

# Gleichstellungskonzept

Albrecht Daniel Thaer-Institut für Agrar- und  
Gartenbauwissenschaften

Humboldt-Universität zu Berlin – Lebenswissenschaftliche  
Fakultät

Fortgeschriebene aktualisierte Fassung vom Oktober 2023

Vorlage zum Beschluss im Institutsrat des Albrecht Daniel Thaer-Instituts am 07. Febr. 2024

Verfasserin: Dr. Sarah Hackfort (mit Dr. Susanna Hönle, Monika Liedtke)

# Inhalt

1	Präambel .....	3
2	Strukturelle Gleichstellungsstandards.....	3
2.1	Gleichstellung und Frauenförderung in den internen Strukturen und Prozessen in Forschung und Lehre des Instituts.....	3
2.2	IST-Analyse zur Situation aller Statusgruppen sowie gleichstellungspolitische Ziele.....	4
2.2.1	Studierende, Promovierende, Habilitationen.....	4
2.2.2	Befristeter/unbefristeter wissenschaftlicher Mittelbau.....	4
2.2.3	Juniorprofessuren .....	4
2.2.4	C3/W2, C4/W3-Professuren .....	5
2.2.5	Anteil Frauen in Gremien.....	5
2.2.6	Erreichungsgrad gleichstellungspolitischer Ziele.....	5
2.3	Allgemeine sowie spezifische Maßnahmen zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele des Instituts.....	6
2.3.1	Verankerung des Themas auf der Leitungsebene .....	6
2.3.2	Berufungsverfahren und sonstige Personalangelegenheiten .....	6
2.3.3	Beratung durch die dezentrale Frauenbeauftragte.....	6
2.3.4	Vergabe von Frauenfördermitteln.....	6
2.3.5	Unterstützung von Personen mit Pflege- und Versorgungsverantwortung.....	6
2.3.6	Öffentlichkeitsarbeit.....	6
2.3.7	Förderung der besseren Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	7
2.4	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	7
2.5	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Frauen .....	8
2.5.1	Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation .....	8
2.5.2	Erhöhung Frauenanteil in Gremien .....	8
2.5.3	Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen .....	8
2.6	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	8
2.7	Umsetzung der Maßnahmen im Zeitraum 2021-2023 und Handlungsbedarf .....	9
3	Personelle Gleichstellungsstandards.....	10
3.1	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung sowie Finanzmanagement.....	10
3.1.1	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	10
3.1.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement .....	10
3.2	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	10
4	Anhang.....	11
4.1	Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden, Promovierenden und Habilitationen (2019-2022).....	11
4.2	Befristeter/unbefristeter wissenschaftlicher Mittelbau.....	11

4.3	C3/W2, C4/W3-Professuren .....	11
4.4	Anteil Frauen in Gremien.....	12

## 1 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 unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, sozialem Status, Grad der körperlichen und/ oder geistigen Benachteiligung, sexuellen Orientierung oder religiösen Zugehörigkeit in allen Aspekten des universitären Lebens gleichzustellen. Eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter bedarf besonderer Anstrengungen und die Mitwirkung aller Bereiche und Ebenen der Universität.

Mittlerweile werden zunehmend auch Benachteiligungen aufgrund anderer Kategorien, wie der ethnischen Zugehörigkeit, anderer Geschlechtsidentitäten, sozialem Status, Grad der körperlichen und/ oder geistigen Benachteiligung, sexuellen Orientierung oder religiösen Zugehörigkeit anerkannt. Eine Weiterentwicklung der Gleichstellungspraxis an der HU Berlin hin zu einem intersektionalen Ansatz, welcher die gesellschaftliche und gesetzliche Anerkennung anderer Differenzkategorien sowie deren Verschränkung miteinander einbezieht, stellt eine wichtige Aufgabe dar, an der sich das Thaer-Institut aktiv beteiligen will. Eine Ausweitung der Gleichstellungsarbeit in diese Richtung ist derzeit mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen jedoch nicht in angemessenem Umfang zu leisten.

Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept konzentriert sich daher auf die Gleichstellung von Männern, Frauen und Personen anderen Geschlechts am Institut und orientiert sich am Leitfaden für die Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes, herausgegeben vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten der HU Berlin.

Das vorliegende Konzept stellt eine Fortschreibung der im Oktober 2021 verabschiedeten Fassung dar. Es ist ab Beschluss auf einen Anwendungszeitraum von 2 Jahren ausgelegt, danach soll es erneut auf Basis einer evidenzbasierten Evaluation fortgeschrieben werden.

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.

## 2 Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 2.1 Gleichstellung und Frauenförderung in den internen Strukturen und Prozessen in Forschung und Lehre des Instituts

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 (oder ihre Stellvertreterin) nimmt in beratender Funktion an den Sitzungen des Institutsrats teil und wird somit strukturell in alle Entscheidungsprozesse auf Institutsebene 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, die in der nationalen und internationalen Gender-Forschung anerkannt und vernetzt sind. In diesem Zusammenhang fand im Mai 2023 etwa eine internationale Konferenz statt in Kooperation des genannten Fachgebiets und des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien ZtG (zu dem Thema „Nature-Society Relations and the Global Environmental Crisis – Thinking on Climate Change and Sustainability from the Fields of Intersectional Theory and Transdisciplinary Gender Studies“).

Auch mit der vom BMBF geförderten Nachwuchsgruppe Biomaterialities (Laufzeit 2019-2025) am Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik ist ein Forschungsprojekt etabliert, das Perspektiven der Geschlechterforschung im Forschungsprogramm integriert (u.a im Mai 2023 im Workshop „Care und die (Re)Produktion von Natur-Feministische Perspektiven auf die Bioökonomie“).

## 2.2 IST-Analyse zur Situation aller Statusgruppen sowie gleichstellungspolitische Ziele<sup>1</sup>

### 2.2.1 Studierende, Promovierende, Habilitationen

Im Wintersemester 2019/20 waren 1.888, im WS 2020/21 1.991, WS 2021/22 1.979, WS 2022/23 1.902 und in 2023 1.890 Studierende am Thaer-Institut immatrikuliert. Der Anteil der Frauen lag knapp bei über 50%, war jedoch leicht rückläufig und erreichte zuletzt im Jahr 2022 49,6 % (siehe Tabelle 1).

Der Frauenanteil der Promovierenden am Thaer-Institut lag in den letzten vier Berichtsjahren jeweils etwas über 50%, hat zuletzt im Jahr 2022 mit nur 51,6 % aber wieder leicht zugenommen. Der Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen ist fluktuierend und betrug im Jahr 2022 erfreulich 59,1 %.

In den Zeitraum 2019 bis 2022 wurde keine Habilitation abgeschlossen.

### 2.2.2 Befristeter/unbefristeter wissenschaftlicher Mittelbau

Im befristeten sowie unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau stellen am Thaer-Institut Frauen die Mehrheit der Beschäftigten. Auch wenn sich die Anzahl der Frauen auf befristeten Stellen im gesamten in den Jahren 2022/2023 erhöht hat, nahm der Anteil auf unbefristeten Stellen im gleichen Zeitraum zu (siehe Anhang 5.3).

### 2.2.3 Juniorprofessuren

Derzeit gibt es keine Juniorprofessur am Thaer-Institut. Die letzte Neubesetzung dieser Statusgruppe geht auf das Jahr 2017 zurück. Die letzte Juniorprofessorin schied 2016 aus. Die Bemühungen des Instituts der Besetzung einer Juniorprofessur mit einer Frau im Jahr 2022 scheiterten schlussendlich aus verschiedenen Gründen. Die beiden Leiterinnen der 2019 eingerichteten BMBF-Nachwuchsgruppe *BioMaterialities* sowie die eine Leiterin der in 2022 neu gestarteten BMBF-NWG *Biopolista* nehmen zwar teilweise ähnliche Aufgaben wahr, fallen aber nicht in diese Statusgruppe.

---

<sup>1</sup> Für die Statusgruppen MTSV lagen zum Zeitpunkt der Konzepterstellung keine aktuellen Zahlen vor.

#### 2.2.4 C3/W2, C4/W3-Professuren

Der Gesamtanteil der Professor\*innen in der Gruppe der C3/W2 nahm in den Jahren von 2016 bis 2022 um 50% ab. Dabei ist der Anteil der männlichen Professoren auch deutlich höher als bei den Professorinnen. Im Jahr 2022 waren 2 dieser Professuren mit Frauen besetzt und 8 mit Männern, das sind lediglich 20%. Demgegenüber hat sich der Anteil der Professorinnen der C4/W3 Gruppierung seit 2016 bis 2022 verdreifacht; in 2022 waren 5 von 14 Professuren mit Frauen besetzt, das entspricht 46%. In 2023 waren 2 von insgesamt 16 Professuren unbesetzt; davon sind zwei C3/W2 Professuren mit Männern besetzt, keine mit einer Frau. Von den C4/W3 Professuren sind 7 mit Männern besetzt und 5 mit Frauen (siehe Anhang 5.4).

#### 2.2.5 Anteil Frauen in Gremien

Hinsichtlich des Frauenanteils in hochschulpolitischen Gremien ist ein positiver Trend zu verzeichnen. Der Anteil beider Geschlechter im Institutsrat ist fast ausgeglichen. Dabei zeigt die Tabelle in Anhang 5.5 aber, dass der Frauenanteil in der Statusgruppe „Hochschullehrer/in“ um 1 Zähler zurückliegt.

#### 2.2.6 Erreichungsgrad gleichstellungspolitischer Ziele

Der Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen in den Agrar- und Gartenbauwissenschaften ist leicht rückläufig. Hier 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 könnten Erkenntnisse aus der Promotionsforschung sowie Rückmeldungen seitens der Promovierenden systematischer erhoben und 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.

Das an der Lebenswissenschaftlichen Fakultät verstetigte Graduiertenzentrum kann die Promovenden sehr unterstützen. Es stellt alle Weiterbildungs-, Vernetzungs- und Informationsangebote zur Verfügung und ist die Interessenvertretung der Promovierenden.

Der Frauenanteil bei den Professuren am Thaer-Institut liegt weiterhin deutlich unter dem Zielwert von 50 %. Den 9 männlich besetzten Professuren stehen im Jahr 2023 lediglich 5 weiblich besetzte Professuren gegenüber. Zukünftig könnten verstärkt Juniorprofessuren über finanzielle Mittel der Frauenförderung der HU Berlin eingeworben werden.

Bei künftigen Berufungsverfahren für Professuren wird weiterhin darauf zu achten sein, dass besondere Anstrengungen unternommen werden, um qualifizierte Frauen zur Bewerbung zu ermutigen. Insbesondere die Durchlässigkeit akademischer Karrierewege für Frauen mit dem Karriereziel „Professur“ bedarf nach wie vor verstärkter Förderanstrengungen. Hierzu sollte der Institutsrat den jeweiligen Kommissionsvorsitzenden Leitlinien an die Hand geben und die Einhaltung überprüfen.

## 2.3 Allgemeine sowie spezifische Maßnahmen zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele des Instituts

### 2.3.1 Verankerung des Themas auf der Leitungsebene

Die Zuständigkeit für die Einhaltung der Gleichstellungsstandards obliegt der (m) geschäftsführenden Direktor\*in. 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.

### 2.3.2 Berufungsverfahren und sonstige Personalangelegenheiten

Die/der Geschäftsführende Direktor\*in 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. Bei der aktiven Suche von Bewerber\*innen sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, Frauen anzusprechen; dies ist entsprechend zu dokumentieren.

### 2.3.3 Beratung durch die dezentrale Frauenbeauftragte

Die dezentrale Frauenbeauftragte des Thaer-Institutes berät Mitarbeiterinnen aller Statusgruppen in Fällen von Benachteiligung, Gleichstellung und sexuelle Diskriminierung und Übergriffe. Über Aushänge und Rundmails wird gezielt auf Mentoring-Programme, familienfreundliche Angebote und genderpolitische Veranstaltungen sowie Fördermöglichkeiten hingewiesen.

### 2.3.4 Vergabe von Frauenfördermitteln

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 und Stipendien. 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 ernannte Kommission für Frauenförderung unter Vorsitz der dezentralen Frauenbeauftragten mehrmals jährlich. Etwaige Fristen für Frauenförderanträge und Sitzungstermine der Frauenförderkommission werden öffentlich und rechtzeitig auf der Homepage bekannt gegeben.

### 2.3.5 Unterstützung von Personen mit Pflege- und Versorgungsverantwortung

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 (z.B. vertraglich zugesicherte Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung bzw. (vorübergehende) Reduzierung der Arbeitszeiten) einzuleiten, die auch Männern die Übernahme von Care-Arbeit ermöglichen, um damit die Work-Life-Balance geschlechtergerecht zu gestalten.

### 2.3.6 Öffentlichkeitsarbeit

Das Thaer-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 ergriffen und in allen aufgeführten Punkten berücksichtigt. Vorschläge für konkrete Maßnahmen sind etwa die Überprüfung und Sicherstellung einer angemessenen Repräsentation von Frauen in allen Statusgruppen und anderen strukturell benachteiligten Gruppen sowie eine Überprüfung der Möglichkeit bei Ausschreibungstexten strukturell benachteiligte Gruppen explizit zur Bewerbung aufzufordern, um Hindernisse abzubauen.

Dies bezieht sich z.B. auf den Umstand, dass Besprechungen, die am Spätnachmittag angesetzt werden mit der Kinderbetreuung kollidieren und nicht wahrgenommen werden können. Dies betrifft die Angehörigen aller Geschlechter jeglicher Statusgruppen. Hierauf soll in den kommenden zwei Jahren stärker aufmerksam gemacht werden. Mögliche Maßnahmen wären Sensibilisierungsaktivitäten für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa durch kurze Briefings der Frauenbeauftragten und der Institutsleitung oder Veranstaltungen zu diesem Thema.

Weiterhin soll mit Hilfe der dezentralen Frauenbeauftragten stärker für das Thema sexualisierte Gewalt und Diskriminierung aber auch strukturelle Benachteiligung im (Universitäts-) Alltag sensibilisiert werden.

### 2.3.7 Förderung der besseren Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Um sowohl Studierenden als auch Promovierenden das Management einer Familie neben ihrer Ausbildung zu erleichtern, 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.

#### 2.3.7.1 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 Fachgebietsleiter\*innen ankommt. Es gilt also, die Verantwortlichen für diese Thematik zu sensibilisieren. Konkrete Maßnahmen hierzu sind aktive Bemühungen von Professor\*innen sich zu gleichstellungs- und diversitätsfragen weiter zu bilden. Solche Weiterbildungen samt Zertifikaten werden von der Beruflichen Weiterbildung angeboten (z.B. im 1. Quartal 2024 „Workshops zur diversitätskompetenten Führung für Hochschulangehörige“).

## 2.4 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.

## 2.5 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Frauen

### 2.5.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Im Sinne der Gleichstellung sollen auch Männer dazu ermutigt werden, Elternzeit zu nehmen und die Möglichkeit bekommen durch entsprechende Maßnahmen, ihr Familien- und Berufsleben flexibel zu planen.

Studierende können in einzelnen Fachrichtungen im Rahmen der Möglichkeiten zeitintensive Praktika flexibel organisieren. Während der Promotionsphase muss eine flexible Arbeitszeitgestaltung in einigen Fachbereichen noch ausgebaut werden. Vor allem in den Naturwissenschaften ist dies bisher nicht möglich. Festangestellte Mitarbeiter\*innen 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.

### 2.5.2 Erhöhung Frauenanteil in Gremien

In Bezug auf die Gleichstellung von Frauen hinsichtlich innerbetrieblicher Entscheidungsfindung werden Berufungskommissionen geschlechterparitätisch besetzt.

Zudem werden Frauen in aktuelle und perspektivische Entscheidungen paritätisch einbezogen. Durch Wahllisten für Gremien mit Frauenquote lässt sich der Frauenanteil in den jeweiligen Gremien erhöhen. Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass die Wahllisten prozentual den Anteil von Bewerberinnen in der zugrundeliegenden Gruppe widerspiegeln. Dies kann durch Wahlaufträge in den Professorinnenrundbriefen unterstützt werden. In aktiver Werbung von Frauen für die Gremienarbeit soll den Frauen klargemacht werden, welche förderpolitischen Maßnahmen zur Ausführung der Gremienarbeit existieren. Dadurch lässt sich der Anteil von Frauen in höheren Leitungsfunktionen erhöhen.

### 2.5.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Frauenbeauftragte und das Familienbüro bieten 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 Mitarbeiter\*innen 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.

## 2.6 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe sind für das Thae-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 und zeitgleich mit dem Personalrat. Alle Personalvorgänge müssen zum Abschluss noch einmal von ihr gebilligt werden.



Der Berufungsleitfaden der HU-Berlin mit gleichstellungspolitischen Zielen in Berufungsverfahren sowie Informationen zum „proaktiven recruiting“ (zu finden auf der Website der Zentralen Frauenbeauftragten<sup>2</sup>) ist von den Kommissionsvorsitzenden allen Mitgliedern der Berufungskommissionen als Teil der wichtigen Unterlagen für das Berufungsverfahren zur Verfügung zu stellen. Ergänzend wird eine zusammenfassende allgemeine Handreichung von der Lebenswissenschaftlichen Fakultät zur Verfügung gestellt.<sup>3</sup>

## 2.7 Umsetzung der Maßnahmen im Zeitraum 2021-2023 und Handlungsbedarf

Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts des Thae-Instituts hat bereits erkennbare Wirkungen:

- Frauenfördermittelmöglichkeiten werden von Frauen wahrgenommen und konnten erfolgreich gefördert werden und wird fortgesetzt. Verstärkte Werbung über die angebotenen Möglichkeiten sollen die Zahlen der Antragstellerinnen weiter erhöhen.
- Das Gleichstellungsthema wurde auf der Leitungsebene verankert, die Frauenbeauftragte wird regelmäßig zu den Sitzungen des Institutsrats eingeladen.
- Die Frauenbeauftragte wird in der Regel zeitgerecht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, um Gleichstellungsstandards zu gewähren.
- Die Frauenbeauftragte wurde in Berufungsverfahren eingebunden und zu den Sitzungen eingeladen.
- Beratungen zur Frauenförderung über die Institutsmittel durch die dezentrale Frauenbeauftragte fanden statt.
- Die Frauenbeauftragte unterstützte zudem zwei Kandidatinnen in Anträgen zur Förderung durch Mittel des Berliner Programms für Chancengleichheit. Ein Antrag wurde bewilligt.
- Bei der Bemühung um qualifizierte Frauen für Professuren konnte das Thae-Institut in den letzten 5 Jahren einen Erfolg erzielen. Die Liste zur Besetzung der Professur „Management agrarischer Wertschöpfungsketten“ enthielt zwei Frauen, von denen eine zum Wintersemester 2019 den Ruf annahm.

Bei folgenden Maßnahmen besteht aktuell der großer Handlungsbedarf und sie stehen derzeit im Fokus des Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin:

- Anlässlich aktueller Anlässe und Vorkommnisse an der HU Berlin zu sexuellen Übergriffen und Diskriminierung eine aktive Ansprache von Kolleginnen und das Angebot zur Beratung zu den möglichen Handlungsoptionen sichern
- Mitwirkung und Unterstützung des Instituts die Ziele der Gleichstellung zu erreichen und insbesondere in den zahlreichen anstehenden Berufungskommissionen sowie andere Leitungspositionen im Institut den Anteil von qualifizierten Frauen zu erhöhen und die bestehenden deutlichen Geschlechterungleichheiten abzubauen

---

<sup>2</sup><https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/download/handout-proaktives-recruiting.pdf>;  
<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/download/leitfaden-fuer-berufungsverfahren-august-2021.pdf>

<sup>3</sup> <https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/lewi/karriere/berufung>

## 3 Personelle Gleichstellungsstandards

### 3.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung sowie Finanzmanagement

#### 3.1.1 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, also vor allem in der Statusgruppe Professor\*innen 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 % (im akademischen Jahr 2022/2023) in der Gruppe den Studierenden und des Mittelbaus sind dort besondere Maßnahmen zur Rekrutierung derzeit nicht vorgesehen.

#### 3.1.2 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.

### 3.2 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 Berliner Chancengleichheitsprogramm hingewiesen und bei Bedarf genauer informiert. Weitere Maßnahmen werden in Rücksprache mit den Betroffenen entwickelt.

## 4 Anhang

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Konzepts lagen der Frauenbeauftragten keine Zahlen von 2020, 2021 und 2023 vor.

### 4.1 Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden, Promovierenden und Habilitationen (2019-2022)

Tabella 1: Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden, Promovierenden und Habilitationen (2019-2022).

Albrecht Daniel Thaer-Institut	2019		2020		2021		2022	
	%		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Erstsemester	50,7	49,3	45,5	54,4	45,5	54,4	46,1	53,8
Studierende	49,1	50,9	48,3	51,7	49,5	50,5	50,4	49,6
Absolvent:innen	42,1	57,9	ges. 246		ges. 243		ges. 216	
Promovierende	46,0	54,0	51,3	48,7	48,6	51,4	48,4	51,6
Promotionen (abgeschlossen)	55,6	44,4	53,3	46,7	53,1	46,9	40,9	59,1
Habilitationen (abgeschlossen)	50,0	50,0	0	0	0	0	0	0

### 4.2 Befristeter/unbefristeter wissenschaftlicher Mittelbau

Tabella 2: Entwicklung des Frauenanteils im befristeten/unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau (2022-2023)

Albrecht Daniel Thaer- Institut	2022		2023	
	Anzahl		Anzahl	
	m	w	m	w
Auf Haushaltsstellen	17	23	15	16
WiMi befristet	9	11	7	4
WiMi unbefristet	8	12	8	12

### 4.3 C3/W2, C4/W3-Professuren

Tabella 3: Entwicklung des Frauenanteils bei C3/W2 und C4/W3 Professuren (2022-2023)

Albrecht Daniel Thaer-Institut	2022		2023	
	Anzahl		Anzahl	
	m	w	m	w
Professuren C3/W2	8	2	2	0
Professuren C4/W3	7	6	7	5

#### 4.4 Anteil Frauen in Gremien

*Tabelle 4: Verteilung beider Geschlechter in hochschulpolitischen Gremien.*

Statusgruppen	Institutsrat	
	m	w
Hochschullehrer:innen	4	3
Akademische Mitarbeiter:innen	1	1
Mitarbeiter:innen aus Technik, Service und Verwaltung	1	1
Studierende	1	1
Gesamt	7	6