

Gleichstellungskonzept

Albrecht Daniel Thaer-Institut für Agrar- und
Gartenbauwissenschaften

Humboldt-Universität zu Berlin – Lebenswissenschaftliche
Fakultät

Beschluss IR-Thaer 45/5 vom 05.09.2018
- bestätigt in der 46. Sitzung des Institutsrats.

Inhalt

Präambel	3
1 Strukturelle Gleichstellungsstandards.....	3
1.1 Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in den internen Strukturen und Prozessen	3
1.2 Frauenanteile in allen Statusgruppen sowie gleichstellungspolitische Ziele	4
1.2.1 Studierende, Promovierende, Habilitationen	4
1.2.2 Studentische Hilfskräfte, MitarbeiterInnen in Technik, Service und Verwaltung.....	4
1.2.3 Befristeter/unbefristeter wissenschaftlicher Mittelbau	4
1.2.4 Juniorprofessuren, Gastprofessuren.....	4
1.2.5 W2/C4, W3/C4-Professuren.....	4
1.2.6 Gleichstellungspolitische Ziele	4
1.3 Allgemeine sowie spezifische Maßnahmen zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele des Instituts.....	5
1.3.1 Verankerung des Themas auf der Leitungsebene (a, i).....	5
1.3.2 Berufungsverfahren und sonstige Personalangelegenheiten (a, i)	5
1.3.3 Beratung durch die dezentrale Frauenbeauftragte (a, i)	5
1.3.4 Vergabe von Frauenfördermitteln (a, i)	6
1.3.5 Unterstützung von Personengruppen mit Pflege- und Versorgungsverantwortung (a, p)	6
1.3.6 Austausch und Kommunikation (a, p)	6
1.3.7 Öffentlichkeitsarbeit (a, p)	6
1.3.8 Förderung der besseren Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf (s, p).....	6
1.4 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	7
1.5 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Frauen.....	7
1.5.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	7
1.5.2 Mentoring.....	7
1.5.3 Kinder- und Familienfreundliche Gestaltung des Campus Nord.....	7
1.5.4 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen.....	8
1.6 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	8
2 Personelle Gleichstellungsstandards.....	8
2.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung sowie Finanzmanagement	8
2.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	8
2.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	8
2.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	9
3 Evaluation.....	9

Präambel

Das Albrecht Daniel Thaer-Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaften (im Folgenden „Thaer-Institut“) an der Lebenswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin (im Folgenden „HU-Berlin“) setzt sich zum Ziel, die Angehörigen aller Geschlechter in allen Aspekten des universitären Lebens gleichzustellen. Wie in vielen anderen Bereichen des Wissenschaftssystems bestehen auch am Thaer-Institut Ungleichgewichte zwischen den Angehörigen verschiedener Geschlechter, die im Zuge der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung zunehmend als problematisch wahrgenommen werden. Es ist mittlerweile allgemein anerkannt, dass eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter besonderer Anstrengungen in allen Bereichen des Universitätslebens bedarf. Das Thaer-Institut unternimmt daher aktive Schritte, die in dem hier vorgelegten Gleichstellungskonzept dargestellt sind.

Das Gleichstellungskonzept des Thaer-Instituts orientiert sich am Leitfaden für die Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes, herausgegeben vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten der HU-Berlin. Das vorliegende Konzept ist ab Beschluss auf einen Anwendungszeitraum von 2 Jahren ausgelegt, danach soll es auf Basis einer evidenzbasierten Evaluation fortgeschrieben werden. Als Ausgangsbasis dazu dienen die Angaben zum Anteil der Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (befristet/unbefristet), Juniorprofessorinnen und ordentlichen Professorinnen (unterteilt nach C3/W2 und C4/W3), die in tabellarischer Form im Anhang aufgeführt sind.

Grundsätzlich betrifft die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern Frauen, Männer und Personen anderen Geschlechts. Die bisherige Gleichstellungspraxis sowie die zugehörigen Datenerhebungen beziehen sich jedoch lediglich auf Frauen und Männer. Eine Weiterentwicklung der Gleichstellungspraxis an der HU-Berlin, welche die gesellschaftliche und gesetzliche Anerkennung anderer Geschlechter einbezieht, stellt eine wichtige Aufgabe dar, an der sich das Thaer-Institut aktiv beteiligen will.

1 Strukturelle Gleichstellungsstandards

1.1 Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in den internen Strukturen und Prozessen

Die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes ist Aufgabe der Institutsleitung. Die dezentrale Frauenbeauftragte steht dabei beratend zur Seite. Ergänzt werden kann diese Konstellation durch Mitglieder der Kommission für Frauenförderung des Instituts, die Institutsverwaltung, Mitglieder des Institutsrats oder die/den Verantwortlichen für Lehre und Studium der Lebenswissenschaftlichen Fakultät. Von der jeweiligen Arbeitsgruppe entwickelte Beschlussvorlagen werden dem Institutsrat des Thaer-Instituts zur Diskussion und zum Beschluss vorgelegt. Beschlüsse treten am Tag nach der Beschlussfassung in Kraft.

Die dezentrale Frauenbeauftragte nimmt in beratender Funktion an den Sitzungen des Institutsrats teil und wird somit strukturell in alle Entscheidungsprozesse auf Institutebene einbezogen. Weiterhin wird sie an sämtlichen Personalangelegenheiten von der Ausschreibung bis zur Einstellung beteiligt.

Mit dem Fachgebiet Gender und Globalisierung, vertreten durch Prof. Christine Bauhardt, verfügt das Thaer-Institut über ausgewiesene Gender-Forscherinnen und -Forscher, die in der nationalen und internationalen Gender-Forschung anerkannt und vernetzt sind.

1.2 Frauenanteile in allen Statusgruppen sowie gleichstellungspolitische Ziele

1.2.1 Studierende, Promovierende, Habilitationen

Im Wintersemester 2017/18 waren insgesamt 1807 Studierende am Thaer-Institut immatrikuliert. Der Anteil der Frauen lag bei 53%. 467 Studierende befanden sich in ihrem 1. Fachsemester, 51% von ihnen waren Frauen. Damit ist der Anteil der Frauen an den Studierenden insgesamt und auch an den Erstsemester-Studierenden im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2015 (54% aller Studierenden und 56% der Erstsemester) leicht gesunken, liegt jedoch noch immer über dem Anteil der Männer.

Im Prüfungsjahr 2017 konnte das Institut 245 Absolventinnen und Absolventen verabschieden, davon waren 61% Frauen (im Durchschnitt der Jahre 2013-2015: 60%). Weibliche Studierende sind also im Studienverlauf insgesamt erfolgreicher als ihre männlichen Kommilitonen.

Von den 207 Promovierenden am Thaer-Institut im Wintersemester 2017/18 waren 52% Frauen, hier zeigte sich eine Erhöhung gegenüber dem Durchschnitt der Jahre 2013-2015 (45%). Der Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen betrug im Prüfungsjahr 2017 38% (Daten der Vorjahre sind nicht verfügbar). In der im Vergleich zum Anteil der Promovierenden niedrigeren Zahl ist die zeitliche Verzögerung zwischen der Aufnahme und dem Abschluss einer Promotion abgebildet.

Eine der drei im Kalenderjahr 2017 abgeschlossenen Habilitationen wurde von einer Frau erlangt (Daten der Vorjahre sind nicht verfügbar).

1.2.2 Studentische Hilfskräfte, MitarbeiterInnen in Technik, Service und Verwaltung

Am Stichtag 1.12.2017 lag der Frauenanteil in der Personalgruppe der Studentischen Hilfskräfte bei 45%. Der Durchschnitt der Jahre 2013-2015 lag bei 57%. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung lag bei 64%, gegenüber 66% im Durchschnitt der Jahre 2013-2015.

1.2.3 Befristeter/unbefristeter wissenschaftlicher Mittelbau

In der Personalgruppe des wissenschaftlichen Personals waren Frauen zum Stichtag 1.12.2017 am Thaer-Institut mit 59% stark repräsentiert. Daten der Vorjahre sind nicht verfügbar. Der unbefristete wissenschaftliche Mittelbau ist hier mit einem Frauenanteil von 71% ganz besonders hervorzuheben ($\bar{\varnothing}$ 2013-2015: 64%). Mit 55% waren Frauen aber auch im befristeten wissenschaftlichen Mittelbau gut aufgestellt ($\bar{\varnothing}$ 2013-2015: 50%).

1.2.4 Juniorprofessuren, Gastprofessuren

Keine der 3 Juniorprofessuren am Thaer-Institut war zum Stichtag 1.12.2017 weiblich besetzt. Zwischen 2013-2015 bestanden jeweils 2 Juniorprofessuren, diese waren 2013 zu 100% und 2014-2015 zu 50% weiblich besetzt.

Zum Stichtag 1.12.2017 waren dem Thaer-Institut keine Gastprofessuren zugeordnet.

1.2.5 W2/C4, W3/C4-Professuren

Der Frauenanteil in der Personalgruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer lag zum Stichtag 1.12.2017 bei 29%. Zwischen 2013 und 2015 waren es durchschnittlich 35%. Differenziert nach W2/C3 und W3/C4 Professuren ergab sich ein Frauenanteil von 31% bzw. 27%.

1.2.6 Gleichstellungspolitische Ziele

Der Anteil weiblicher Studierender in den Agrar- und Gartenbauwissenschaften liegt konstant über 50%. Die Teilnahme der Geschlechter an den Studiengängen des Thaer-Instituts ist dabei nahezu ausgeglichen. Um dieses erfreuliche Ergebnis zu stabilisieren, könnte durch Studierendenbefragungen ermittelt werden, welche Faktoren die Studiengänge des Thaer-Instituts

für Männer bzw. Frauen attraktiv machen. Eventuelle geschlechterspezifische Differenzen sollten dann im Rahmen der Weiterentwicklung der Studiengänge berücksichtigt werden. Gleiches gilt für Faktoren, welche ggf. Geschlechterdifferenzen im Studienerfolg bedingen.

Offenbar ist das Thaer-Institut in den vergangenen Jahren attraktiv für Frauen gewesen, die eine Promotion beginnen wollen. Zahlen zu geschlechterspezifischen Faktoren für den erfolgreichen Abschluss der Promotionsvorhaben liegen nicht vor. Hier sollten in den kommenden zwei Jahren Erkenntnisse aus der Promotionsforschung sowie Rückmeldungen seitens der Promovierenden systematischer einbezogen werden. Generell ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern – dies ist für Promovierende aller Geschlechter von Bedeutung. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Wiedereinstieg von Promovierenden nach Mutterschutz und ggf. Elternzeit erhalten.

Unklar sind die Ursachen für die Fluktuation des Anteils der weiblichen Studierenden an der Zahl der Studentischen Hilfskräfte am Thaer-Institut. Lag dieser Anteil im Durchschnitt der Jahre 2013-2015 mit 57% knapp über dem Anteil der weiblichen Studierenden (56%), ist er im Jahr 2017 auf 45% gegenüber 51% der Studierenden abgesunken. Es wird darauf zu achten sein, dass sich hier kein dauerhafter Trend abzeichnet. Ggf. wären dann geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Der Frauenanteil bei den Professuren und (Junior-) Professuren am Thaer-Institut liegt weiterhin deutlich unter dem Zielwert von 50%. Bei künftigen Berufungsverfahren wird darauf zu achten sein, dass besondere Anstrengungen unternommen werden, um qualifizierte Frauen zur Bewerbung zu ermutigen und jede Art von Bias gegen Frauen im Rahmen der Berufungsverfahren auszuschließen. Insbesondere die Durchlässigkeit akademischer Karrierewege für Frauen mit dem Karriereziel „Professur“ bedarf verstärkter Förderanstrengungen. Hierzu will das Thaer-Institut in den kommenden zwei Jahren konkrete Handlungsansätze identifizieren und nach Möglichkeit umsetzen.

1.3 Allgemeine sowie spezifische Maßnahmen zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele des Instituts

Legende: a/s = allgemeine/spezifische Maßnahme

i/b/p = implementierte/beschlossene/geplante Maßnahme

1.3.1 Verankerung des Themas auf der Leitungsebene (a, i)

Die Zuständigkeit für die Einhaltung der Gleichstellungsstandards obliegt der geschäftsführenden Direktorin/dem geschäftsführenden Direktor des Instituts. Die dezentrale Frauenbeauftragte steht beratend zur Seite und ist zugleich beratendes Mitglied des Institutsrates. Sie hat dort das Recht angehört zu werden und Vorschläge zu unterbreiten.

1.3.2 Berufungsverfahren und sonstige Personalangelegenheiten (a, i)

Die geschäftsführende Direktorin/der geschäftsführende Direktor und die dezentrale Frauenbeauftragte werden regelmäßig über alle Personalvorgänge informiert. Die dezentrale Frauenbeauftragte wird an der Ausfertigung von Ausschreibungen beteiligt und zu Auswahlgesprächen geladen. Alle Personalanträge werden von ihr vor Abschluss nochmals geprüft. Berufungskommissionen werden den Richtlinien der HU-Berlin entsprechend nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt.

1.3.3 Beratung durch die dezentrale Frauenbeauftragte (a, i)

Die dezentrale Frauenbeauftragte des Thaer-Institutes berät Mitarbeiterinnen aller Statusgruppen in Fällen von Benachteiligung und Diskriminierung jeglicher Art. Über Aushänge und Rundmails sowie auf der Website des Institutes wird gezielt auf Mentoring-Programme, familienfreundliche Angebote und genderpolitische Veranstaltungen sowie Fördermöglichkeiten hingewiesen. Im Rahmen der

jährlichen Erstsemester-Veranstaltungen stellt die dezentrale Frauenbeauftragte ihre Arbeit am Institut vor.

1.3.4 Vergabe von Frauenfördermitteln (a, i)

Von den leistungsbezogen zugewiesenen Sachmitteln des Institutes sind 5% im Rahmen des finanziellen „Anreizsystems Frauenförderung“ für die gleichstellungsbezogene Förderung von Frauen, insbesondere Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen zu verwenden. Gefördert werden unter Anderem Aufwendungen für Tagungs- und Forschungsreisen sowie Sachmittel. Neben der wissenschaftlichen Qualität des Vorhabens ist auch die soziale Situation der jeweiligen Bewerberin ein Kriterium für die Vergabe der Fördermittel. Über die Vergabe entscheidet die vom Institutsrat zu ernennende Kommission für Frauenförderung unter Vorsitz der dezentralen Frauenbeauftragten mehrmals jährlich.

1.3.5 Unterstützung von Personengruppen mit Pflege- und Versorgungsverantwortung (a, p)

Die Pflege- und Versorgungsverantwortung für Menschen, die nicht selbst für sich sorgen können, fällt häufig in die Zuständigkeit von Frauen. Frauen, die Verantwortung für abhängige Menschen tragen, soll deshalb kein Nachteil entstehen. Gleichzeitig sind Maßnahmen einzuleiten, die auch Männern die Übernahme von Care-Arbeit ermöglichen, um damit die Work-Life-Balance geschlechtergerecht zu gestalten.

1.3.6 Austausch und Kommunikation (a, p)

Um Diskrepanzen schneller aufdecken und Potenziale besser nutzen zu können, wird eine jährliche Analyse und Diskussion der Daten zur Gleichstellungssituation angestrebt. Die Analyse zusammen mit Handlungsempfehlungen wird federführend von der dezentralen Frauenbeauftragten in Abstimmung mit der geschäftsführenden Direktorin/ dem geschäftsführenden Direktor des Thae-Instituts erarbeitet und dem Institutsrat zur Beratung und ggf. Beschlussfassung vorgelegt.

1.3.7 Öffentlichkeitsarbeit (a, p)

Das Thae-Institut ist bestrebt, künftig seine Außenwirkung vor Allem in Hinblick auf Gleichstellungsaspekte und Inklusion struktureller Minderheiten zu überprüfen. Entsprechende Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung werden ggf. ergriffen.

Weiterhin soll mit Hilfe der dezentralen Frauenbeauftragten stärker für das Thema sexualisierte Diskriminierung im (Universitäts-) Alltag sensibilisiert werden. Dies betrifft alle Statusgruppen. Denkbar wäre neben Poster-Kampagnen auch ein in regelmäßigen Abständen (1-2* jährlich) über die E-Mail-Verteiler des Institutes zirkulierter Info-Flyer.

1.3.8 Förderung der besseren Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf (s, p)

Um sowohl Studierenden als auch Promovierenden das Management einer Familie neben ihrer Ausbildung zu erleichtern, werden mehrere Maßnahmen geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt.

1.3.8.1 Bauliche/Technische Maßnahmen

Eine elementare Grundlage für die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf bildet ein geeigneter Arbeits-, Aufenthalts- und Rückzugsort für Eltern mit Kind. Dazu wird die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers in der Invalidenstraße 42 im Rahmen des Standortkonzepts geprüft. Grundlage dieses Bedarfs könnte die relativ große Entfernung zu den Eltern-Kind-Zimmern im Bereich Mensa Nord/Philipstraße sein.

Mit diesem Vorhaben einher gehend soll auch die Gestaltung der WC-Räume überdacht werden. In jedem Gebäude sollten, wenn möglich auf jeder Etage, für alle Geschlechter zugängliche Wickeltische vorhanden sein.

1.3.8.2 Strukturelle Maßnahmen

Promovierenden sollte der wissenschaftliche Wiedereinstieg nach Mutterschutz und ggf. Elternzeit erleichtert werden. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass es hier vor Allem auf das Engagement und die Kooperationswilligkeit der Fachgebietsleiterinnen und Fachgebietsleiter ankommt. Es gilt also, die Verantwortlichen für diese Thematik zu sensibilisieren.

1.4 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Es werden vom Thaeer-Institut sowie der Lebenswissenschaftlichen Fakultät regelmäßig Daten zur Gleichstellungssituation erhoben. Ausgewertet werden diese je nach Bedarf von den Verantwortlichen aus dem Bereich Lehre und Studium, den dezentralen Frauenbeauftragten und weiteren Organen.

1.5 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Frauen

1.5.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Studierende können in einzelnen Fachrichtungen im Rahmen der Möglichkeiten zeitintensive Praktika flexibel organisieren. Während der Promotionsphase ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung möglich und deutlich erleichtert. Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Gleitzeitregelungen in Anspruch zu nehmen.

Die dezentrale Frauenbeauftragte des Instituts vermittelt Kontakte zum Familienbüro der HU-Berlin und informiert über Informationsveranstaltungen für Studierende mit Kind.

Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind (Prüfungstermine, Ersatzleistungen bei mangelnder Anwesenheit) wird vom Prüfungsausschuss des Instituts und den jeweiligen Modulverantwortlichen geregelt. Zulassungsvoraussetzungen werden flexibel gestaltet.

1.5.2 Mentoring

Das Thaeer-Institut strebt an, dass alle weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen ein Mentoring durch eine erfahrenere Kollegin erhalten. Die Leiterinnen und Leiter der Fachgebiete werden aufgefordert, geeignete Mentorinnen zu gewinnen und dem Institutsrat einmal jährlich darüber zu berichten. Diese Maßnahme wird in die Evaluation nach zwei Jahren aufgenommen.

Ein Mentoring-Konzept ist darüber hinaus für alle befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden wünschenswert.

1.5.3 Kinder- und Familienfreundliche Gestaltung des Campus Nord

Es werden aktuell vier familienfreundliche Einrichtungen auf dem Campus Nord angeboten

Rhoda Erdmann Haus

In Raum 1002 werden Wickeltisch, Reisebett, Spielzeug, Geschirr sowie ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.

Humboldt-Graduate-School

In Raum 219 wird ein Eltern-Kind-Zimmer mit Wickeltisch, Reisebett, Spielzeug, Geschirr, Arbeitsplatz angeboten.

Zweigbibliothek Campus Nord

Raum 2.27 beherbergt ein Eltern-Kind-Zimmer mit Spielzeug, Büchern einer Sofaecke und einem Arbeitsplatz.

Zweigbibliothek Asien- und Afrikawissenschaften

An der Ausleihtheke kann eine Spieltasche ausgeliehen werden.

Seit Juli 2015 verfügt die Humboldt-Universität zu Berlin über eine eigene Kindertagesstätte in der Ziegelstraße 5-9. Untergebracht ist die Kita, welche vom studierendenWERK Berlin betrieben wird, im Hedwig-Dohm-Haus, das auch die studentische Selbstverwaltung sowie den Kinderladen „Die Humbolde“ beheimatet.

1.5.4 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Institutsleitung bietet Beratung und Unterstützung von „Dual Career“-Lebensgemeinschaften (in Abstimmung mit den Maßnahmen der HU-Berlin). Die dezentrale Frauenbeauftragte des Instituts hält Informationen für neu berufene Professorinnen und Professoren zu Themen wie Wohnen in Berlin und Umgebung sowie Kinderbetreuung bereit.

Auf der Institutswebseite bietet die Rubrik „Dezentrale Frauenbeauftragte“ einen Überblick über wichtige Kontaktpersonen am Institut.

1.6 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe sind für das Thaeer-Institut eine Selbstverständlichkeit. Diesem Leitsatz entsprechend sind alle Vorgänge im Bereich Haushalt und Personal ausgestaltet.

Die Frauenbeauftragte wird in die Erstellung der Ausschreibungstexte für Berufungs- und sonstige Personalverfahren einbezogen. Die Einladung der dezentralen Frauenbeauftragten zu Sitzungen der Berufungskommissionen bzw. zu Bewerbungsgesprächen erfolgt (bis auf begründete Ausnahmen) mindestens eine Woche im Voraus. Alle Personalvorgänge müssen zum Abschluss noch einmal von ihr gebilligt werden.

Der Berufungsleitfaden der HU-Berlin ist allen Mitgliedern der Berufungskommissionen über die Plattform „Moodle“ sowie die Website der HU-Berlin zugänglich. Ergänzend wird eine zusammenfassende Handreichung von der Lebenswissenschaftlichen Fakultät zur Verfügung gestellt.

2 Personelle Gleichstellungsstandards

2.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung sowie Finanzmanagement

2.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Geschlechtergleichstellung ist das Ziel einer nichtdiskriminierenden Personalpolitik, wobei die personalpolitischen Grundsätze der HU-Berlin selbstverständlich beachtet werden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden geeignete Kandidatinnen aktiv identifiziert und angesprochen. Es werden jeweils mindestens 50% der Bewerbungsgespräche mit Frauen geführt, sofern geeignete Bewerbungen vorliegen.

Aufgrund des Frauenanteils von mehr als 50% an den Studierenden sind besondere Maßnahmen zur Rekrutierung von weiblichen Studierenden derzeit nicht vorgesehen.

2.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Von den leistungsbezogen zugewiesenen Sachmitteln des Institutes werden jährlich 5% im Rahmen des finanziellen „Anreizsystems Frauenförderung“ für die gleichstellungsbezogene Förderung von Frauen eingesetzt. Über die Vergabe dieser Mittel beschließt die Kommission für Frauenförderung des Institutes unter Vorsitz der dezentralen Frauenbeauftragten mehrmals jährlich.

Auch die geschäftsführende Direktorin/der geschäftsführende Direktor wird an der Vergabe der Mittel beteiligt.

2.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Frauen werden von der dezentralen Frauenbeauftragten auf Mentoring-Programme der HU-Berlin wie beispielsweise Finca, Profil oder Firstgen hingewiesen und bei Bedarf genauer informiert. Weitere Maßnahmen werden in Rücksprache mit den Betroffenen entwickelt.

3 Evaluation

Die Institutsleitung erstellt federführend und in Abstimmung mit der dezentralen Frauenbeauftragten nach einem Anwendungszeitraum von 2 Jahren, also im September 2020, eine Evaluation zur Umsetzung und Wirksamkeit der aufgeführten Maßnahmen. Im Lichte der Ergebnisse der Evaluation können Empfehlungen für die Anpassung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes abgeleitet werden.