

# Gleichstellungsplan Thünen-Institut

2016 - 2019

## **Gliederung**

<b>Einführung</b>	<b>3</b>
<b>Gleichstellungsplan des Thünen-Instituts</b>	<b>3</b>
<b>Thünen - gesamt (ohne TD)</b>	<b>5</b>
<b>Fisch</b>	<b>8</b>
<b>Holz</b>	<b>10</b>
<b>Agrar AK, AT, BD, OL</b>	<b>12</b>
<b>Agrar Ökonomie</b>	<b>14</b>
<b>Gemeinschaftseinrichtungen</b>	<b>16</b>

## Einführung

Der Gleichstellungsplan beruht auf dem novellierten Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) vom 24.04.2015. Er tritt zum 01.01.2016 in Kraft und gilt für vier Jahre. Nach Ablauf von zwei Jahren kann er den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Er dient der Erreichung folgender Ziele:

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen
2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
3. die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben. Es sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen bei der Erreichung dieser Ziele zu berücksichtigen.

Der Erreichung der Ziele und damit der Umsetzung des Gleichstellungsplanes sind insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Leitung des Thünen-Institutes sowie die Personalverwaltung verpflichtet.

## Gleichstellungsplan des Thünen-Instituts

Mit diesem Gleichstellungsplan wird eine Bestandsaufnahme zum 31.12.2015 dargelegt. Sie ist in die fachlichen Bereiche des Thünen-Instituts „Gesamt“ (Zahlen des gesamten Thünen-Instituts), „Fisch“ (Zahlen bezogen auf die Institute FI, OF und SF), „Holz“ (Zahlen bezogen auf die Institute FG, HF, WF und WO), „Agrar AK, AT, BD, OL“ (Zahlen bezogen auf die Institute AK, AT, BD und OL), „Agrar Ökonomie“ (Zahlen bezogen auf die Institute BW, LR und MA) und Gemeinschaftseinrichtungen (Zahlen bezogen auf PB, VW und ZI) unterteilt. Dargestellt werden Laufbahngruppen, Befristungen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung wie auch Teilzeit aus familiären Gründen.

Darüber hinaus sind in diesem Gleichstellungsplan auch Verbeamtungen, Besetzung von Dauerstellen, Beförderungen und Höhergruppierungen des Zeitraumes Januar 2014 bis Dezember 2015 zusammengestellt. Zu beachten ist hier, dass im betrachteten Zeitraum der Tarifvertrag Entgeltordnung Bund in Kraft getreten ist. Dieser bedingte eine Vielzahl von Höhergruppierungen allein nur nach den Grundsätzen zur Überleitung in den TVEntgO Bund.

Weiterhin sind Bedienstete mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in der Bestandsaufnahme aufgeführt. Die Führungsverantwortung für Institute und gemeinschaftliche Einrichtungen liegt bei der Institutsleitung bzw. der Leitung der gemeinschaftlichen Einrichtungen.

Dies wird nicht durch die Delegation von Koordinations- oder Organisationsaufgaben aufgehoben. Insbesondere im wissenschaftlichen Betrieb mit seiner hohen Dynamik, großen Spezialisierung und lebendigen Kommunikation entwickeln sich allerdings Sprecherrollen und Teamleitungsfunktionen, die von unterschiedlicher Dauer sein können. Diese flexible Organisationsform trägt wesentlich zur hohen Qualität der Wissenschaft und Forschung im Thünen-Institut bei. Jene Personen, die als „erste Ansprechpartner“ im Tagesgeschehen für die Mitarbeiter/innen fungieren und koordinierende bzw. organisierende Rollen in Arbeitsgruppen einnehmen, sollen ebenfalls die Möglichkeit zur Verbesserung von Führungskompetenzen erhalten. Das Thünen-Institut führt daher in den Jahren 2015 / 2016 ein Programm zur Führungskräfteentwicklung durch, in dem diese Personen und die Leitungen der Institute / gemeinschaftlichen Einrichtungen geschult werden.

Für den Gleichstellungsplan wurden neben dem Präsidenten die Personen in die Gruppe der Führungskräfte aufgenommen, die in den Jahren 2015 / 2016 an der Schulung der Führungskräfteentwicklung teilnehmen. Diese Betrachtung ist noch nicht abschließend.

Aus Gründen datenschutzrechtlich verlangter Anonymisierungen mussten bei einigen Tabellen Laufbahngruppen zusammengefasst werden.

Übergeordnete Ziele des Thünen-Instituts sind nach wie vor, die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen möglichst abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu verbessern.

Die Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in Leitungspositionen ist in den Bereichen wie auch Hierarchieebenen abzubauen.

Weiterhin sollen Männer motiviert werden, Vereinbarkeitsangebote für Familie, Pflege und Berufstätigkeit stärker in Anspruch zu nehmen. Positiv zu vermerken ist, dass auch Männer im Thünen-Institut Teilzeit aus familiären Gründen wählen.

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist weiterhin zu beachten.

Es ist eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um konkrete Ziele und Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zu erarbeiten. Hierzu werden konkrete Zielvorgaben (in Prozent- oder Zahlenangaben) festgelegt werden.

Braunschweig, den 27.06.2016

  
Gleichstellungsbeauftragte  
Birgit Rönnpagel

  
Der Präsident  
Prof. Dr. Folkhard Isermeyer

## Thünen - gesamt (ohne TD)

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung	6	37,50%	10	62,50%	16
ED	31	65,96%	16	34,04%	47
MD	234	65,00%	126	35,00%	360
GD	42	48,84%	44	51,16%	86
HD	181	40,40%	267	59,60%	448
<b>Gesamt</b>	<b>494</b>	<b>51,62%</b>	<b>463</b>	<b>48,38%</b>	<b>957</b>

## Beamtinnen und Beamte

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
MD / GD	10	50,00%	10	50,00%	20
HD	23	21,10%	86	78,90%	109
<b>Gesamt</b>	<b>33</b>	<b>25,58%</b>	<b>96</b>	<b>74,42%</b>	<b>129</b>

## Tarifbeschäftigte unbefristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED	23	79,31%	6	20,69%	29
MD	178	67,94%	84	32,06%	262
GD	25	41,67%	35	58,33%	60
HD	33	32,67%	68	67,33%	101
<b>Gesamt</b>	<b>259</b>	<b>57,30%</b>	<b>193</b>	<b>42,70%</b>	<b>452</b>

## Tarifbeschäftigte befristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung	6	37,50%	10	62,50%	16
ED	8	44,44%	10	55,56%	18
MD	55	61,80%	34	38,20%	89
GD	8	53,33%	7	46,67%	15
HD	125	52,52%	113	47,48%	238
<b>Gesamt</b>	<b>202</b>	<b>53,72%</b>	<b>174</b>	<b>46,28%</b>	<b>376</b>

## Vollzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung	5	33,33%	10	66,67%	15
ED	12	44,44%	15	55,56%	27
MD	140	54,69%	116	45,31%	256
GD	26	39,39%	40	60,61%	66
HD	99	31,43%	216	68,57%	315
<b>Gesamt</b>	<b>282</b>	<b>41,53%</b>	<b>397</b>	<b>58,47%</b>	<b>679</b>

## Teilzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung / ED / MD	114	91,20%	11	8,80%	125
GD	16	80,00%	4	20,00%	20
HD	82	61,65%	51	38,35%	133
<b>Gesamt</b>	<b>212</b>	<b>76,26%</b>	<b>66</b>	<b>23,74%</b>	<b>278</b>

## Führung

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>23,81%</b>	<b>64</b>	<b>76,19%</b>	<b>84</b>

## Besetzung von Dauerstellen

### 2014

Frauen		Männer		Gesamt
abs.	%	abs.	%	
8	40,00%	12	60,00%	20

### 2015

Frauen		Männer		Gesamt
abs.	%	abs.	%	
26	63,41%	15	36,59%	41

## Verbeamtungen 2014 / 2015

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>37,50%</b>	<b>10</b>	<b>62,50%</b>	<b>16</b>

## Beförderungen und Höhergruppierungen 2014 / 2015

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED / MD	35	62,50%	21	37,50%	56
GD / HD	6	20,69%	23	79,31%	29
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>48,24%</b>	<b>44</b>	<b>51,76%</b>	<b>85</b>

## Teilzeit aus familiären Gründen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>34</b>	<b>85,00%</b>	<b>6</b>	<b>15,00%</b>	<b>40</b>

## Fisch

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED	3	100,00%	0	0,00%	3
MD	41	55,41%	33	44,59%	74
GD / HD	26	27,37%	69	72,63%	95
<b>Gesamt</b>	<b>70</b>	<b>40,70%</b>	<b>102</b>	<b>59,30%</b>	<b>172</b>

## Beamtinnen und Beamte

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
HD	4	16,00%	21	84,00%	25
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>16,00%</b>	<b>21</b>	<b>84,00%</b>	<b>25</b>

## Tarifbeschäftigte unbefristet

	Frauen		Männer		Gesamt: abs.
	abs.	%	abs.	%	
ED	3	100,00%	0	0,00%	3
MD	28	52,83%	25	47,17%	53
GD	0	0,00%	8	100,00%	8
HD	4	16,00%	21	84,00%	25
<b>Gesamt</b>	<b>35</b>	<b>39,33%</b>	<b>54</b>	<b>60,67%</b>	<b>89</b>

## Tarifbeschäftigte befristet

	Frauen		Männer		Gesamt.
	abs.	%	abs.	%	
MD	13	61,90%	8	38,10%	21
GD / HD	18	48,65%	19	51,35%	37
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>53,45%</b>	<b>27</b>	<b>46,55%</b>	<b>58</b>

## Vollzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED / MD	32	50,79%	31	49,21%	63
GD / HD	16	21,05%	60	78,95%	76
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>34,53%</b>	<b>91</b>	<b>65,47%</b>	<b>139</b>



## Teilzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED / MD	12	85,71%	2	14,29%	14
HD	10	52,63%	9	47,37%	19
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>66,67%</b>	<b>11</b>	<b>33,33%</b>	<b>33</b>

## Führung

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>18,75%</b>	<b>13</b>	<b>81,25%</b>	<b>16</b>

## Beförderungen und Höhergruppierungen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>34,62%</b>	<b>17</b>	<b>65,38%</b>	<b>26</b>

## Teilzeit aus familiären Gründen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>80,00%</b>	<b>1</b>	<b>20,00%</b>	<b>5</b>

## Holz

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung / ED / MD	70	75,27%	23	24,73%	93
GD	11	61,11%	7	38,89%	18
HD	39	31,45%	85	68,55%	124
<b>Gesamt</b>	<b>120</b>	<b>51,06%</b>	<b>115</b>	<b>48,94%</b>	<b>235</b>

## Beamtinnen und Beamte

	Frauen		Männer		Gesamt.
	abs.	%	abs.	%	
HD	5	15,63%	27	84,38%	32
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>15,63%</b>	<b>27</b>	<b>84,38%</b>	<b>32</b>

## Tarifbeschäftigte unbefristet

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt: abs.
	abs.		abs.		
ED	4	100,00%	0	0,00%	4
MD	43	76,79%	13	23,21%	56
GD	9	60,00%	6	40,00%	15
HD	6	26,09%	17	73,91%	23
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>63,27%</b>	<b>36</b>	<b>36,73%</b>	<b>98</b>

## Tarifbeschäftigte befristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung	1	33,33%	2	66,67%	3
ED / MD	22	73,33%	8	26,67%	30
GD / HD	30	41,67%	42	58,33%	72
<b>Gesamt</b>	<b>53</b>	<b>50,48%</b>	<b>52</b>	<b>49,52%</b>	<b>105</b>

## Vollzeit

	Frauen		Männer		Gesamt.
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung / ED / MD	44	67,69%	21	32,31%	65
GD	7	53,85%	6	46,15%	13
HD	24	25,00%	72	75,00%	96
<b>Gesamt</b>	<b>75</b>	<b>43,10%</b>	<b>99</b>	<b>56,90%</b>	<b>174</b>

## Teilzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED	3	100,00%	0	0,00%	3
MD	23	92,00%	2	8,00%	25
GD / HD	19	57,58%	14	42,42%	33
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>73,77%</b>	<b>16</b>	<b>26,23%</b>	<b>61</b>

## Führung

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>4,76%</b>	<b>20</b>	<b>95,24%</b>	<b>21</b>

## Beförderungen und Höhergruppierungen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>50,00%</b>	<b>8</b>	<b>50,00%</b>	<b>16</b>

## Teilzeit aus familiären Gründen

	Frauen		Gesamt
	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>	<b>6</b>

## Agrar AK, AT, BD, OL

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung	4	33,33%	8	66,67%	12
ED	10	52,63%	9	47,37%	19
MD	63	56,76%	48	43,24%	111
GD	10	40,00%	15	60,00%	25
HD	46	40,00%	69	60,00%	115
<b>Gesamt</b>	<b>133</b>	<b>47,16%</b>	<b>149</b>	<b>52,84%</b>	<b>282</b>

## Beamtinnen und Beamte

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
HD	4	16,67%	20	83,33%	24
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>16,67%</b>	<b>20</b>	<b>83,33%</b>	<b>24</b>

## Tarifbeschäftigte unbefristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED	4	57,14%	3	42,86%	7
MD	48	61,54%	30	38,46%	78
GD	5	33,33%	10	66,67%	15
HD	6	28,57%	15	71,43%	21
<b>Gesamt</b>	<b>63</b>	<b>52,07%</b>	<b>58</b>	<b>47,93%</b>	<b>121</b>

## Tarifbeschäftigte befristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung	4	33,33%	8	66,67%	12
ED	6	50,00%	6	50,00%	12
MD	15	45,45%	18	54,55%	33
GD	5	50,00%	5	50,00%	10
HD	36	51,43%	34	48,57%	70
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>48,18%</b>	<b>71</b>	<b>51,82%</b>	<b>137</b>

## Vollzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Ausbildung	4	33,33%	8	66,67%	12
ED	6	40,00%	9	60,00%	15
MD	32	42,67%	43	57,33%	75
GD	6	33,33%	12	66,67%	18
HD	18	26,09%	51	73,91%	69
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>34,92%</b>	<b>123</b>	<b>65,08%</b>	<b>189</b>

## Teilzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED	4	100,00%	0	0,00%	4
MD	31	86,11%	5	13,89%	36
GD	4	57,14%	3	42,86%	7
HD	28	60,87%	18	39,13%	46
<b>Gesamt</b>	<b>67</b>	<b>72,04%</b>	<b>26</b>	<b>27,96%</b>	<b>93</b>

## Führung

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>15,00%</b>	<b>17</b>	<b>85,00%</b>	<b>20</b>

## Beförderungen und Höhergruppierungen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>53,85%</b>	<b>12</b>	<b>46,15%</b>	<b>26</b>

## Teilzeit aus familiären Gründen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>86,67%</b>	<b>2</b>	<b>13,33%</b>	<b>15</b>

## Agrar Ökonomie

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED / MD	19	82,61%	4	17,39%	23
GD / HD	64	58,18%	46	41,82%	110
<b>Gesamt</b>	<b>83</b>	<b>62,41%</b>	<b>50</b>	<b>37,59%</b>	<b>133</b>

### Beamtinnen und Beamte

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
HD	7	33,33%	14	66,67%	21
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>33,33%</b>	<b>14</b>	<b>66,67%</b>	<b>21</b>

### Tarifbeschäftigte unbefristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
MD	16	84,21%	3	15,79%	19
GD / HD	14	50,00%	14	50,00%	28
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>63,83%</b>	<b>17</b>	<b>36,17%</b>	<b>47</b>

### Tarifbeschäftigte befristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>46</b>	<b>70,77%</b>	<b>19</b>	<b>29,23%</b>	<b>65</b>

### Vollzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED / MD	9	69,23%	4	30,77%	13
GD / HD	35	50,00%	35	50,00%	70
<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>53,01%</b>	<b>39</b>	<b>46,99%</b>	<b>83</b>

## Teilzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
MD	10	100,00%	0	0,00%	10
HD	29	72,50%	11	27,50%	40
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>78,00%</b>	<b>11</b>	<b>22,00%</b>	<b>50</b>

## Führung

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>41,18%</b>	<b>10</b>	<b>58,82%</b>	<b>17</b>

## Beförderungen und Höhergruppierungen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>50,00%</b>	<b>5</b>	<b>50,00%</b>	<b>10</b>

## Teilzeit aus familiären Gründen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>75,00%</b>	<b>2</b>	<b>25,00%</b>	<b>8</b>

## Gemeinschaftseinrichtungen

	Frauen		Männer		Gesamt: abs.
	abs.	%	abs.	%	
ED	14	77,78%	4	22,22%	18
Ausbildung / MD	47	67,14%	23	32,86%	70
GD	20	64,52%	11	35,48%	31
HD	7	43,75%	9	56,25%	16
<b>Gesamt</b>	<b>88</b>	<b>65,19%</b>	<b>47</b>	<b>34,81%</b>	<b>135</b>

## Beamtinnen und Beamte

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>48,15%</b>	<b>14</b>	<b>51,85%</b>	<b>27</b>

## Tarifbeschäftigte unbefristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED	12	80,00%	3	20,00%	15
MD	43	76,79%	13	23,21%	56
GD	11	55,00%	9	45,00%	20
HD	3	50,00%	3	50,00%	6
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>71,13%</b>	<b>28</b>	<b>28,87%</b>	<b>97</b>

## Tarifbeschäftigte befristet

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>54,55%</b>	<b>5</b>	<b>45,45%</b>	<b>11</b>

## Vollzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
ED	3	50,00%	3	50,00%	6
MD	27	55,10%	22	44,90%	49
GD	12	52,17%	11	47,83%	23
HD	7	43,75%	9	56,25%	16
<b>Gesamt</b>	<b>49</b>	<b>52,13%</b>	<b>45</b>	<b>47,87%</b>	<b>94</b>



## Teilzeit

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Gesamt	39	95,12%	2	4,88%	41

## Führung

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Gesamt	6	60,00%	4	40,00%	10

## Beförderungen und Höhergruppierungen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Gesamt	5	71,43%	2	28,57%	7

## Teilzeit aus familiären Gründen

	Frauen		Männer		Gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Gesamt	5	83,33%	1	16,67%	6