

„Jo, she can“



Artikel zu Themen der Gleichstellungsarbeit, DESY intern Ausgabe 2/2018

Am 20.03.2018 fand das DESY Strategiemeeting im Stage Theater statt. Bei diesem Event war es möglich, Kommentare zur laufenden Veranstaltung über slido abzugeben. Während der Diskussion tauchte auf einmal ein Kommentar zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf. Sinngemäß war zu lesen, dass die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten kontraproduktiv für die Frauenförderung sei. Erstaunt und nachdenklich lasen wir den Eintrag und die sofort folgenden „Likes“. Auch im Gleichstellungsbüro war uns schon vorgeworfen worden, mit unserer Tätigkeit Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen zu „behindern“.

Weder die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin, die Mitarbeiterinnen des Büros der Gleichstellungsbeauftragten oder die Mitstreiterinnen aus der Frauenvertretung haben die Absicht, irgendwen oder irgendetwas in der täglichen Arbeit zu behindern. Gleichwohl können wir nachvollziehen, dass unsere Aktivitäten das Gefühl des Behindert-Werdens auslösen können. Dass wir agieren, wie wir es tun, liegt in unserem amtsbezogenen Auftrag, der u.a. darauf abzielt, den Frauenanteil am DESY, insbesondere in den technischen und wissenschaftlichen Bereichen sowie in den Leitungsfunktionen, spürbar zu erhöhen:

Warum sollen wir das überhaupt, den Anteil von Frauen in bestimmten Hierarchiestufen und Berufsgruppen erhöhen?

Die Antwort ist naheliegend und rechnerisch einfach: Die Hälfte der gesamten Bevölkerung sind laut Statistik Frauen. Mädchen und Frauen machen in Deutschland die besseren Schul-/Berufsabschlüsse und schließen auch das Studium im Durchschnitt mit besseren Noten ab. Junge Frauen starten mit mehr oder weniger gleichen Voraussetzungen wie ihre männlichen Altersgenossen in die Arbeits- und Karrierewelt. Mit Beginn der sogenannten Familienphase verschiebt sich das Gleichgewicht zu Ungunsten der Frauen. Und wir alle wissen, dass diese Verschiebung mindestens moralisch nicht zu rechtfertigen ist. Das Grundgesetz erlaubt diese Verschiebung eigentlich schon lange nicht mehr.

Und wodurch versuchen wir zu erreichen, dass wir Frauen am DESY mehr werden?

Ein konkreter Anknüpfungspunkt sind die Auswahlverfahren zur Besetzung offener Stellen. Warum ist das ein so wesentliches Betätigungsfeld? DESY schreibt im Verlauf eines Jahres ca. 500 Stellen aus. An mindestens 50% aller Auswahlgespräche nimmt die Gleichstellungsbeauftragte teil. Hierbei wird sie unterstützt von Fachfrauen, die sie für ihre Vertretung benennt. Diese Fachfrauen zeichnen sich durch ihre Expertise im jeweiligen Fach aus. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, stammen die Fachfrauen jedoch nicht aus der ausschreibenden Gruppe. Die „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Chancengleichheit von Frauen bei DESY“ und der Personalentwicklungsplan sehen die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an jedem Auswahlverfahren vor. Dabei ist es unsere Aufgabe zu verhindern, dass Frauen im Bewerbungsverfahren benachteiligt werden. Wir tragen dazu bei, dass Frauen bzw. ihre Bewerbungen gesehen werden und spezielle Lebenswege von Frauen (z.B. längere Elternzeiten, Alleinerziehung etc.) nicht nachteilig bewertet werden und dass auch Menschen mit Wunsch nach Teilzeitarbeit eine Chance gegeben wird. Nicht selten muss hierbei noch Pionierarbeit

geleistet werden. In Auswahlverfahren mit ausschließlich männlichen Bewerbern versuchen wir herauszufinden, welcher der Kandidaten Gendersensibilität mitbringt.

Als weiteres wesentliches Instrument zur Erhöhung der Frauenanteile am DESY sehen wir die öffentliche Stellenausschreibung. Der Frauenanteil am DESY liegt insgesamt aktuell bei 29 %. Aber: nur 3,7 % aller bei DESY beschäftigten Menschen sind Frauen, die im technischen Bereich arbeiten. Und nur 10,8 % aller bei DESY beschäftigten Menschen sind Frauen, die in der Wissenschaft tätig sind. Gerade hier sind die Frauen also deutlich unterrepräsentiert (im Hinblick auf den Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung), so dass wir insbesondere hier eine Erhöhung des Frauenanteils anstreben. Lässt sich dies durch interne Ausschreibungen oder Ausschreibungsverzichte erreichen? Die Antwort liegt auf der Hand: Nein. Der Frauenanteil bei DESY in den Bereichen Wissenschaft und Technik kann insgesamt nur erhöht werden, indem von außen Frauen dazukommen. Wir befürworten daher grundsätzlich nur externe Ausschreibungen.

Hiervon machen wir zwei Ausnahmen:

- *Frauen und Führungspositionen*

Von allen DESY-Führungspositionen sind nur 21% weiblich besetzt. Der Anteil von Frauen auf Positionen, die Führungsaufgaben beinhalten oder solchen, die dazu dienen, Personen für spätere Führungspositionen zu befähigen, kann in allen Bereichen DESYs durch Neubesetzungen von Stellen mit schon bei DESY beschäftigten Frauen gesteigert werden. Wir begrüßen daher interne weibliche Bewerbungen in dieser Hinsicht sehr und wünschen DESY und der Gleichstellung, dass die kompetenten Frauen bei DESY bei internen Aufstiegs- und Entwicklungschancen weiterhin den Mut beweisen, der ihrem Können in fachlicher Hinsicht entspricht und diese Chancen ergreifen. Unseren Beitrag hierzu leisten wir dabei, indem wir in Einzelfällen Ausschreibungsverzichte oder interne Ausschreibungen befürworten, wenn dadurch internen Kandidatinnen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

- *Entfristung nach mehrjähriger befristeter Beschäftigung*

Ausschreibungsverzichte befürworten wir in der Regel ausdrücklich in Bezug auf Frauen und Männer, wenn es um die Entfristung von Personen nach jahrelanger befristeter Beschäftigung geht.

Unser Vorgehen in Bezug auf die Wahl der Ausschreibungsart geht natürlich auf den ersten Blick nicht immer mit den Zielen aller am Bewerbungsprozess Beteiligten konform. Auch deswegen nicht, weil es noch nicht selbstverständlicher Bestandteil der DESY-Kultur geworden zu sein scheint, dass Gleichstellung das Ziel aller Beschäftigten aller Ebenen sein sollte, so wie es auch die entsprechenden DESY-Regularien vorsehen. Wir sind daher der Auffassung, dass unser Einsatz an dieser Stelle in der beschriebenen Art erforderlich ist und sich langfristig für alle Beschäftigten bei DESY lohnt.

Wir danken für all Euren sowohl unterstützenden als auch kritischen Input, den Ihr uns regelmäßig zukommen lasst, denn wir wollen für Euch und gemeinsam mit Euch Gleichstellung bei DESY anstreben und erzielen.

Dagmar Schirmacher-Busch, Anna-Christina Jauch und Kathleen Graevenitz