

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

**Gleichstellungsbericht 2017  
des Gleichstellungsbeauftragten des IFSH**

*Hamburg, den 2. Januar 2018*

Verantwortlich für den IFSH Gleichstellungsbericht 2017:  
Martin Kahl, IFSH, Beim Schlump 83, 20144 Hamburg.

## **Inhalt**

Inhalt	2
1. Einleitung	3
1.1. Hamburgisches Gleichstellungsgesetz	3
1.2. Gleichstellungsplan des IFSH 2014-2018	4
2. Umsetzung des Gleichstellungsplans am IFSH im Jahr 2017	4
2.1. Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum	4
a) Wissenschaftliches Personal	5
b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte	6
c) Wissenschaftlicher Nachwuchs	6
2.2. Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen“ Förderziele	6
3. Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern am IFSH. Bestandsaufnahme und Ausblick	8
a) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung	8
b) Organisationskultur	9
c) Information, Literatur und Forschung zum Thema Gleichstellung	10
d) Stellenbesetzungsverfahren	10
Kontakt	11
Gleichstellungsbeauftragter	11
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte	11

## 1. Einleitung

Gemäß dem IFSH-Gleichstellungsplan (GSP) 2014-2018 informiert der Gleichstellungsbeauftragte des IFSH die Wissenschaftliche Direktorin sowie die Gremien einmal jährlich über ihre Arbeit. Der folgende Bericht fasst die Entwicklungen hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH für das Jahr 2017 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 des Gleichstellungsbeauftragten.

### 1.1. Hamburgisches Gleichstellungsgesetz

Seit dem 2. Dezember 2014 gilt für den hamburgischen Öffentlichen Dienst das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz – HmbGleiG).<sup>1</sup> 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 Frauen in der betreffenden Institution sieht das Gleichstellungsgesetz vor, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, darunter:

- auf der Grundlage der jeweiligen Beschäftigtenstruktur einen Gleichstellungsplan 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 Besoldungsgruppen 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 Besoldungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zu realisieren,
- das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist,
- eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n zu ernennen, der/die die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes überwacht.

---

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>>.

## 1.2. Gleichstellungsplan des IFSH 2014-2018

Gemäß §4 dem älteren Gleichstellungsgesetz 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) 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.

Im GSP wird eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau struktureller Nachteile für Frauen und Beschäftigte, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, 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) ist auf der Homepage des IFSH einzusehen unter: <http://www.ifsh.de/personal/gleichstellungsplan/>.

## 2. Umsetzung des Gleichstellungsplans am IFSH im Jahr 2017

### 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 9. 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 2015 und 2017 (aktueller Betrachtungszeitraum ist Oktober 2016 bis Oktober 2017). Dabei werden die jeweiligen Ist-Zustände aus drei Jahren miteinander verglichen. Die Darstellung ist aufgeschlüsselt nach Gehaltsklassen bzw. Funktionen.<sup>3</sup>

---

2 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) < <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGHArahmen>>.

3 Die Berechnung erfolgt nach Vollzeitäquivalenten entsprechend den Veränderungen in der Erhebung der Daten für befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal, Doktorand/-innen und Fellows.

a) *Wissenschaftliches Personal*

<b>Frauenanteil wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet)</b>		
Oktober 2015	Oktober 2016	Oktober 2017
44,11 %	60,41 %	57,83 %
Zielgröße insgesamt: 45 %		

Die Quote ist im aktuellen Berichtszeitraum leicht gesunken, übertrifft jedoch noch immer die im GSP vorgesehene Zielgröße von 45 %.

<b>Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf unbefristeten Stellen</b>		
Oktober 2015	Oktober 2016	Oktober 2017
37,5 %	42,86 %	46,66 %
Zielgröße: 33 %		

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen gab es wiederum eine Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren. Der Anteil liegt mit 46,66 % deutlich über der vorgegebenen Zielgröße von 33%, die selbst allerdings unter einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von 50 % liegt. Frauen sind mit Ausnahme der Direktorin in dieser Gehalts- und Funktionsklasse weiterhin nur bis zur Entgeltstufe EG14 vertreten.

<b>Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (0 bis 1 Jahr)</b>		
Oktober 2015	Oktober 2016	Oktober 2017
35,71 %	75,19 %	62,22 %
Zielgröße: 45 %		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich gestiegen. Die vorgegebene Zielgröße von 45 % wurde im Bereich der bis zu einem Jahr befristeten Stellen deutlich übertroffen. Insgesamt ist eine deutliche Überrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten bei befristeten Stellen aber nicht als positives Ergebnis zu bewerten.

<b>Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (mehr als ein Jahr)</b>		
Oktober 2015	Oktober 2016	Oktober 2017
98,16 %	100 %	70,15 %
Zielgröße: 45 %		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von mehr als einem Jahr ist der hohe Anteil zurückgegangen, liegt mit gut 70% jedoch noch immer weit über der Zielgröße. Frauen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IFSH

aber nur bis zur Gehaltsklasse EG13 vertreten. Hinzugekommen ist 2017 eine weiblich besetzte W1-Stelle.

Der Frauenanteil bei den befristeten Stellen beträgt insgesamt 67,03%.

*b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte*

Wissenschaftsstützendes Personal		
Oktober 2015	Oktober 2016	Oktober 2017
59,94 %	59,56 %	49,69 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum gesunken.

Hilfskräfte		
Oktober 2015	Oktober 2016	Oktober 2017
80 %	75 %	42,86 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskräften (analog stud. Hilfskräfte) lag im Berichtszeitraum unter einem ausgeglichenen Stand.

*c) Wissenschaftlicher Nachwuchs*

Wissenschaftlicher Nachwuchs			
Studienjahr 2014/15	Studienjahr 2015/16	Studienjahr 2016/17	Studienjahr 2017/18
76 %	50 %	56,52 %	66,66 %

Im Masterstudiengang „Peace and Security Studies“ ist der Frauenanteil im Studienjahr 2017/18 gegenüber dem Vorjahr gestiegen und beträgt deutlich mehr als 50%.

- Bei den E.MA-Studierenden des 2. Halbjahrs 2017 betrug die Frauenquote 100%.
- Bei den Doktorandinnen und Doktoranden betrug der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum 63,64%,
- bei den Fellows/Gästen des IFSH betrug er 30%.

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

Das IFSH hat 2017 die selbst gesetzten Gleichstellungsziele (Quoten/Zielgrößen) nominell in allen Bereichen erreicht. Der für 2017 angestrebte Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal von 45 % wurde mit 57,83% übertroffen. Es sind noch

weitere Verbesserungen erkennbar: Auf der Ebene der unbefristeten wissenschaftlichen Stellen hat sich 2017 der Frauenanteil auf 46.66% erhöht und ist damit nahezu ausgeglichen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist gegenüber 2016 gesunken, ebenso der im Bereich der befristeten Stellen mit einer Zeitdauer über einem Jahr. Es bleibt festzuhalten, dass befristete Stellen noch immer überproportional mit Frauen besetzt sind.

Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr verringert, der Anteil der Frauen und Männern ist hier nun ausgeglichen. Bei den Studierenden hat sich das Geschlechterverhältnis im Berichtszeitraum zugunsten der weiblichen Studierenden verändert (von 56,52% auf 66.66%).

Wie in den Vorjahren bleibt festzustellen, dass Frauen auf der Leitungsebene (und in entsprechenden Gehaltsklassen) weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Der Wissenschaftliche Beirat hatte schon im Jahr 2012 in seiner Stellungnahme an das Kuratorium auf das Fehlen von Frauen in der Leitungsebene hingewiesen. Wie bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten dargestellt, wurde dieses Defizit seit 2012 von Seiten der Institutsleitung zu beheben versucht, indem leitungsrelevante Querschnittsaufgaben im Zusammenhang mit der Umsetzung des laufenden Arbeitsprogramms des IFSH<sup>4</sup> (2014-2018) qualifiziertem weiblichen Personal übertragen wurden. Allerdings wurde auch 2017 – wie auch schon in den Jahren zuvor – von den drei Querschnittsarbeitsgruppen nur eine von einer Frau geleitet. Die Gründe hierfür sind vielschichtig, sind aber sicher auch darin zu suchen, dass aufgrund der Vielzahl der qualifizierten Frauen in befristeten oder Teilzeitbeschäftigungen, d.h. mit eingeschränkter Karriereperspektive, die Bereitschaft, mehr Aufgaben zu übernehmen, verständlicherweise begrenzt bleibt. Die Gleichstellungsbeauftragten (GSB) raten der Institutsleitung dringend an, diesen Zusammenhang ernst zu nehmen und auch in Zukunft auf eine angemessene Frauenquote in Leitungsfunktionen des Instituts zu achten. Angesichts möglicher Strukturveränderungen in der inneren Organisation ist es die Aufgabe der Institutsleitung, diesem Teufelskreis aktiv entgegenzuwirken.

Insgesamt kann man davon sprechen, dass sich der für die letzten Jahre berichtete Trend hin zu einer Steigerung des Frauenanteils fortgesetzt hat. Der Frauenanteil ist jedoch gerade bei den unbefristeten Stellen niedriger als bei den befristeten, ebenso bei den höherstufigen Gehaltsklassen. Es gilt also noch immer, dass Frauen bei den sicheren und besser bezahlten wissenschaftlichen Arbeitsplätzen benachteiligt sind. Verbesserungen sind hier jedoch 2017 mit der Besetzung der Institutsleitung durch eine Wissenschaftliche Direktorin und mit der Berufung einer Juniorprofessorin (Kooperationsvertrag mit der Universität Hamburg) erreicht worden.

Die aktuellen Zahlen und Quoten bestätigen dennoch die Effekte einer quantitativen und qualitativen Frauenförderung zur Überwindung von (Ungleich-)Verteilungen von Männern und Frauen in wissenschaftlichen Karrierewegen. Die GSB regen an, diesen Weg weiterzugehen und empfiehlt bei Einstellungen immer darauf zu achten, dass Ungleichgewichte bei den Geschlechtern vermieden werden. Dabei kann als Richtschnur gelten, dass gemäß dem Hamburgischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst vom 2. Dezember 2014 eine Unterrepräsentanz immer dann vorliegt, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich unter 40 vom Hundert liegt.

---

4 Siehe: Mittelfristiges Arbeitsprogramm 2013 „Friedensstrategien heute – Friedens- und Sicherheitspolitik an Bruchstellen der Globalisierung“ vom 11.10.2012.

### 3. Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern am IFSH. Bestandsaufnahme und Ausblick

Wie auch in den Vorjahren, waren die GSB im Berichtszeitraum in enger Zusammenarbeit an unterschiedlichen Aktivitäten beteiligt, um zur Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH beizutragen. Im Berichtszeitraum lassen sich wiederum folgende Schwerpunktbereiche bei der Förderung zur Gleichstellung erkennen:

#### *a) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung*

Der Anteil von IFSH-Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist in den letzten Jahren gewachsen. Im Bereich der qualitativen Frauenförderung verfolgten die GSB im Laufe des Jahres 2017 daher wiederum das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Institut.

Das Familienbüro der Universität Hamburg weist auf eine Reihe von Angeboten zur (kurzzeitigen) Kinderbetreuung für Studierende und Beschäftigte der Universität hin, darunter

- Kindertagesstätten für die regelmäßige Betreuung für Kinder im Alter von einem bis sechs Jahren von Studierenden und Beschäftigten der Hamburger Hochschulen des Studierendenwerks,
- das Eltern-Kind-Zimmer der Präsidialverwaltung im Mittelweg 177, das in Ausnahmefällen auch Beschäftigte aus der Wissenschaft, aus anderen Verwaltungen und Einrichtungen der UHH nutzen können,
- das Eltern-Kind-Zimmer im Exzellenzcluster CliSAP,
- das Spielgruppen-Projekt Casper des Studierendenwerks.
- Darüber hinaus gibt es die Kinder-Notfallbetreuung für Kinder bis zum Schuleintritt, für die eine vorherige Registrierung beim Familienbüro der Uni notwendig ist.<sup>5</sup>

2017 haben die GSB per Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhoben, inwieweit die Angebote von den Beschäftigten des Instituts tatsächlich genutzt werden. Hierdurch erhofften sie sich Aufschluss darüber, wo eventuelle Vorteile des Angebots bzw. Hindernisse bei der Nutzung liegen und wie letztere ggf. abgestellt werden können.

Die Umfrage ergab, dass die Angebote von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IFSH bisher nicht genutzt worden sind. Dies lag zu einem Teil daran, dass die Angebote nicht bekannt waren, zu einem anderen Teil, dass sie als wenig praktikabel eingeschätzt wurden. In zwei Fällen führten Bewerbungen um Plätze in der Kindertagesstätte der Universität / des Studierendenwerkes für Kinder unter 3 Jahren nicht zum Erfolg. Als wenig praktikabel wurden vor allem auch die kurzfristig angelegten Betreuungsangebote eingeschätzt. Als Gründe wurden die Entfernung der Einrichtungen vom Institut genannt, aber auch mögliche Eingewöhnungsprobleme seitens der zu betreuenden Kinder. Die Befragten sahen stattdessen die Einrichtung eines Spielzimmers oder einer Spielecke im IFSH als die praktischere Lösung an.

---

<sup>5</sup> Überblick über die Angebote: <https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/kinderbetreuung.html>



Unabhängig von den Angeboten der Universität/des Familienbüros wurde von mehreren Respondenten die Möglichkeit der (Teil-)Finanzierung von selbst organisierter Kinder-Notfall-Betreuung, etwa bei Dienstreisen, gewünscht.

Die Antworten zum Fragebogen gaben den GSB Anlass, noch einmal detaillierter mit dem Familienbüro in Kontakt zu treten und Informationen über die Angebote und Möglichkeiten der Nutzung einzuholen sowie mit der Institutsleitung über IFSH-spezifische Maßnahmen zu beraten.

Das Gespräch mit dem Familienbüro ergab, dass aufgrund des Status des IFSH (Kooperationsvertrag mit der UHH) gegenwärtig keine klare (rechtliche) Regelung dahingehend existiert, welche Angebote des Familienbüros der UHH die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IFSH tatsächlich nutzen können. Hierbei geht es nicht nur um Betreuungsangebote, sondern auch etwa um die Möglichkeit, sich um finanzielle Mittel aus dem Gleichstellungsfonds der UHH zu bewerben oder an Coaching-Programmen teilzunehmen u.a.

Im Gespräch mit der Institutsleitung wurden folgende Punkte thematisiert:

- *Eltern-Kind-Zimmer/Spielecke*: Die Institutsleitung unterstützt grundsätzlich den Wunsch nach Möglichkeiten für Beschäftigte des IFSH, bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung in einer familienfreundlichen Umgebung arbeiten zu können. GSB und Institutsleitung waren sich dabei im Gespräch allerdings einig, dass der Bedarf am IFSH auch über das Angebot einer Spielekiste gedeckt werden kann. Die GSB sind gebeten worden, die Kosten für eine solche Spielekiste zu ermitteln sowie die Nutzungsbedingungen zu konkretisieren.
- *Kinder-Notfall-Betreuung*: Auch hier unterstützt die Institutsleitung grundsätzlich das Anliegen, weist allerdings auf die Finanzierbarkeitsproblematik hin. Um Abhilfe zu schaffen, sind verschiedene Möglichkeiten denkbar: Erstens wurde darauf hingewiesen, dass in Finanzierungsplänen von Forschungsanträgen Mittel für Kinderbetreuung (etwa bei Workshops am Institut o.ä.) mit kalkuliert werden können und in Zukunft auch sollten. Zweitens müssten realistische Regelungen für Fälle gefunden werden, bei denen eine Kinder-Notfall-Betreuung nicht über Drittmittel finanziert werden kann. Auch hier sind die GSB gebeten worden, Informationen zu bereits existierenden Modellen einzuholen und ihre Übertragbarkeit auf das IFSH zu prüfen. Dies gilt sowohl für individuelle Kinder-Notfall-Betreuung als auch für Betreuungsangebote und -modelle bei Konferenzen, Workshops oder Vorträgen außerhalb der Kernarbeitszeiten im Haus.

Von Seiten der Institutsleitung wurde außerdem der Wunsch geäußert, die Kolleginnen und Kollegen stärker dahingehend zu sensibilisieren, Termine für interne Meetings nicht außerhalb der Kernarbeitszeit zu legen.

#### *b) Organisationskultur*

Auch 2017 war es ein Anliegen der GSB die Gleichstellung durch eine Kultur der Information, der Weiterbildung, der Transparenz, der Konsultation, des Dialogs und der Kooperation weiter auszubauen. Sie achteten daher auf einen guten Austausch mit dem Betriebsrat, der Verwaltung, der Direktorin bzw. der kommissarischen Leitung des IFSH wie mit den Kolleg/-innen.

Das Institut war auch 2017 bemüht, neben den quantitativen Gleichstellungsmaßnahmen 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. Die bereits zwei Jahre zuvor begonnenen Anstrengungen um eine Verbesserung der Kommunikationskultur und der gleichstellungsfreundlichen Teamentwicklung (Transparenz von Leitungs- und Referent/-innensitzungen, Sitzungstermine zu erziehungsfreundlichen Zeiten, Beratungsgruppen für Drittmittelanträge, Mittwochsmitagessen) wurden fortgesetzt.

Wie auch schon 2016 waren 2017 Frauen als Vortragende/Referenten im IFSH-Forschungskolloquien unterrepräsentiert. Der im Jahr 2014 schon einmal fast ausgeglichene Anteil konnte erneut nicht erreicht werden. Nach wie vor gilt deshalb, dass der Anteil von Referentinnen perspektivisch wieder erhöht werden sollte (siehe auch c).

Weiterhin ist darauf zu achten, dass Genderfragen keine reine Frauensache sind, sondern von allen einen achtsamen Umgang mit geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen, Sprache und zwischenmenschlichem Umgang erfordern. Auf informeller Ebene könnten z.B. in der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, von Panels, von Lehrpersonal, im Agendasetting und in der Umsetzung solche Aspekte weiterhin verstärkt beachtet werden.

#### *c) Information, Literatur und Forschung zum Thema Gleichstellung.*

Am IFSH ist in den letzten Jahren zwar stärker zu genderspezifischen Aspekten geforscht worden, dennoch könnte das Thema mehr Aufmerksamkeit in der hauseigenen Forschung erhalten. Die GSB halten es weiterhin für wünschenswert, solche Themen gezielt aufzugreifen, zumal Drittmittelgeber dies auch in ihren Förderschwerpunkten in wachsendem Maße tun.

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.

#### *d) Stellenbesetzungsverfahren*

Gleichstellungsbeauftragte sind verpflichtet, in Bewerbungsverfahren auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Im Berichtszeitraum nahmen die GSB Stellung zu allen Neueinstellungen und Weiterbeschäftigungen. Interventionen seitens der GSB waren im Jahr 2017 nicht notwendig.

Die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Universität gestaltete sich sehr konstruktiv und wird weiter gepflegt.

## **Kontakt**

### *Gleichstellungsbeauftragter*

Dr. Martin Kahl  
Wissenschaftlicher Referent  
Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik  
an der Universität Hamburg  
Beim Schlump 83  
20144 Hamburg  
Tel: 040 866077 22  
Fax: 040 8663615  
E-Mail: Kahl@ifsh.de

### *Stellv. 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 8663615  
E-Mail: Heller@ifsh.de