

Ziele und Maßnahmen zum Gleichstellungsplan des Thünen-Instituts 2016 - 2019

Arbeitsgruppe zum Gleichstellungsplan 2016 - 2019

Braunschweig, August 2017

Céline Blanc-Jolivet
Hilke Heeren
Zenobia Josch
Martin Ohlmeyer
Birgit Rönnpagel
Cornelia Scholz-Seidel
Detlef Timpe
Gesine Tuitjer

Johann Heinrich von Thünen-Institut
Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei
Bundesallee 50
38116 Braunschweig

Inhalt

Zusammenfassung	1
1 Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen abbauen	2
1.1 Unterrepräsentanz von Frauen bei der Planstellenbesetzung abbauen	2
1.2 Unterrepräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene abbauen	3
1.3 Kapazitätsaufbau bei Frauen / Sensibilisierung von Vorgesetzten	3
2 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessern	4
2.1 Überschrift	4

Zusammenfassung

Der Gleichstellungsplan des Thünen-Instituts 2016 - 2019 gibt eine Bestandsaufnahme zur bestehenden Situation der Frauen und Männer im Thünen-Institut in Form von relevanten Zahlen getrennt nach Bereichen wieder. In einer Arbeitsgruppe wurden gesondert zu den übergeordneten Zielen Unterziele und konkrete Maßnahmen erarbeitet.

Die übergeordneten Ziele im Thünen-Institut sind

1. Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen abbauen
2. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessern

1 Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen abbauen

Für dieses Ziel sind nach Analyse der Zahlen und Gegebenheiten im Thünen-Institut insgesamt und bereichsbezogen folgende Unterziele erarbeitet worden:

- Unterrepräsentanz von Frauen bei der Planstellenbesetzung abbauen
- Unterrepräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene abbauen
- Kapazitätsaufbau bei Frauen

Die für die jeweiligen Unterziele gebildeten Maßnahmen werden in den folgenden Abschnitten beschrieben.

1.1 Unterrepräsentanz von Frauen bei der Planstellenbesetzung abbauen

Relevant ist dies in den Bereichen Fisch, Holz und Agrar (AK, AT, BD, OL) im höheren Dienst und zum Teil im gehobenen Dienst.

Maßnahme 1.1.1: Besetzung freiwerdender Stellen bis Ende 2019

Es werden bis Ende 2019 22 Stellen im höheren Dienst und 7 Stellen im gehobenen Dienst frei.

Institut	Jahr	hD	gD
Fisch		6	2
	2018	2	2
	2019	4	0
Holz		9	3
	2017	2	0
	2018	2	3
	2019	5	0
Agrar		6	1
	2017	4	0
	2018	0	1
	2019	2	0
Ökonomie		1	0
	2017	1	0
Gemeinschaftseinrichtungen		0	1
	2017	0	1
Gesamt		22	7

Angestrebt wird, dass in allen Bereichen eine ausgeglichene Frauenquote erreicht wird. Um sich schrittweise auf eine ausgeglichene Frauenquote zuzubewegen, soll daher in den Bereichen Fisch, Holz und Agrar nach Möglichkeit die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Wo freiwerdende Stellen wieder eingesetzt werden, liegt in der Entscheidung des Präsidenten. Dementsprechend müssen die betroffenen Institutsleitungen, die freie Stellen besetzen, darauf hinwirken, die Stellen mit geeigneten Frauen zu besetzen.

Maßnahme 1.1.2: Potenzialanalyse von befristet beschäftigten Frauen durchführen

Der Präsident führt mit den Institutsleitungen jeweils jährlich Gespräche u.a. zu Stellenbedarfen und -besetzungen in den Instituten. In den Jahren 2018 und 2019 wird er neu die Potenzialanalyse von befristet beschäftigten Frauen (insbes. im höheren Dienst) einbeziehen und zu ergreifende Schritte festlegen. Dies bezieht sich insbes. auf freiwerdende Stellen bis Ende 2019 und deren mögliches Anforderungsprofil. Im Jahr 2019 wird evaluiert, inwieweit die ergriffenen Schritte erfolgreich waren oder angepasst werden müssen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird sich zwei Mal jährlich mit dem Präsidenten über den Stand austauschen.

1.2 Unterrepräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene abbauen

Es besteht im Thünen-Institut eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Leitungspositionen. In der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes werden folgende Positionen frei:

- zwei Institutsleitungsstellen, die als gemeinsame Berufung mit der TU Braunschweig bereits in Vorbereitung sind,
- eine Position als Stellvertretung einer Institutsleitung.

Maßnahme 1.2.1: Stellenveröffentlichungen

Die Stellenausschreibungen werden international und auf mindestens einer Stellenbörse veröffentlicht, die gezielt Frauen anspricht. Hierzu findet sich im Anhang eine Liste mit möglichen Stellenbörsen (Stand Mai 2017).

1.3 Sensibilisierung von Vorgesetzten

Um das Bewusstsein unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für geschlechterspezifische Ungleichheiten in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt zu schärfen, sollen verschiedene Wege der Sensibilisierung erprobt werden. Insbesondere die Leitungsebene soll auf diese Weise für die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans gewonnen und sensibilisiert werden.

Maßnahme 1.3.1: Vorträge zum Abbau von festgefügt Rollenbildern insbesondere für Führungskräfte des Thünen-Instituts

Im Rahmen des Kollegiums soll in den Jahren 2018 und 2019 jeweils ein Vortrag zur Sensibilisierung der Führungskräfte bezüglich verschiedener Genderaspekte gehalten werden.

2 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessern

Neben den gesetzlichen Möglichkeiten (wie z.B. Elternzeit, Teilzeitarbeit) gibt es im Thünen-Institut folgende weitere Möglichkeiten, um Familie, Pflege und Berufstätigkeit individuell zu vereinbaren:

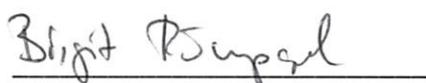
- Familienfreundliche Arbeitszeiten durch individuelle Arbeitszeitmodelle und Gleitzeit
- Telearbeit
- Sozialberatung
- In Braunschweig: Elterninitiative auf dem Gelände einer KiTa
- In Braunschweig: ganztägige Ferienbetreuung durch die Elterninitiative
- Zahlung von Betreuungskosten bei Fortbildung bzw. Dienstreisen

2.1 Bedarfsermittlung von Maßnahmen zur weiteren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit im Thünen-Institut

Maßnahme 2.1: Umfrage zum Bedarf von Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

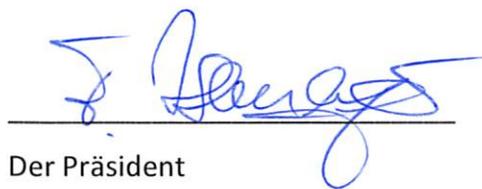
Die Umfrage wird intern entwickelt und von der Gleichstellungsbeauftragten gestartet.

Braunschweig, den



Gleichstellungsbeauftragte

Birgit Rönnpögel



Der Präsident

Prof. Dr. Folkhard Isermeyer

Anhang (Stand Mai 2017)

Mögliche Stellenbörsen, die gezielt Frauen ansprechen und eventuell kostenpflichtig genutzt werden können:

- <http://www.gesis.org/femconsult/home/>
- <http://www.academia-net.de/>
- <https://www.jiscmail.ac.uk/cgi-bin/webadmin?A0=WOMEN-IN-ECOLOGY>
- Datenbank habilitierter Frauen in Österreich: <http://akgl.uni-graz.at>
- Tschechische Datenbank, (incl. Ungarn, Slowakei, Slovenien), von Doktorandin bis Vollzeitprofessorin: <http://www.cec-wys.org/html>
- Schweizer Expertinnen-Datenbank: www.femdat.ch
- DFG-Datenbank: <http://gepris.dfg.de/gepris>
- Datenbank des Margaret von Wrangell-Habilitationsprogramms (BW) <http://margarete-von-wrangell.de/index.php?nav=3>

MINT-Fächer:

- Österreichische FEMtech: <http://www.femtech.at/index.php?id=238>
- DFG-Professorinnen in der Physik: <http://www.physik.org/profin.html>
- Gesellschaft deutscher Chemiker (Stellenausschreibungen zu verbreiten): <https://gdch.de>

EU-weite Datenbanken

- EU-Datenbank für Forschung und Innovation (ForscherInnen aus den Naturwissenschaften, vor allem Ökologie, erneuerbare Energien, usw.) http://cordis.europa.eu/fp7/partners_en.html
- Women in Science: <http://www.embo.org/science-policy/women-in-science>
- European Platform of Women Scientists <http://www.epws.org>
- Women's Engineering Society <http://www.wes.org.uk>

Netzwerke und Fachgesellschaften

- Frauen in Naturwissenschaft und Technik <http://www.nut.de>
- Scientifica-BW-Portal für Frauen in Wissenschaft: <http://www.scientifica.de>
- European Association for Women in Science Engineering and Technology <http://www.witec-eu.net>
- WISE - Women in Science and Engineering <http://www.wisecampaign.org.uk>
- Europäische Vereinigung von WissenschaftlerInnen <http://ec.europa.eu/euraxess>
- Fachgruppe Frauen und Informatik in der Gesellschaft für Informatik <http://www.frauen-informatik.de/joomla/index.php>