

# Gleichstellungskonzept

Albrecht Daniel Thaer-Institut für Agrar- und  
Gartenbauwissenschaften

Humboldt-Universität zu Berlin – Lebenswissenschaftliche  
Fakultät

Fortgeschriebene Fassung, Oktober 2020

Entwurf vom 25.9.2020

Vorlage zum Beschluss im Institutsrat des Albrecht Daniel Thaer-Instituts am 07.10.2020

## 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 .....	5
1.2.4 Juniorprofessuren, Gastprofessuren.....	5
1.2.5 C3/W2, C4/W3-Professuren .....	5
1.2.6 Erreichungsgrad gleichstellungspolitischer Ziele .....	6
1.3 Allgemeine sowie spezifische Maßnahmen zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele des Instituts .....	6
1.3.1 Verankerung des Themas auf der Leitungsebene (a, i).....	6
1.3.2 Berufungsverfahren und sonstige Personalangelegenheiten (a, i) .....	6
1.3.3 Beratung durch die dezentrale Frauenbeauftragte (a, i) .....	7
1.3.4 Vergabe von Frauenfördermitteln (a, i) .....	7
1.3.5 Unterstützung von Personen mit Pflege- und Versorgungsverantwortung (a, p).....	7
1.3.6 Austausch und Kommunikation (a, p).....	7
1.3.7 Öffentlichkeitsarbeit (a, p).....	7
1.3.8 Förderung der besseren Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf (s, p) .....	7
1.4 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	8
1.5 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Frauen .....	8
1.5.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation .....	8
1.5.2 Mentoring.....	8
1.5.3 Kinder- und Familienfreundliche Gestaltung des Campus Nord .....	8
1.5.4 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen.....	9
1.6 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe .....	9
1.7 Umsetzung der Maßnahmen im Zeitraum 2018-2020 und Handlungsbedarf .....	9
2 Personelle Gleichstellungsstandards .....	11
2.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung sowie Finanzmanagement.....	11
2.1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	11
2.1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	11
2.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung .....	11
3 Evaluation.....	11

## 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 stellt eine Fortschreibung der im September 2018 verabschiedeten Fassung dar. Es ist wiederum ab Beschluss auf einen Anwendungszeitraum von 2 Jahren ausgelegt, danach soll es erneut 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 Text 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 Gleichstellungskonzepts 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. Mit der vom BMBF geförderten Nachwuchsgruppe *Biomaterialities* (Laufzeit 2019-2024) am Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik ist im Bereich der Nachwuchsförderung ein neuer Forschungsschwerpunkt mit dezidiertem Gender-Perspektive hinzugekommen.

## 1.2 Frauenanteile in allen Statusgruppen sowie gleichstellungspolitische Ziele

### 1.2.1 Studierende, Promovierende, Habilitationen

Im Wintersemester 2016/17 waren 1.784 Studierende, im Wintersemester 2017/18 1.807 Studierende, 2018/19 1.780 und 2019/20 1.716 Studierende am Thaer-Institut immatrikuliert. Der Anteil der Frauen lag in allen vier Jahren des Berichtszeitraums über 50%, war jedoch kontinuierlich rückläufig und erreichte zuletzt 50,9 % (siehe Tabelle 1).

Bei den Studierenden im 1. Fachsemester lag der Anteil der Frauen in den Jahren 2016-2018 über 50%, war jedoch kontinuierlich rückläufig mit zuletzt 49,3% im Jahr 2019.

In den Jahren von 2016 bis 2019 war der Anteil der weiblichen Absolventinnen mit durchschnittlich 59,1% deutlich höher als der Anteil der männlichen Absolventen. Weibliche Studierende sind also im Studienverlauf weiterhin insgesamt deutlich erfolgreicher als ihre männlichen Kommilitonen.

Der Frauenanteil der Promovierenden am Thaer-Institut lag in den letzten drei Berichtsjahren jeweils deutlich über 50%, bei insgesamt steigender Tendenz. Der Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen betrug durchschnittlich 42,9% für die Jahre 2016 bis 2019 bei zuletzt steigender Tendenz. In der im Vergleich zum Anteil der Promovierenden niedrigeren Zahl ist die zeitliche Verzögerung zwischen der Aufnahme und dem Abschluss einer Promotion abgebildet.

*Tabelle 1: Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden, Promovierenden und Habilitationen (2016-2019).*

Albrecht Daniel Thaer-Institut	2016		2017		2018		2019	
	%		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Erstsemester	45,1	54,9	48,6	51,4	48,5	51,5	50,7	49,3
Studierende	46,4	53,6	47,3	52,7	48,2	51,8	49,1	50,9
Absolvent*innen	40,5	59,5	39,2	60,8	41,7	58,3	42,1	57,9
Promovierende	53,7	46,3	47,8	52,2	45,9	54,1	46,0	54,0
Promotionen (abgeschlossen)	52,8	47,2	62,2	37,8	57,5	42,5	55,6	44,4
Habilitationen (abgeschlossen)	100,0	0,0	66,7	33,3	50,0	50,0	50,0	50,0

Bei den abgeschlossenen Habilitationen kann ebenfalls eine positive Entwicklung verzeichnet werden. Von den jeweils zwei abgeschlossenen Habilitationen in den Jahren 2018 und 2019 war jeweils eine von einer Frau.

### 1.2.2 Studentische Hilfskräfte, MitarbeiterInnen in Technik, Service und Verwaltung

Der weibliche Anteil in der Gruppe der studentischen Mitarbeiter\*innen unterlag in den Jahren 2016 bis 2019 erheblichen Schwankungen. In den letzten beiden Berichtsjahren lag er um die 60%.

Demgegenüber ist der Anteil der Mitarbeiterinnen aus Technik, Service und Verwaltung in den Jahren von 2016 bis 2019 leicht rückläufig, lag zuletzt aber immer noch bei 61,4 % (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils bei studentischen Hilfskräften und MitarbeiterInnen in Technik, Service und Verwaltung (2016-2019).

Albrecht Daniel Thaer-Institut	2016		2017		2018		2019	
	%		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Stud. Hilfskräfte	47,3	52,7	55,2	44,8	41,8	58,2	39,7	60,3
MTSV	35,0	65,0	35,9	64,1	37,5	62,5	38,6	61,4

### 1.2.3 Befristeter/unbefristeter wissenschaftlicher Mittelbau

Im befristeten sowie unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau stellen am Thaer-Institut Frauen die Mehrheit der Beschäftigten. Dabei lag der Frauenanteil bei den unbefristeten Stellen höher als bei den befristeten Stellen. Der Anteil der unbefristeten Mitarbeiterinnen hat sich nach einem Anstieg im Jahr 2017 auf zuletzt 61,9 % verringert. Bei den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstellen lag der Frauenanteil nach einem starken Anstieg im Jahr 2017 zwischen 55% und 58%. (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils im befristeten/unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau (2016-2019)

Albrecht Daniel Thaer-Institut	2016		2017		2018		2019	
	%		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
WiMi befristet	55,0	45,0	44,7	55,3	42,0	58,0	42,4	57,6
WiMi unbefristet	34,8	65,2	29,2	70,8	32,0	68,0	38,1	61,9

### 1.2.4 Juniorprofessuren, Gastprofessuren

Von den lediglich zwei Juniorprofessuren am Thaer-Institut ist derzeit keine mit einer Frau besetzt. Die letzte Neubesetzung dieser Statusgruppe geht auf das Jahr 2017 zurück. Die letzte Juniorprofessorin schied 2016 aus. Die beiden Leiterinnen der 2019 eingerichteten BMBF-Nachwuchsgruppe *BioMaterialities* nehmen zwar teilweise ähnliche Aufgaben wahr, fallen aber nicht in diese Statusgruppe. Damit wurde der Zielwert von 50% am Albrecht Daniel Thaer-Institut nicht erreicht.

Gastprofessuren waren dem Thaer-Institut in den Jahren 2016 bis 2019 nicht zugeordnet.

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

Der Anteil der Professorinnen in der Gruppe der C3/W2 und C4/W3-Professuren ist zwischen 2016 und 2019 kontinuierlich von 28,6% auf 42,9 % angestiegen und nähert sich damit dem Zielwert (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Entwicklung des Frauenanteils bei C3/W2 und C4/W3 Professuren (2016-2019)

Albrecht Daniel Thaer-Institut	2016		2017		2018		2019	
	%		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w

Professuren C3/W2 und C4/W3	71,4	28,6	66,7	33,3	61,5	38,5	57,1	42,9
--------------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

### 1.2.6 Erreichungsgrad gleichstellungspolitischer 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.

Der Frauenanteil bei den Professuren und (Junior-) Professuren am Thaer-Institut liegt weiterhin deutlich unter dem Zielwert von 50%. Dabei sind Juniorprofessuren waren seit 2017 nicht mehr vakant gewesen. In der Gruppe der C3/W2- und C4/W3-Professuren konnte der Frauenanteil kontinuierlich und signifikant in Richtung des Zielwerts erhöht werden. In der Gruppe der S-Professuren ist der Frauenanteil jedoch noch deutlich geringer. Bei künftigen Berufungsverfahren wird weiterhin 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 nach wie vor verstärkter Förderanstrengungen. Hierzu will das Thaer-Institut auch 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 Thae-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 Personen 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/Philippstraße sein.

Mit diesem Vorhaben einhergehend 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 erfahrene 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 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. Alle Personalvorgänge müssen zum Abschluss noch einmal von ihr gebilligt werden.

Der Berufsleitfaden 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.

### 1.7 Umsetzung der Maßnahmen im Zeitraum 2018-2020 und Handlungsbedarf

Das Gleichstellungskonzept des Thae-Instituts hat bereits erkennbare positive Wirkungen:

- Frauenfördermittelmöglichkeiten wurden von Frauen wahrgenommen. Viele Frauen konnten erfolgreich gefördert werden. Hier bedarf es vielleicht zukünftig noch verstärkter Werbung über die angebotenen Möglichkeiten, sowie eine strukturierte Bearbeitung der Webseite zur Frauenförderung.
- Das Gleichstellungsthema wurde auf der Leitungsebene verankert, die Frauenbeauftragte wird regelmäßig zu den Sitzungen des Institutsrats eingeladen.
- Die Frauenbeauftragte wird regelmäßig zeitgerecht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, um Gleichstellungsstandards zu gewähren.

- Beratungen zur Frauenförderung durch die dezentrale Frauenbeauftragte fanden statt, können aber in den nächsten Monaten wieder stärker forciert und publik gemacht werden.
- Bei der Bemühung um qualifizierte Frauen für Professuren konnte das Thaer-Institut wichtige Erfolge erzielen. Die Liste zur Besetzung der Professur „Management agrarischer Wertschöpfungsketten“ enthielt zwei Frauen, von denen eine zum Wintersemester 2019 den Ruf annahm. Im laufenden Verfahren zur Neubesetzung der Professur für Bodenkunde steht eine Frau auf Platz 1 der Liste. Die Verhandlungen sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht abgeschlossen. Auf die Ausschreibung für die W2 TT-Professur „Intensive Food Plant Systems“ aus dem 1000-Professuren-Programm bewarben sich trotz wiederholter Bemühungen nur wenige Frauen, da offenbar nur wenige geeignete Kandidatinnen in dem Forschungsfeld tätig sind. Ein laufender Antrag auf eine W2-Professur aus dem Frauenförderprogramm ist derzeit im Entscheidungsprozess auf Universitätsebene.

Für eine Reihe von vorgesehenen Maßnahmen erscheint eine Initiative der Frauenbeauftragten notwendig. Mit der Neubesetzung dieser Position erwarten wir hier einen stärker proaktiven Ansatz:

- Dies gilt v.a. im Hinblick auf die jährliche Analyse der Gleichstellungsstandards und -entwicklung in Kooperation mit der Institutsleitung.
- Die vorgesehene Studierendenbefragung wurde nach Kenntnis der Berichtersteller\*innen nicht durchgeführt. Sie sollte zeitnah nachgeholt werden. Die Initiative dafür übernimmt die Frauenbeauftragte.
- Die vorgesehene Gestaltung der WC-Räume ist bisher nicht überall umgesetzt. Dies ist im Kontext des erheblichen Rückstaus von Renovierungsmaßnahmen im Bereich der gesamten Humboldt-Universität zu sehen.
- Zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ist eine geeignete Beratung wichtig. Hier könnten verstärkt Beratungsgespräche mit der Frauenbeauftragten angeboten werden.
- Bei Fragen des Wiedereinstiegs in den Beruf nach einer Familienphase sollte ebenfalls eine Beratung durch die Frauenbeauftragte angeboten werden. Von besonderer Bedeutung sind hier Absprachen mit den jeweiligen Fachgebietsleitungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitestgehend zu ermöglichen.
- Die vorgesehene Öffentlichkeitsarbeit durch die Frauenbeauftragte in Form von Flyer oder Poster-Kampagnen ist nach Kenntnis der Berichtersteller\*innen bisher nicht geschehen.
- Generell könnte die Webseite der Frauenbeauftragten besser gestaltet werden. Die Institutsleitung sagt dazu Unterstützung zu.
- Eine E-Mail-Liste der Frauenbeauftragten könnte der besseren Verbreitung von Informationen, u.a. zu Fördermöglichkeiten, dienen.
- Die Covid19-Pandemie und die Maßnahmen zur ihrer Bekämpfung haben auch die Beschäftigten und Studierenden des Thaer-Instituts vor erhebliche Herausforderungen gestellt. Die allgemeine Vernachlässigung einer systemischen Perspektive auf die Situation von Familien hat auch alle Personengruppen am Thaer-Institut getroffen. Die Schließung der Kindertagesbetreuung bei gleichzeitiger Verlagerung der meisten Arbeits- und Studienaktivitäten ins Home Office stellt für die betroffenen Familien mit Kindern eine besondere Härte dar. Auch wenn Daten dazu fehlen, ist davon auszugehen, dass die zusätzlichen Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige auch unter den Beschäftigten und Studierenden im Thaer-Institut vorwiegend von Frauen geleistet wurden. Die Erfahrung während der Pandemie sollten ausgewertet werden, um strukturelle Schwachstellen und Ansatzpunkte für Verbesserungen zu identifizieren.

## 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 2022, 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.