei den Mitarbeiter_innen im Forschungsbereich erzielt werden. Seit Mitte 2015 gibt es insgesamt positive Erfahrungen mit dem Vorgehen bei Stellenbesetzungsverfahren.

Mitarbeiter_innen im Forschungsbereich

Insbesondere im Forschungsbereich konnten in den vergangenen drei Jahren beachtliche Fortschritte beim Erreichen von Gleichstellungszielen gemacht werden. Zum 01. Dezember 2018 sind im HIS sieben Wissenschaftlerinnen und fünf Wissenschaftler tätig, sodass erstmals sogar mehr Frauen als Männer in der Forschung tätig sind. Aus dieser Gruppe sind derzeit zwei wissenschaftliche Mitarbeiter_innen teilzeitbeschäftigt. Außerdem unterstützt eine männliche studentische Hilfskraft die Wissenschaftler_innen.

Mitarbeiter_innen in den anderen Tätigkeitsbereichen des Hauses

Außerhalb der Forschungsprojekte, also in allen anderen Bereichen des Hauses zusammengekommen, sind 25 Frauen und 15 Männer beschäftigt (einschließlich Hilfskräfte, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte; Stand 06. April 2018). Von dieser Gesamtgruppe arbeiten 6 Frauen und 7 Männer in Teilzeit.

Mitwirkung von Wissenschaftler_innen an Veranstaltungen

Seit 2015 konnte der Anteil von Frauen als Vortragende und Moderierende sowohl bei öffentlichen Veranstaltungen als auch bei wissenschaftlichen Tagungen im HIS (Teilnahme nach Einladung) erhöht werden. Bei Fachtagungen im HIS waren dabei die Fortschritte deutlich, während bei öffentlichen Vorträgen die Zunahme der Frauenanteile noch verbessert werden sollte.

Frauen als Autorinnen/Herausgeberinnen von Veröffentlichungen in der Hamburger Edition und in der Zeitschrift Mittelweg 36

Nicht zuletzt aufgrund der recht kleinen Zahl von Büchern, die jährlich im Programm der Hamburger Edition erscheinen, schwankt der Anteil von Frauen unter den Autor_innen und Herausgeber_innen des Verlags beträchtlich. Allerdings ist hier, wie auch

beim Autorinnenanteil im *Mittelweg 36*, eine annähernd paritätische Verteilung auch im langjährigen Mittel längst nicht erreicht. Positiv ist zu anzumerken, dass seit 2010 diesbezüglich ein Aufwärtstrend zu verzeichnen ist.

4. Perspektiven der weiteren Personalentwicklung 2019–2021

Nach dem Wechsel der Leitung im Frühjahr 2015 befindet sich das Institut weiterhin in einer Phase der Neuausrichtung des inhaltlichen und personellen Profils, die insbesondere für den Forschungsbereich relevant ist. Während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans stehen daher potenziell mehrere Neuausschreibungen und Stellenbesetzungen im Forschungsbereich an.

Jenseits des Forschungsbereichs sind im Haus Wiederbesetzungen von Stellen nur dort zu erwarten, wo Kolleg_innen altersbedingt oder auf eigenen Wunsch aus dem Institut oder aus dem Verlag ausscheiden.

In allen Bereichen gilt es, frühzeitig die Belange der Gleichstellung, die spezifische Situation der weiblichen Beschäftigten und die Förderung ihrer Berufschancen in den Blick zu nehmen und bei der Personalplanung positive Weichen zu stellen.

5. Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019–2023

Das HIS macht sich folgende Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum vom 01. Februar 2019 bis zum 31. Dezember 2023 zu eigen:

Ausgewogene Beschäftigungsstruktur sowie Mitwirkung von Frauen als Mitarbeiterinnen, bei Veranstaltungen, Publikationen und sonstigen Aktivitäten des Hauses

- Bei den Beschäftigungsverhältnissen in allen Bereichen des HIS wird ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten angestrebt. Dies gilt es sowohl bei der Wiederbesetzung von bestehenden Stellen als auch bei erneut ausgeschriebenen Stellen und insbesondere im Forschungsbereich zu berücksichtigen.
- Wie in der Geschäftsordnung für die Gleichstellung vereinbart, wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Stellenbesetzungsverfahren und Vorstellungsgesprächen mit. Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen von Frauen und Männern besetzt sein. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird auf ein

ausgeglichenes Verhältnis zwischen Bewerberinnen und Bewerbern geachtet. Bei jedem Auswahlverfahren wird unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet. Eltern- und Pflegezeiten werden bei der Bewertung von Leistungen – dazu zählen unter anderen die Publikationsleistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – explizit berücksichtigt.

- Die vereinbarten Gleichstellungsziele und Verfahrensweisen sowie die Prinzipien der Transparenz und Mitsprache bei Stellenbesetzungen zu beachten bzw. einzuhalten ist das erklärte Ziel der Leitung des HIS und des Verlags. Dies gilt auch für Fälle, in denen kritische Arbeitsbelastungen vorliegen und/oder Stellen kurzfristig frei werden. Für Ausnahmeregelungen bedarf es einer einvernehmlichen Absprache.
 - Sollten entfristete Stellen im Forschungsbereich und/oder neue Positionen mit Leitungsfunktionen geschaffen werden, gilt innerhalb der Gruppe solcher Positionen das Ziel eines ausgewogenen Verhältnisses von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Wie bei anderen Personalangelegenheiten wird auch hier die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in die Planung und bei der Besetzung solcher Stellen einbezogen.
- Sofern in Zukunft formelle Gremien des HIS eingerichtet werden, wird angestrebt, diese paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
- Als Publikationsorte des HIS prägen die Hamburger Edition und die Zeitschrift *Mittelweg 36* entscheidend die Wahrnehmung des Hauses in der wissenschaftlichen und allgemeinen Öffentlichkeit. Als Ausdruck des Bekenntnisses zu den Zielen und Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes ist die Hamburger Edition weiterhin bestrebt, den Frauenanteil an der Autor_innenschaft resp. Herausgeber_innenschaft ihrer Publikationen bis zu einem Anteil von 50 Prozent (im Durchschnitt des jeweiligen Kalenderjahres) zu erhöhen.
- Bei öffentlichen Veranstaltungen und nicht öffentlichen Tagungen und Workshops ebenso wie bei Einladungen an Gastwissenschaftler_innen wird ein Frauenanteil von durchschnittlich 50 Prozent angestrebt. Dabei werden die verschiedenen Personengruppen jeweils nach deren Rolle getrennt betrachtet (Vortragende; Moderierende oder Kommentierende; Teilnehmende ohne spezifische Aufgabe).

- Die Institutsleitung und/oder die jeweils zuständigen Wissenschaftler_innen berücksichtigen diese Ziele in ihren Planungen. Dazu wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig, spätestens jedoch bei Beantragung der Etatmittel, über Pläne für Veranstaltungen, Gasteinladungen und ähnliche Vorhaben informiert, um die Gelegenheit für Input und Vorschläge sicherzustellen.

Förderung von Berufschancen und Karriereentwicklung

Das HIS ist in vielerlei Hinsicht ein attraktiver Arbeitgeber. Naturgemäß sind jedoch die Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven innerhalb einer relativ kleinen Institution dieser Art begrenzt. Um in allen Bereichen qualifizierte Kräfte gewinnen und halten zu können, aber auch Karrierewege nach der Zeit im HIS zu eröffnen, bemüht sich das Institut innerhalb der gegebenen Möglichkeiten, die Potentiale der Mitarbeiter_innen aktiv zu fördern, und Weiterbildung, Qualifizierungsangebote und andere geeignete Maßnahmen zu realisieren.

Dieses Bestreben und entsprechende Maßnahmen gelten selbstverständlich für Beschäftigte beiderlei Geschlechts. Allerdings ist es zum Ausgleich von strukturellen Nachteilen erforderlich, ein besonderes Augenmerk auf Mitarbeiterinnen zu richten, vor allem an den Übergängen zwischen verschiedenen Phasen in der Karriere und im Familienleben. Sowohl Wissenschaftlerinnen als auch Mitarbeiterinnen in den anderen Tätigkeitsbereichen sollen an diesen kritischen Übergängen unterstützt bzw. bestmöglich darauf vorbereitet werden, u.a. mit Weiterbildung, Mentoring und anderen Angeboten. In den nachfolgend genannten Bereichen werden daher neben Maßnahmen, die sich an alle Mitarbeiter_innen richten, weiterhin Angebote ermöglicht, die sich an den spezifischen Bedarfen weiblicher Beschäftigter orientieren:

- Karriereentwicklungsziele und Qualifizierungswünsche werden im gesamten Haus regelmäßig mit Mitarbeiter_innen erörtert, z.B. im Rahmen von Mitarbeiter_innengesprächen oder in anderer geeigneter Form.
- Der Bedarf an gezielter Fortbildung wird regelmäßig festgestellt und entsprechende Angebote werden extern und/oder intern vermittelt oder organisiert.
- In den Bereichen strategische Karriereplanung, Bewerbungstraining, Kompetenz in der Personalführung sowie in Hinblick auf eine mögliche Übernahme von Leitungspositionen werden Angebote zur Verfügung gestellt.

- Die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Mentoringprogrammen wird gefördert bzw. die Schaffung von HIS-Mentoringangeboten wird geprüft.
- Der Erwerb von Wissen und Kompetenzen in den Bereichen Hochschulpolitik und Drittmittelinwerbung wird ebenfalls gezielt gefördert.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Privatleben für alle Beschäftigte

- Alle Arbeitsplätze, auch solche in der Forschung und mit Leitungsaufgaben, können in der Regel mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden. Auf die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit bzw. der Stellenteilung (Jobsharing) wird bei Stellenausschreibungen ausdrücklich hingewiesen.
- Im Sinne einer familienfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung ist das HIS bestrebt, die bereits seit Jahren erfolgreich erprobten Arbeitszeitmodelle nach Bedarf anzupassen und den Mitarbeiter_innen zu ermöglichen, individuelle familiäre Verpflichtungen (wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) besser mit ihrer Arbeit zu vereinbaren.
- Familienbedingte Beurlaubung (Elternzeit und Pflege von Angehörigen) und Arbeitszeitreduzierung werden flexibel und individuell gehandhabt und stehen mit Zustimmung der Leitung zur Verfügung.
- Ausdrücklich unterstützt wird die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter, insbesondere über das Minimum von zwei Elternzeitmonaten hinaus. Auch während der Elternzeit oder der Beurlaubung unterstützt das HIS die beurlaubten/in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter_innen auf ihren Wunsch hin darin, den Austausch mit dem Institut fortzuführen.
- Hausinterne Besprechungen und andere Termine sollen, soweit irgend möglich, zwischen 9 und 16 Uhr anberaumt werden.
- Um größtmögliche Kompatibilität mit privaten Verpflichtungen sicherzustellen und die Belange von Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen werden hausinterne Termine ebenso wie Termine für öffentliche oder teilöffentliche Veranstaltungen des Hauses frühzeitig bekanntgegeben.
- Das HIS unterstützt Mitarbeiter_innen auf Wunsch bei der Suche nach Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen oder anderen Formen der Kinderbetreuung.

- Der bisher gezahlte Zuschuss zu Betreuungskosten für Kinder im Vorschulalter wird durch eine noch zu erarbeitende Lösung ersetzt, die die geänderte Regelung der Betreuungskosten in Hamburg berücksichtigt.
- Geprüft wird, ob Mitarbeiter_innen zumindest ein Teil der Kinderbetreuungskosten erstattet werden kann, die ihnen bei dienstlichen Anlässen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten wie etwa bei Konferenzteilnahmen oder anderen Dienstreisen sowie bei der Teilnahme an Abendveranstaltungen des Hauses entstehen. Ebenfalls geprüft wird, ob Kosten für die Pflege von Angehörigen bei derartigen Dienstplichten vom HIS bezuschusst werden können.
- Geprüft wird, ob ein Bedarf an Kinderbetreuung während Tagungen oder Workshops am HIS besteht, damit angemessene Angebote gemacht werden können.
- Geprüft wird, ob es Bedarf an einem Raum gibt, der als Familienzimmer und Ruheraum für schwangere Mitarbeiterinnen genutzt werden kann.
- Geprüft wird, in welcher Weise das HIS künftig Lebenspartner_innen von neuen Wissenschaftler_innen (sofern diese mehr als zwei Jahre am HIS beschäftigt werden sollen) bei der Suche nach geeigneten Jobs im Hamburger Raum unterstützen können (etwa als Kooperationspartner beim Dual-Career-Dienst).

Allgemeine Gleichstellungsarbeit

- Das HIS missbilligt jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung. Es sieht es als Verpflichtung an, im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes seine Beschäftigten – Frauen und Männer – am Arbeitsplatz davor zu schützen und fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, Maßnahmen dagegen mitzutragen.
- Im Kontext der öffentlichen Diskussionen über vielfältige Diskriminierungserfahrungen nimmt das HIS zur Kenntnis, dass Menschen, die sich nicht den gängigen binären Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit – also von weiblich oder männlich –, zuordnen, unterschiedliche Formen von Benachteiligung, Ausgrenzung und auch Gewalt erleben. Neben seinen Aktivitäten zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet sich das Hamburger Institut für Sozialforschung zur Befassung mit diesen Diskriminierungsformen, um dafür Sorge zu tragen, dass sie im HIS ausgeschlossen werden können.

- Das HIS wird für die interne und externe Kommunikation des Hauses ein Konzept für eine gendersensible Sprache erarbeiten und für dessen Umsetzung sorgen.
- Aktuelle Informationen über die Fortentwicklung von Gleichstellungsstandards und -strategien werden intern zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden Möglichkeiten zur Diskussion dieser Fragen geschaffen – sowohl innerhalb des HIS als auch mit externen Gesprächspartner_innen.
 - Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin an Fortbildungen, Netzwerktreffen und dergleichen wird unterstützt.
 - Zu diesem Zweck sollen künftig Veranstaltungen (hausintern und öffentlich) sowie interne Fortbildungen regelmäßig stattfinden. So soll unter anderem ein interner Diskussionsprozess zum Themenfeld »Geschichte und Zukunft von Frauenförderung, Gleichstellung und Diversity-Ansätzen und Konsequenzen für das HIS« initiiert und befördert werden.
 - Angemessene Mittel zur Finanzierung dieser Maßnahmen und Veranstaltungen werden der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.
- Die Gleichstellungsgrundsätze und -ziele sowie Maßnahmen und Aktivitäten des HIS werden in geeigneter Form hausintern und nach außen dargestellt.
 - Dies geschieht unter anderem auf der Website des Instituts sowie bei der Bereitstellung von Informationen für neue Beschäftigte des Hauses.

Dieser Gleichstellungsplan 2019–2023 tritt am 01. Februar 2019 in Kraft.