

Gleichstellungsbericht 2014
Bericht und Informationen der
Gleichstellungsbeauftragten des IFSH



Inhalt

1	Einleitung	3
1.1	Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1.2	Gleichstellungsplan des IFSH 2014-2018	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2	Umsetzung des Frauenförderplans am IFSH im Jahr 2014	5
2.1	Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum	5
2.2	Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen Förderziele“	8
3	Aktivitäten zur Förderung von Frauen am IFSH	9
4	Kontakt	13

1 Einleitung

Gemäß § II Abs. 5 des IFSH-Gleichstellungsplans (GSP) 2014-2018 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 2013 und Oktober 2014 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 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

Seit dem 2. Dezember 2014 gilt für den hamburgischen Öffentlichen Dienst das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgische Gleichstellungsgesetz - HmbGleiG).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 einem Geschlecht in der betreffenden Institution sieht das Gleichstellungsgesetz vor, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, darunter:

- auf der Grundlage der jeweiligen Beschäftigtenstruktur hat die Dienststelle unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten einen Gleichstellungsplan für vier Jahre zu erstellen; die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung des Gesetzes, sind dafür mit den nötigen sachlichen und räumlichen Mitteln sowie Informationen auszustatten und erstatten jährlich einen Tätigkeitsbericht der Dienststelle und den Beschäftigten gegenüber; sie beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, müssen die Möglichkeit zur Stellungnahme von Maßnahmen erhalten und sind berechtigt an Personalauswahlgesprächen teilzunehmen,
- Nach §16, Abs. 2 HmbGleiG umfasst der Gleichstellungsplan folgende Inhalte: "1. Analyse der Beschäftigungsstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation

¹ Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz - HmbGleiG) vom 2. Dezember 2014. HmbGVBl. 2014, S. 495, online <<http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&st=null&doc.id=jlr-GleichstGHA2015rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>>.

sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen, 2. Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans, 3. Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie 4. die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben."

- im Rahmen von Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie der weiteren beruflichen Entwicklung innerhalb der Institution besonderes Augenmerk auf den Vorrang der Bewerber/innen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) zu legen und langfristig eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Besoldungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zu realisieren, u.a. durch (ggf. nachträgliche) Ermöglichung von Teilzeitarbeit auch bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und Einbezug von durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten sowie Vernachlässigung von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bei Familienaufgaben bei der Einstellung.
- das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist (auch bezüglich Fortbildungen); Gleichstellungsaspekte sollen in Fortbildungen mit einbezogen werden; Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg sollen ohne Nachteile ermöglicht werden; sowie die organisatorischen Voraussetzung für eine Verminderung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in allen Besoldungsgruppen geschaffen werden.
- eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n zu ernennen, der/die die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes überwacht.

1.2 Gleichstellungsplan des IFSH 2014-2018

Gemäß §4 des älteren Gleichstellungsgesetzes vom 19.03.1991 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) und im Februar 2014 einen Gleichstellungsplan (GSP) verabschiedet. Der GSP bezieht sich auf den Zeitraum 2014-2018 und hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten 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. Zudem soll den besonderen Belangen Beschäftigter und Studierender Rechnung getragen werden, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

² Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001 in der Fassung v. 22.12.2006.

Im GSP wird eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen, Erziehungsberechtigte und Pflegende von Angehörigen genannt, um die Gleichberechtigung am IFSH zu verwirklichen. Allgemeine Gleichstellungsziele beziehen sich weiter 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 vermieden werden. Schließlich werden spezifische Förderziele für den Zeitraum 2014-2018, insbesondere zur Förderung der ausgewogenen Repräsentanz von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich, formuliert. Der Wortlaut des GSP (2014-2018) vom 24. März 2014 ist auf der Homepage des IFSH einzusehen unter:

<<http://ifsh.de/personal/gleichstellungsplan/>>.

2 Umsetzung des Gleichstellungsplans am IFSH im Jahr 2014

2.1 Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum

Der Frauenförderplan/Gleichstellungsplan des IFSH geht ins 6. 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 2012 und 2014 (aktueller Betrachtungszeitraum ist Oktober 2013 bis Oktober 2014). Dabei werden die jeweiligen Ist-Zustände aus drei Jahren miteinander verglichen. Die Darstellung ist aufgeschlüsselt nach Gehaltsklassen bzw. Funktionen.³

Wissenschaftliches Personal

Frauenanteil wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet)

Oktober 2012	Oktober 2013	Oktober 2014
42,8%	43,57%	41,62 %
Zielgröße insgesamt: 45%		

³ Die Berechnung erfolgt nach Vollzeitäquivalenten entsprechend den Veränderungen in der Erhebung der Daten für befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal, Doktoranden bzw. Doktorandinnen und Fellows aus den Jahren (Oktober) 2011 bis (Oktober) 2014.

Die Quote hat sich im aktuellen Berichtszeitraum leicht verringert und verfehlt die im GSP vorgesehene Zielgröße von 45% weiterhin knapp.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf unbefristeten Stellen

Oktober 2012	Oktober 2013	Oktober 2014
33,3%	28,57 %	37,50 %
Zielgröße: 33%		

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen hat es nach dem Absinken im Vorjahr eine Steigerung gegeben. Die Steigerung kommt durch die Entfristung einer Stelle für weibliches Personal zustande. Der Anteil ist auf 37,50 % gewachsen und liegt damit leicht über der vorgegebenen Zielgröße, die allerdings weit unter einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von mindestens 50% liegt. Frauen sind in dieser Gehalts- und Funktionsklasse nur bis zur Entgeltstufe EG14 vertreten und auch nur eine der unbefristet beschäftigten Frauen erhält diese Entgeltstufe. Ab Entgeltstufe EG15 (Leitungsebene) beträgt der Frauenanteil weiterhin 0%.

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

Oktober 2012	Oktober 2013	Oktober 2014
34%	32,76%	22,25 %
Zielgröße: 45%		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist der Anteil der weiblichen Mitarbeiter relativ stark gesunken. Die vorgegebene Zielgröße von 45% wurde im Bereich der bis zu einem Jahr befristeten Stellen deutlich unterschritten.

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

Oktober 2012	Oktober 2013	Oktober 2014
54,6%	93,61%	96,16 %
Zielgröße: 45%		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr und mehr hat sich der beträchtlich erhöhte Anteil noch gesteigert und übertrifft die Zielgröße erheblich. Frauen in befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IFSH aber weiterhin nur bis zur Gehaltsklasse EG13 vertreten.

Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte

Wissenschaftsstützendes Personal

Oktober 2012	Oktober 2013	Oktober 2014
57,8%	55,76%	61,99 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum wieder, wenn auch nur geringfügig gestiegen.

Hilfskräfte

Oktober 2012	Oktober 2013	Oktober 2014
77,8%	50%	66,67 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskräften (analog stud. Hilfskräfte) lag im Berichtszeitraum wiederum über einen ausgeglichenen Stand.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Studienjahr 11/12	Studienjahr 12/13	Studienjahr 13/14	Studienjahr 14/15
76,9%	80%	56%	76,00 %

Im Masterstudiengang „*Peace and Security Studies*“ ist die Gleichstellung im Studienjahr 2013/14 fast ausgeglichenen, der Frauenanteil ist im Studienjahr 2014/2015 gegenüber dem Vorjahr jedoch deutlich gewachsen und auf einem ähnlichen Niveau wie in den Jahrgängen 2011/12 und 2012/13.

Bei den E.MA-Studierenden des 2. Halbjahrs 2013-14 betrug die Frauenquote 100%.

Bei den Doktorand/-innen betrug der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum 50%, bei den Fellows/Gästen des IFSH 40%.

2.2 Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen“ Förderziele

Das IFSH hat die selbst gesetzten Frauenförderziele noch nicht in allen Bereichen erreicht. Die Frauenquote hat sich im aktuellen Berichtszeitraum leicht verringert und verfehlt die im GSP vorgesehene Zielgröße einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von männlichem und weiblichem Personal (50%) noch. Wie in den Vorjahren bleibt zu konstatieren, dass Frauen in der Leitungsebene (und entsprechenden Gehaltsklassen)⁴ weiterhin nicht repräsentiert sind. Auch der Wissenschaftliche Beirat hat in seiner Stellungnahme an das Kuratorium auf das Fehlen von Frauen in der Leitungsebene hingewiesen und weist diesbezüglich u.a. auf die voraussichtlich im Jahr 2015 zu besetzende Juniorprofessur hin.⁵ Wie bereits im Gleichstellungsbericht 2013 dargestellt, wurde dieses Defizit seit 2012 von Seiten der Institutsleitung, im Zusammenhang mit der Umsetzung des laufenden Arbeitsprogramms des IFSH⁶ (2013-2017) zu beheben versucht (die Leitung einer der drei Querschnittsarbeitsgruppen wurde einer Frau übertragen).

Darüber hinaus sind Verbesserungen und Verschlechterungen erkennbar: Während auf der Ebene der unbefristeten Stellen im aktuellen Berichtszeitraum wieder ein leichtes Wachstum zu beobachten ist, ist der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr wieder gesunken. Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr und mehr hat sich der Anteil jedoch beträchtlich gesteigert und übertrifft die Zielgröße erheblich. Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal und bei den weiblichen Studierenden hingegen, in dem ein ausgewogener Geschlechteranteil angestrebt ist, ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum wieder gestiegen.

Insgesamt gesehen ist noch kein stabiler Trend hin zu einer ausgewogenen Beschäftigungsstruktur erreicht. Die Entwicklungen im Bereich der befristeten Stellen spiegeln eine gewisse Volatilität des Frauenanteils, der ausschließlich von frei werdenden Stellen sowie von der Möglichkeit der Einwerbung von Drittmittelprojekten abhängig ist. Im

⁴ Frühestens im Jahr 2018 sind pensionsbedingte Veränderungen in der Leitungsebene zu erwarten.

⁵ „Der wiss. Beirat spricht sich erneut und mit Nachdruck für die schnelle Lösung der Probleme [des Fehlens von Frauen in der Leitungsebene, A.d.V] im Zusammenhang mit der Einrichtung der angestrebten Juniorprofessur aus. Damit verbindet sich auch die Hoffnung, dass das Problem des deutlich defizitären Anteils von Frauen auf der Leitungsebene des Instituts angegangen werden kann. Der wiss. Beirat hofft weiterhin auf eine zeitnahe Ausschreibung und schnelle Besetzung dieser Professur. Im Zusammenhang mit dem anstehenden Generationswechsel am IFSH regt der wiss. Beirat zudem an, den personellen Übergang bei inhaltlich zentralen Positionen durch vorgezogene Besetzungen zu sichern.“ Stellungnahme des Wissenschaftlichen Beirats des Instituts für Friedensforschung und Sicherheitspolitik (IFSH) zum Forschungsplan 2015 vom 27.11.2014, Hamburg, 27. November 2014.

⁶ Siehe: Mittelfristiges Arbeitsprogramm 2013 „Friedensstrategien heute – Friedens- und Sicherheitspolitik an Bruchstellen der Globalisierung“, unter: <http://ifsh.de/forschung/mittelfristiges-arbeitsprogramm/>.

aktuellen Berichtszeitraum wurden 14 Drittmittelprojekte beendet, 3 neue Projekte in deren Rahmen wissenschaftliches Personal eingestellt werden könnte, befanden sich im aktuellen Berichtszeitraum in der Antragsphase, 10 neue Projekte wurden während des Berichtszeitraums bewilligt. Eine personelle Veränderung ist darüber hinaus nur durch die im Kooperationsvertrag mit der Universität Hamburg vereinbarte Schaffung einer Juniorprofessur in 2015 in Sicht.

Da die aktuellen Zahlen und Quoten die Instabilität von punktuellen Verbesserungen in der bisher typischen (Ungleich-)Verteilung von Männern und Frauen in wissenschaftlichen Karrierewegen bestätigen, regt die Gleichstellungsbeauftragte an, der Unterrepräsentanz von Frauen in der Leitungsebene mit einer weitestgehenden quantitativen und qualitativen Frauenförderung zu begegnen.

3 Aktivitäten zur Förderung von Frauen am IFSH. Bestandsaufnahme und Ausblick

Wie auch in den Vorjahren, waren die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin im Berichtszeitraum in enger Abstimmung an unterschiedlichen Aktivitäten beteiligt, um zur Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH beizutragen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der gleichstellungsmäßig bis 2018 fest gefügten, männlich dominierten Leitungsebene erscheint es als eine Herausforderung die quantitativen Gleichstellungsmaßnahmen am IFSH um qualitative Maßnahmen weiter zu entwickeln. Im Berichtszeitraum stand der Schwerpunktbereich „Gleichstellungskultur“ als zentrales Charakteristikum der Organisationskultur am IFSH im Vordergrund:

Gleichstellungskultur. Die Gleichstellungsbeauftragte organisierte zu diesem Thema eine Sitzung im Rahmen des IFSH-Retreat am 30. Juni 2014. Nach einem kurzen Themenaufriss der Gleichstellungsbeauftragten diskutierten 26 Mitarbeiter/-innen ausgewählte Fragestellungen und füllten einen anonymisierten Fragebogen aus. Die Ergebnisse wurden in der Mailingliste des Instituts veröffentlicht. Darüber hinaus wurden einzelne Schritte unternommen, diese Ergebnisse in die Tat umzusetzen. Im Folgenden wird eine Zusammenfassung gegeben.

Aus der Sicht der Gleichstellungsbeauftragten kann die Gleichstellungskultur am IFSH als frauenfreundlich auf der Basis einer langjährig vorherrschenden, aufgeklärten Hierarchie charakterisiert werden. Direktoren und ihre Stellvertreter sind Männer. Seit 2013 leitet eine Frau eine Querschnittsarbeitsgruppe. Jede wissenschaftliche Mitarbeiterin hat einen Direktor, einen Abteilungsleiter, einen stellvertretenden Abteilungsleiter,

einen QAG-Leiter, drei Frauen haben eine QAG-Leiterin. Von sieben Leitungspersonen ist eine weiblich, (von 5 Referent/-innen sind drei weiblich, von 10 wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen sind 4 weiblich, von 1 Postdocs ist 1 weiblich, von 18 Doktoranden/-innen sind 9 weiblich.

Einige Frauen der zweiten Gruppe verzichten sehr bewusst auf Leitungsaufgaben, die meisten konzentrieren sich und müssen sich konzentrieren auf ihr persönliches Fortkommen. Hier kann es zu Konkurrenzen um die Gunst des Leitungspersonals kommen. Eine Forschungskoooperation von Frauen mit Frauen findet nur punktuell und informell statt. Die Solidarisierung um das Gleichstellungsanliegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschieht noch häufig informell.

Die Leitungsebene versteht Gleichstellung in der Regel als aktive Förderung von Frauen bei der Stellenbesetzung und wissenschaftlichen Weiterentwicklung, als Zulassung von Information über Gleichstellungsfragen und als höflichen bis gendermäßig korrekten Umgang miteinander. Das ist nicht wenig und muss gewürdigt werden. Bei nur wenigen, ausschließlich weiblichen Kolleg/-innen besteht allerdings ein Interesse an einer aktiven, weitergehenden Verbesserung der Gleichstellungskultur am IFSH, jenseits des auf die nächsten Jahre fest gefügten Stellenplans.

Auf dem Retreat schlug die Gleichstellungsbeauftragte vor, zunächst ein Gespräch in sechs Hierarchiegruppen (Direktorium, andere Leitungspersonen, Referent/-innen; wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, Postdocs, Doktorand/-innen) miteinander zu beginnen, ob und wie die fest gefügten und von den Leitungen weitgehend auch so gewollten männlich dominierten Hierarchiestrukturen behutsam durch verbesserte interne Kommunikation, Teambildung und neue Formen flacher und damit gleichstellungsfreundlicherer Hierarchien, aber auch durch eine aktivere Kooperation von Frauen ergänzt werden können. Weitere Themen waren die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und andere Ideen/Vorschläge zur Verbesserung der Gleichstellungskultur am IFSH.

In einem zweiten Schritt füllten 26 Mitarbeiter/-innen einen von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeiteten anonymisierten Fragebogen zur Gleichstellungskultur am IFSH aus, der im Wesentlichen drei Reformfelder (generelle Präsentations- und Sitzungsgestaltung, flachere Hierarchien, Präsentationen gegenüber Besucher/-innen) aus dem Bereich der internen IFSH-Arbeit thematisierte. Im Folgenden werden kurz die Ergebnisse skizziert:

Etwa ein Drittel der Mitarbeiter/-innen hat Interesse an einer verbesserten internen Kommunikation (Stammtisch o.ä.) und eine ebenso große Anzahl an einer Förderung

der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Über die Hälfte der Mitarbeiter/-innen hat Interesse an einer Reform der Präsentations- und Sitzungsgestaltung (Forschungskolloquium, Abteilungssitzungen, Doktorandenkolloquium) hin zu kreativen Formen partizipations- und gleichstellungsfreundlicher Präsentationen. An der Förderung von Teamarbeit und flacheren Hierarchien in Form einer Projektwerkstatt, an der Umgestaltung der internen Forschungskolloquien,⁷ Abteilungs- und QAG-Sitzungen, an Antrags-/ Aufsatzteams/ Karriereberatungsgruppen/ Mentoring ist ebenso vielen Mitarbeiter/-innen gelegen. Für eine Umgestaltung von Präsentationen gegenüber Gästen sprach sich ein Drittel der Befragten aus.

Aus der Sicht der Gleichstellungsbeauftragten hat das Retreatgespräch stimulierend gewirkt, grundlegende Veränderungsimpulse bedürfen freilich einer stetigen Förderung. Sie hatte bereits bei ihrem Impulsvortrag darauf hingewiesen, keine Initiativen anschieben zu wollen, sondern sich auf Anregungen zu beschränken. Während ihre Initiative gerade auf Kolleg/-innenebene sehr gelobt wurde, ergaben sich nur kleinere Bottom-up-Innovationen. So gibt es seit Herbst 2014 ein wöchentliches Treffen von Kolleg/-innen unterschiedlicher Hierarchie- und Abteilungsebenen zum gemeinsamen Mittagessen und einzelne Kolleginnen experimentieren in den Bereichen Projektwerkstatt, Antragsberatung und partizipatorische Leitungskonzeption. Das Gros der Kolleg/-innen verharret jedoch trotz gegenteiliger Fragebogenergebnisse letztlich in offensichtlich bewährten und sicheren Arbeits- und Kommunikationsmustern.

Kleinere thematische Schwerpunkte waren die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung sowie die Information über Frauenförderung in der Wissenschaft und die Forschung zum Thema Gleichstellung sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren.

- a) *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung.* Im Rahmen der Diskussionen um den GSP 2014-2018 wurde von der Gleichstellungsbeauftragten eine Anfrage einer Mitarbeiterin auf familienfreundliche Sitzungszeiten im Institutsrat eingebracht. Da der GSP Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nach-

⁷ Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte verfolgt eine Verbesserung der Gleichstellungskultur durch die Gestaltung der IFSH-Forschungskolloquien. Seit Mitte April 2014 war der Anteil von Referentinnen etwa halb so groß wie der an Referenten und sollte perspektivisch erhöht werden. Allerdings bestand kaum Einfluss auf die Referenten der IFSH-/ZNF-Forschungskolloquien oder wenn Vortragende qua Amtes (z.B. als Instituts- oder Abteilungsleiter) eingeladen werden, was mehrheitlich Männer sind.

teile für Erziehungsberechtigte vorsieht, konnte ein entsprechender Passus verabschiedet werden.⁸

- b) *Forschung zum Thema Gleichstellung.* Am IFSH wird bisher wenig zu genderspezifischen Aspekten von Frieden, Konflikt und Sicherheit geforscht. Es erscheint wünschenswert solche Themen gezielt aufzugreifen, zumal Drittmittelgeber dies auch in ihren Förderschwerpunkten in wachsendem Maße tun. Für das Jahr 2015 könnte geprüft werden, die Arbeitsgruppen des IFSH hier gezielter zu motivieren.
- c) *Information zum Thema Gleichstellung*
- Am 7. Mai 2014 sprach die Leiterin des Projekts „Frauen in der Spitzenforschung – zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz“, Prof. Dr. Anita Engels, auf Initiative der stellv. Gleichstellungsbeauftragten im Forschungskolloquium des IFSH zum Thema "Frauen in der Spitzenforschung -- Arbeiten und Leben in der Exzellenzinitiative".
 - Die IFSH-Bibliothek bezieht die Zeitschrift „Gleichstellung in der Praxis“ im Abonnement (vier Ausgaben im Jahr). Eine Liste der seit 2008 erworbenen Literatur zum Thema Gender und Gleichstellung ist in der IFSH-Bibliothek (Ute Runge) erhältlich.
 - Der *Yahoo-Groups* Email-Verteiler („Frauen am IFSH“), über den frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen ausgetauscht werden können, wurde nach vorheriger Abfrage mangels aktiven Interesses eingestellt.
- d) *Stellenbesetzungsverfahren.* Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, in Bewerbungsverfahren auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Im Berichtszeitraum nahmen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin Stellung zu 7 Neueinstellungen und 14 Weiterbeschäftigungen. Interventionen seitens der Gleichstellungsbeauftragten waren nicht notwendig.
- e) *Finanzielle Förderung.* Die Gleichstellungsbeauftragte kann für einzelne Fördermaßnahmen bei der Institutsleitung finanzielle Mittel beantragen. Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt auf internen und qualitativen Maßnahmen, weshalb keine zusätzlichen Finanzen beantragt wurden. Für 2015 sollen Anträge auf finanzielle Förderung wieder in Betracht gezogen werden.

⁸ „Die Beschäftigung der Angestellten des Instituts wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass Familie und Berufstätigkeit ohne Nachteile für die betroffenen Personen zu vereinbaren sind. [...] Regelmäßige Arbeitssitzungen sollten nicht nach 16 Uhr beginnen.“

4 Kontakt

Gleichstellungsbeauftragte:
Dr. Anna Kreikemeyer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Institut für Friedensforschung und
Sicherheitspolitik an der
Universität Hamburg
Beim Schlump 83
20144 Hamburg
Tel: 040/866077-67
Fax: 040/866-3615
E-Mail: Kreikemeyer@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