

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

Gleichstellungsbericht 2015 der Gleichstellungsbeauftragten des IFSH

Hamburg, den 30. Januar 2016

Verantwortlich für den IFSH Gleichstellungsbericht 2015:
Anna Kreikemeyer, IFSH, Beim Schlump 83, 20144 Hamburg.

Inhalt

1.	Einleitung	3
1.1.	Hamburgisches Gleichstellungsgesetz	3
1.2.	Gleichstellungsplan des IFSH 2014-2018	4
2.	Umsetzung des Gleichstellungsplans am IFSH im Jahr 2015	5
2.1.	Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum	5
	a) Wissenschaftliches Personal	5
	b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte	6
	c) Wissenschaftlicher Nachwuchs	7
2.2.	Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen“ Förderziele	7
3.	Aktivitäten zur Förderung von Frauen am IFSH. Bestandsaufnahme und Ausblick	9
	a) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung	9
	b) Eigeninitiative und Sichtbarkeit von Friedensforscherinnen	9
	c) Organisationskultur	10
	d) Unterstützung der Teilnahme von Frauen an Veranstaltungen zur Frauenförderung in der Wissenschaft	10
	e) Information, Literatur und Forschung zum Thema Gleichstellung.	11
	f) Stellenbesetzungsverfahren	11
4.	Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten	11
	Anhang	12
	Engagiert gegen Friedlosigkeit und bewaffnete Gewalt Friedensforscherinnen an der Uni Hamburg	12
	Kontakt	13
	Gleichstellungsbeauftragte bis 27. Juli 2015	13
	Stellv. Gleichstellungsbeauftragte bis 30.9.2015	13
	Gleichstellungsbeauftragter ab 28. Oktober 2015	13
	Stellv. Gleichstellungsbeauftragte ab 28. Oktober 2015	13

1. Einleitung

Gemäß dem IFSH-Gleichstellungsplan (GSP) 2014-2018 informiert die Gleichstellungsbeauftragte des IFSH den Wissenschaftlichen Direktor sowie den Gremien einmal jährlich über ihre Arbeit. Der folgende Bericht fasst die Entwicklungen hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH zwischen Oktober 2014 und Oktober 2015 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 Gleichstellungsgesetz

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 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.psm1?showdoccase=1&st=null&doc.id=jlr-GleichstGHA2015rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>>.

1.2. Gleichstellungsplan des IFSH 2014-2018

Gemäß §4 des älteren Gleichstellungsgesetzes 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.

Im GSP wird eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen, Erziehungsberechtigte und Pflegende von Angehörigen am 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 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) <<http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGHArahmen>>.

2. Umsetzung des Gleichstellungsplans am IFSH im Jahr 2015

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 7. 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 2013 und 2015 (aktueller Betrachtungszeitraum ist Oktober 2014 bis Oktober 2015). Dabei werden die jeweiligen Ist-Zustände aus drei Jahren miteinander verglichen. Die Darstellung ist aufgeschlüsselt nach Gehaltsklassen bzw. Funktionen.³

a) Wissenschaftliches Personal

Frauenanteil wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet)		
Oktober 2013	Oktober 2014	Oktober 2015
43,57 %	41,62 %	44,11 %
Zielgröße insgesamt: 45 %		

Die Quote hat sich im aktuellen Berichtszeitraum wieder gesteigert und verfehlt die im GSP vorgesehene Zielgröße von 45 % nur noch minimal.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf unbefristeten Stellen		
Oktober 2013	Oktober 2014	Oktober 2015
28,57 %	37,5 %	37,5 %
Zielgröße: 33 %		

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen gab es keine Veränderungen zum Vorjahr. Der Anteil bleibt mit 37,50 % weiter leicht über der vorgegebenen Zielgröße, die allerdings weit unter einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von 50 % liegt. Frauen sind in dieser Gehalts- und Funktionsklasse auch weiterhin nur bis zur Entgeltstufe EG14 vertreten. Ab Entgeltstufe EG15 (Leitungsebene) beträgt der Frauenanteil weiterhin 0 %.

3 Die Berechnung erfolgt nach Vollzeitäquivalenten entsprechend den Veränderungen in der Erhebung der Daten für befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal, Doktorand/-innen und Fellows aus dem Jahre 2011.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (0 bis 1 Jahr)		
Oktober 2013	Oktober 2014	Oktober 2015
32,76 %	22,25 %	35,71 %
Zielgröße: 45 %		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist der Anteil der weiblichen Mitarbeiter/-innen wieder gestiegen. Die vorgegebene Zielgröße von 45 % wurde im Bereich der bis zu einem Jahr befristeten Stellen noch nicht erreicht.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (mehr als ein Jahr)		
Oktober 2013	Oktober 2014	Oktober 2015
93,61 %	96,16 %	98,16 %
Zielgröße: 45 %		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr ist der bereits beträchtlich erhöhte Anteil noch einmal geringfügig angewachsen und liegt weit über der Zielgröße. Frauen in befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IFSH aber weiterhin nur bis zur Gehaltsklasse E13 vertreten.

b) Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte

Wissenschaftsstützendes Personal		
Oktober 2013	Oktober 2014	Oktober 2015
55,76 %	61,99 %	59,94 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

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

Hilfskräfte		
Oktober 2013	Oktober 2014	Oktober 2015
50 %	66,67 %	80 %
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

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

c) *Wissenschaftlicher Nachwuchs*

Wissenschaftlicher Nachwuchs			
Studienjahr 2012/13	Studienjahr 2013/14	Studienjahr 2014/15	Studienjahr 2015/16
80 %	56 %	76 %	50 %

Im Masterstudiengang „Peace and Security Studies“ ist die Gleichstellung im Studienjahr 2015/16 ausgleichenen, der Frauenanteil ist gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken.

- Bei den E.MA-Studierenden des 2. Halbjahrs 2015 betrug die Frauenquote 50 %.
- Bei den Doktorand/-innen betrug der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum 55,56 %,
- bei den Fellows/Gästen des IFSH 25 %.

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

Das IFSH hat 2015 die selbst gesetzten Gleichstellungsziele (Quoten/Zielgrößen) fast in allen Bereichen erreicht. Der für 2015 angestrebte Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal von 45 % wurde mit 44,11 % nur noch ganz geringfügig unterschritten. Es sind mehrere Verbesserungen erkennbar: Auf der Ebene der unbefristeten Stellen konnte der 2014 gestiegene Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum gehalten werden. Der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist deutlich gestiegen. Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr und mehr hat sich der bereits hohe Anteil noch einmal geringfügig gesteigert und liegt weit über der Zielgröße. Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal ist das angestrebte Gleichgewicht von männlichen und weiblichen Beschäftigten wieder zugunsten eines gestiegenen Frauenanteils verschoben, bei den Studierenden hingegen ist das Geschlechterverhältnis im Berichtszeitraum wieder ausgewogen.

Eine zahlenmäßig gleiche Verteilung von männlichem und weiblichem Personal (50 %) ist allerdings noch nicht gegeben. 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 bereits 2012 in seiner Stellungnahme an das Kuratorium auf das Fehlen von Frauen in der Leitungsebene hingewiesen.⁵ Wie bereits im Gleichstellungsbericht 2014 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 IFSH⁶ (2014-2018) qualifiziertem weiblichem Personal übertragen wurden.

4 Frühestens im Jahr 2017 sind pensionsbedingte Veränderungen in der Leitungsebene zu erwarten.

5 Siehe Gleichstellungsbericht 2014.

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

Insgesamt kann man davon sprechen, dass der für die letzten Jahre berichtete positive Trend hin zu einer ausgewogenen Beschäftigungsstruktur angehalten hat. In diesem Zusammenhang muss jedoch auf die tendenzielle Volatilität des Frauenanteils im Bereich der befristeten Stellen hingewiesen werden, da diese Personalgruppe ausschließlich von frei werdenden Stellen sowie von der Möglichkeit der Einwerbung von Drittmittelprojekten abhängig ist. Im aktuellen Berichtszeitraum wurden 17 Drittmittelprojekte beendet, 5 neue Projekte in deren Rahmen wissenschaftliches Personal eingestellt werden könnte, befanden sich Ende Oktober 2015 in der Antragsphase und 15 neue Projekte wurden während des Berichtszeitraums bewilligt. Eine personelle Veränderung ist darüber hinaus nur durch die im Kooperationsvertrag mit der Universität Hamburg vereinbarte Besetzung einer Juniorprofessur in Sicht.

Die aktuellen Zahlen und Quoten bestätigen deutliche Effekte einer quantitativen und qualitativen Frauenförderung zur Überwindung von (Ungleich-)Verteilungen von Männern und Frauen in wissenschaftlichen Karrierewegen. Die Gleichstellungsbeauftragte regt an, diesen Weg weiter zu gehen, insbesondere angesichts der auch 2016 weiterhin nicht veränderbaren Unterrepräsentanz von Frauen in der Leitungsebene. Beim wissenschaftsstützenden Personal sollte die Gleichstellung wieder angestrebt werden.

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 Zusammenarbeit an unterschiedlichen Aktivitäten beteiligt, um zur Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH beizutragen. Im Berichtszeitraum lassen sich 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 beträchtlich gewachsen. Im Bereich der qualitativen Frauenförderung verfolgte die Gleichstellungsbeauftragte im Laufe des Jahres 2015 daher schwerpunktmäßig das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Institut. Bei dem nun schon traditionellen Themenblock „Gleichstellung“ im Rahmen des IFSH-Retreat im Juni 2015 lud sie Dr. Susanne Dreas von der Hamburger Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. zu einem Impulsreferat mit Diskussion zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Work-Life-Planing“ ein. Die Referentin gab umfängliche Informationen zur Unterstützung in den Bereichen Beruf und Familie, die von Betroffenen interessiert auf gegriffen wurden. Eine 34-seitige Power-Point-Präsentation kann bei der Gleichstellungsbeauftragten angefragt und kopiert werden. Die anschließende Gesprächsrunde erwies eine weitgehende Offenheit der IFSH-Leitung und des Kollegiums für gegenseitige Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Honorar für die Gastreferentin war von der Institutsleitung übernommen worden.

Im Berichtszeitraum nahm eine Mitarbeiterin das Recht wahr, bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fernzubleiben, um die Pflege für einen nahen Angehörigen zu organisieren. Bei der Kinderbetreuung bei Dienstreisen und Konferenzteilnahmen kann weiterhin der Betriebskindergarten „Campus Kids“ der Universität Hamburg genutzt werden. Für Einzelfälle einer Kinderbetreuung bei Dienstreisen kann die Institutsleitung in Finanzierungsfragen angesprochen werden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Institut im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen flexiblen guten Beitrag zur qualitativen Frauenförderung leistet.

b) Eigeninitiative und Sichtbarkeit von Friedensforscherinnen

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten verfassten drei Kolleginnen zusammen mit der Öffentlichkeitsreferentin eine Pressemitteilung für die Hamburger Medien, die auf die thematische Bandbreite und Forschungsfelder von Frauen am IFSH hinwies (vgl. Anhang). Die dahinter stehende Intention war, der Arbeit von Friedensforscherinnen größeres Gewicht zu verleihen und den – jenseits der Leitungsebene – hohen Anteil von Frauen am IFSH in Hamburg stärker sichtbar zu machen.

c) Organisationskultur

Wie in den Vorjahren blieb die Leitungsebene am IFSH aufgrund der fixen Stellenstruktur auch 2015 männlich dominiert. Von daher war es ein Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellung durch eine Kultur der Information, der Weiterbildung, der Transparenz, der Konsultation, des Dialogs und der Kooperation weiter auszubauen. Sie achtete daher auf einen guten Austausch mit ihrer Vorgängerin, mit dem Betriebsrat, der Verwaltung und dem Direktor wie auch mit den Kolleg/-innen, die allseitig bestärkt wurden, aktiv zu werden.

Das Institut war 2015 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 2014 begonnenen Anstrengungen um eine Verbesserung der Kommunikationskultur und der gleichstellungsfreundlichen Teamentwicklung (Transparenz von Leitungs- und Referent/-innensitzungen, vierteljährliche Projektwerkstatt im Rahmen des Forschungskolloquiums, Sitzungstermine zu erziehungsfreundlichen Zeiten, Beratungsgruppen für Drittmittelanträge, Mittwochsmittagessen) wurden erfolgreich fortgesetzt.

In der Gestaltung der IFSH-Forschungskolloquien war der Frauenanteil 2015 wieder rückläufig, nachdem er 2014 schon einmal fast ausgeglichen gewesen war. Der Anteil von Referentinnen sollte deshalb perspektivisch wieder erhöht werden.

Weiterhin ist auch 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.

d) Unterstützung der Teilnahme von Frauen an Veranstaltungen zur Frauenförderung in der Wissenschaft

Beide Gleichstellungsbeauftragte empfahlen den Besuch von Veranstaltungen des Career Center (Workshop „Multiple Rollen und konfliktbehaftete Beziehungen im Wissenschaftsalltag“ am 3. Juli 2015), der Stabsstelle für Gleichstellung an der Universität Hamburg („DHV-Informationstag Karriere und Berufung“ am 29. September 2015, Konferenz „Gendergerechte Führungskultur an Hochschulen“, 19./20.10.2015 in Göttingen) und des Familienbüros („Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie“, aktuelle Veranstaltungen sowie Info-Paket zur „Angehörigenpflege“ am 22. September 2015) sowie einen Hinweis auf den Christiane-Rajewsky-Preis der AFK am 16.09.2015.

Patricia Schneider wurde die Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema „Women Leaders: Promoting Peace and Security“ vom 2.-19. Dezember 2015 in den USA ermöglicht (finanziert durch das US-Außenministerium im Rahmen des „International Visitor Leadership Program“). Ihre Unterlagen und Notizen stellt sie auf Anfrage zur Verfügung.

e) Information, Literatur und Forschung zum Thema Gleichstellung.

Am IFSH wird nunmehr auch stärker zu genderspezifischen Aspekten geforscht. So organisierte Christiane Fröhlich einen Workshop, publizierte einen *special issue* und baute ein Netzwerk zu Genderaspekten von Migration und Klimawandel auf. Im Forschungskolloquium stellte Henry Myrntinen, Head of Gender and Peacebuilding bei International Alert sein Arbeitsfeld vor. Die Gleichstellungsbeauftragten halten es weiterhin für wünschenswert, solche Themen gezielt aufzugreifen, zumal Drittmittelgeber dies auch in ihren Förderschwerpunkten in wachsendem Maße tun.

Für die Mitarbeiterinnen des IFSH steht weiterhin bei Yahoo-Groups ein Email-Verteiler („Frauen am IFSH“) zur Verfügung, über den frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen ausgetauscht werden können.

Zudem bezieht die IFSH-Bibliothek 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.

f) 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 6 Neueinstellungen und 9 Weiterbeschäftigungen. Interventionen seitens der Gleichstellungsbeauftragten waren nicht notwendig.

4. Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten

2015 erfolgten Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Aus Gründen der Arbeitsbelastung bei halber Stelle trat Anna Kreikemeyer Ende Juli 2015 zurück. Ende Oktober 2015 wurde Martin Kahl als Nachfolger gewählt. Patricia Schneider war seit Beginn der Einrichtung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten in 2008 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und trat ebenfalls zeitgleich von ihrem Amt zurück. Regina Heller wurde zur neuen Stellvertreterin gewählt.

Anhang

Pressemitteilung Februar 2015

Engagiert gegen Friedlosigkeit und bewaffnete Gewalt Friedensforscherinnen an der Uni Hamburg

Sie sind keine zahmen Tauben, die bei der kleinsten Störung erschrocken auffliegen. Die Friedensforscherinnen am Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Uni Hamburg (IFSH) sehen genau hin und fragen, warum und wie es zu Friedlosigkeit, Krieg und bewaffneter Gewalt kommt. Sie erforschen Zusammenhänge zwischen Klimawandel und Migration, die Lage der syrischen Flüchtlinge in jordanischen Lagern, die Rolle der Hamas im Palästina-Konflikt, die Krise in der Ukraine, Fragen nuklearer Nichtverbreitung, psychologisch-politische Aspekte der Identitätskrise Russlands, den Aufbau von Feindbildern in den internationalen Beziehungen, Radikalisierungsprozesse in Westeuropa, die Piraterie am Horn von Afrika oder den Friedensaufbau im ethnisch gespaltenen Ferganatal in Zentralasien, um nur einige Beispiele zu nennen.

Das IFSH beim Schlump 83 hat einen hohen Frauenanteil und die Forscherinnen engagieren sich auf vielfältige Weise beim Schreiben von Aufsatz- oder Vortragsskripten, beim Redigieren und Editieren von Manuskripten (zahlreiche Artikel u.a. für das Friedensgutachten und das OSZE-Jahrbuch) oder auf Konferenzreisen, während Feldforschungsaufenthalten, aber auch in der Lehre, etwa im internationalen Masterstudiengang „Peace and Security Studies“.

Es steht der Stadt Hamburg als internationaler Metropole und Drehscheibe der Globalisierung gut an, sich eine hoch qualifizierte Friedensforschung zu leisten. Die Hansestadt kann so zum Abbau von Konflikten beitragen und helfen Brücken zu bauen, die für die breitere Öffentlichkeit in der Stadt von hohem Interesse sind.

Sollten Sie Interesse an einem TV-, Rundfunk- oder Pressebeitrag über die Friedensforscherinnen am IFSH haben wenden Sie sich gerne an

Susanne Bund
Öffentlichkeitsreferentin
bund@ifsh.de
Tel: 040 866077 50

Zu inhaltlichen Fragen kontaktieren Sie gerne

Dr. Christiane Fröhlich
Dr. Anna Kreikemeyer
Dr. Sybille Reinke de Buitrago

froehlich@ifsh.de
kreikemeyer@ifsh.de
reinkedebuitrago@ifsh.de

Kontakt

Gleichstellungsbeauftragte bis 27. Juli 2015

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 8663615
E-Mail: Kreikemeyer@ifsh.de

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte bis 30.9.2015

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 8663615
E-Mail: Schneider@ifsh.de

Gleichstellungsbeauftragter ab 28. Oktober 2015

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 ab 28. Oktober 2015

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