

## Gleichstellungsplan 2025 - 2028

des Johann Heinrich von Thünen-Institut,  
Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei

Stand: 24.03.2025

Version: 1.0

Az.: 0.04.03.03



## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1 Grundlagen des Gleichstellungsplans</b>	<b>5</b>
1.1 Geltungsbereich und Geltungsdauer	5
1.2 Gesetzliche Ziele des Gleichstellungsplans	5
1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	6
1.3.1 Exkurs: Auswirkungen des BVerfG-Urteils zum dritten Geschlecht	6
1.3.2 Exkurs: Diversität	6
<b>2 Zahlen, Daten und Fakten</b>	<b>7</b>
2.1 Darstellung des Personalbestands	7
2.1.1 Laufbahnen	7
2.1.2 Befristung/ Dauerbeschäftigung	9
2.1.3 Teilzeit/ Vollzeit	10
2.1.4 Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	11
2.1.5 Altersstruktur und freiwerdende Stellen	12
2.1.6 Schwerbehinderung	13
2.2 Darstellung der Personalgewinnung und -entwicklung	13
2.2.1 Stellenausschreibungen	13
2.2.2 Fortbildungen	14
2.2.3 Ausbildung	14
2.2.4 Verbeamtungen	14
2.2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen	16
2.2.6 Leistungsprämien und Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	18
2.3 Darstellung der Inanspruchnahme von Vereinbarungsangeboten	20
2.3.1 Nutzung von Mobiler Arbeit und Telearbeit	20
2.3.2 Beurlaubungen/Elternzeit	21
2.3.3 Freistellung aufgrund von Pflege	21
<b>3 Bestehende Strukturen</b>	<b>22</b>
3.1 Personalgewinnung	22
3.1.1 Stellenausschreibungen	22
3.1.2 Inklusion	23
3.1.3 Paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen	23
3.2 Personalentwicklung	23
3.2.1 Ausbildung	24
3.2.2 Fortbildung	25
3.2.3 Qualifizierung von wissenschaftlichem Nachwuchs	26
3.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	27
3.3.1 Arbeitszeitregelungen	28
3.3.2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	29
3.3.3 Elternzeit	30
3.3.4 Pflegezeit	31
3.3.5 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten	31

<b>4 Abgleich Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2021 - 2024</b>	<b>33</b>
4.1 Ziel 1: Abbau von Unterrepräsentanzen	33
4.1.1 Unterrepräsentanz von Frauen bei der Planstellenbesetzung abbauen	33
4.1.2 Unterrepräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene abbauen	34
4.1.3 Sensibilisierung von Vorgesetzten	35
4.2 Ziel: 2: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern	35
4.2.1 Bedarfsermittlung von Maßnahmen zur weiteren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Thünen-Institut	35
<b>5 Ziele des Gleichstellungsplans 2025 – 2028</b>	<b>37</b>
5.1 Unterrepräsentanz beseitigen	37
5.2 Karriereförderung	38
5.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensphasen	39
5.4 Verbesserung der Datenbasis	40
<b>Anhang: Grunddaten</b>	<b>41</b>
<b>A1. Forschungsbereich „Fisch“</b>	<b>41</b>
<b>A2. Forschungsbereich „Holz“</b>	<b>43</b>
<b>A3. Forschungsbereich „Agrar“ – Agrar-Technik-Labor</b>	<b>45</b>
<b>A3. Forschungsbereich „Agrar“ – Agrar-Sozioökonomie</b>	<b>47</b>
<b>A4. Forschungsbereich „Ländliche Räume“</b>	<b>49</b>
<b>A5. Zentralbereich</b>	<b>51</b>

## Vorwort

Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur eine gesetzliche Zielvorgabe sondern auch und insbesondere ein zentraler Bestandteil moderner Wissenschaft und Forschung. Sie schafft die Grundlage dafür, dass Talente unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebensumständen gefördert werden können. Als Forschungseinrichtung verstehen wir Vielfalt nicht nur als Bereicherung, sondern als Voraussetzung für exzellente Wissenschaft.

Mit diesem Gleichstellungsplan setzen wir ein klares Zeichen für Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit aber auch Diversität. Unser Ziel ist es, Barrieren abzubauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts zu stärken. Wir sind überzeugt, dass innovative Forschung nur in einem Umfeld gedeihen kann, das fair, inklusiv und inspirierend ist.

Der Aufbau des Gleichstellungsplans folgt im Wesentlichen den gesetzlichen Anforderungen aus dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG). So werden im **Teil 1** die Grundlagen und das grundsätzliche Verständnis von Gleichstellung im Thünen-Institut dargestellt. Im **Teil 2** erfolgt sodann eine Darstellung der Kennzahlen und Messgrößen, an denen man die Entwicklung im Thünen-Institut ablesen kann. Im darauffolgenden **Teil 3** werden zentrale und dezentrale Strukturen zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik im Thünen-Institut abgebildet, bevor im **Teil 4** sodann ein Abgleich der Ziele und Maßnahmen des vorherigen Gleichstellungsplans und der Zielerreichung zum Stichtag 30.06. vorgenommen wird. Aufbauend auf dieser Feststellung der vergangenen Erfolge und noch bestehenden Potentialen stellt der Gleichstellungsplan in **Teil 5** abschließend das Arbeitsprogramm zur weiteren Verbesserung und Zielerreichung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes dar.

Dieser Gleichstellungsplan ist nicht nur ein strategisches Instrument, sondern auch ein Ausdruck des Engagements aller am Thünen-Institut beschäftigten Personen, die Gleichstellung nachhaltig in unserer Einrichtung zu verankern. Er bietet konkrete Maßnahmen und Ziele, um bestehende Ungleichheiten zu erkennen, zu adressieren und langfristig zu überwinden.

Wir laden alle Kolleginnen und Kollegen des Thünen-Instituts ein, diesen Weg weiter aktiv mitzugestalten. Nur gemeinsam können wir das Ziel einer gleichberechtigten Wissenschaftslandschaft verwirklichen und die besten Voraussetzungen für herausragende Forschung und Beratung schaffen.

Braunschweig, den 25.03.2025



Prof. Dr. Birgit Kleinschmit  
Präsidentin des Thünen-Instituts



Birgit Rönnpagel  
Gleichstellungsbeauftragte des Thünen-Instituts

## 1 Grundlagen des Gleichstellungsplans

Grundlage der Gleichstellung ist das in Artikel 3 Abs. 2 GG verankerte Gleichbehandlungsgebot. Umgesetzt wird diese Forderung unter anderem durch das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG). Das BGleG wiederum enthält einen eigenen Abschnitt zum Gleichstellungsplan (Abschnitt 3, §§ 11 bis 14). In diesem Abschnitt sind der Zweck, die Erstellung, der Inhalt, die Bekanntgabe und die Veröffentlichung geregelt.

Grundlage jedes Gleichstellungsplans bildet nach § 13 BGleG die Beschreibung der Situation der weiblichen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten sowie die Auswertung der Ergebnisse bisheriger Frauenförderung in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nr. 2 BGleG. Die konkreten Inhalte dieser Situationsbeschreibung und deren Auswertung durch die Auswahl geeigneter Parameter obliegen der Dienststelle.

Die hervorgehobene Bedeutung des Gleichstellungsplans kommt darin zum Ausdruck, dass seine Umsetzung eine besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, insbesondere der Beschäftigten mit Führungsfunktion sowie der Dienststellenleitung ist. Folglich ist der Gleichstellungsplan ein Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Zu berücksichtigen ist zudem das Prinzip des Gender-Mainstreamings als Querschnittsaufgabe, mithin die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen.

### 1.1 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt zum 01.01.2025 in Kraft. Er ist nach § 12 Abs. 1 BGleG für jeweils vier Jahre zu erstellen und wird nach zwei Jahren hinsichtlich seiner Ziele und Maßnahmen überprüft.

Die im Gleichstellungsplan enthaltenen Daten basieren – soweit nicht anders angegeben – auf der aktuellen Gleichstellungsstatistik des Thünen-Instituts sowie anonymisierten Daten des Personalverwaltungssystems „EPOS“. Die dem Gleichstellungsplan zugrunde liegenden Zahlen wurden – soweit nicht anders angegeben – mit Stichtag 30.06.2024 erhoben.

### 1.2 Gesetzliche Ziele des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan dient nicht nur der Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sondern vielmehr der Erreichung aller Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Diese Ziele sind in § 1 BGleG normiert und lauten:

- Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Beseitigung bestehender und Verhinderung künftiger Geschlechterdiskriminierungen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (geschlechterübergreifend) für alle Beschäftigten
- Förderung von Frauen nach Maßgabe der Regelungen im Bundesgleichstellungsgesetz und insbesondere zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen.

Zusätzlich sind bei der Erreichung dieser Ziele die Belange schwerbehinderter und von Schwerbehinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen. Darüber hinaus bleiben die Beteiligungsrechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung unberührt.

Somit ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung und der Personalentwicklung.

## 1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört nach § 24 BGleG der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und arbeitet zum Wohle aller Beschäftigten sowie zur Erfüllung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes eng mit der Dienststellenleitung zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten frühzeitig einzubinden. Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind in § 25 BGleG geregelt.

Die Präsidentin bzw. der Präsident als Dienststellenleitung unterstützt nach § 30 BGleG die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, indem sie bzw. er die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich und umfassend informiert.

### 1.3.1 Exkurs: Auswirkungen des BVerfG-Urteils zum dritten Geschlecht

Bei der Umsetzung der Vorgaben des BGleG stellt sich die Frage der Auswirkungen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 zum dritten Geschlecht (BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16). Mit dieser Entscheidung wurde festgestellt, dass Menschen, die weder eindeutig dem weiblichen noch eindeutig dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können, ein Recht auf einen positiven Eintrag im Geburtenregister unter der Rubrik „Geschlecht“ haben.

Der Zweck des BGleG ist ausgehend von einer generellen strukturellen Benachteiligung von Frauen auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gerichtet. Zwischen diesen beiden Geschlechtern soll in den einzelnen Bereichen Parität erreicht werden. Dies bedeutet für den Gleichstellungsplan, dass die Bestandsaufnahme gemäß § 13 Abs. 1 BGleG sowie die Zielvorgaben gemäß § 13 Abs. 2 BGleG sich weiterhin ausschließlich auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern beziehen.

Der Schutz von Beschäftigten, die weder Frauen noch Männer sind, erfolgt innerhalb des BGleG über die geschlechterunabhängig für alle Beschäftigten geltenden Vorschriften wie die des Abschnitts 4 und im Übrigen nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Hierzu gehören beispielsweise das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, das geschlechterübergreifend für alle Beschäftigten gilt. Das im Gleichstellungsgesetz formulierte Ziel, die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern, und die Regelung zu Angeboten vereinbarkeitsfördernder Rahmenbedingungen sind als geschlechterübergreifende Vorgabe auszulegen.

### 1.3.2 Exkurs: Diversität

„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert.“<sup>1</sup>

Vielfalt wird am Thünen-Institut gelebt: In unserer bunten Gemeinschaft aus mehr als 1.190 Mitarbeitenden aus aller Welt sind alle Menschen willkommen - unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft oder Nationalität, Geschlecht, der Zugehörigkeit zur LGBTQIA+-Community, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung oder sozialer Herkunft. In divers aufgestellten Teams sehen wir unsere Stärke.

---

<sup>1</sup> DFG Erklärung zur Chancengleichheit, <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit>, zuletzt aufgerufen am 13.03.2025

Um Chancengleichheit und Integration in unserer Forschungseinrichtung sichtbarer zu machen, hat das Thünen-Institut bereits 2009 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Dabei handelt es sich um eine Initiative zur Förderung von personeller Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde im Dezember 2006 ins Leben gerufen und wird von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration unterstützt.

Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld erschaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gleichermaßen Wertschätzung erfahren.

Das Thünen-Institut bekennt sich zu diesen Zielen und hat sie in der täglichen Arbeit sowie bei allen Maßnahmen im Blick.

Die Ziele des klaren Bekenntnisses zur Diversität im Thünen-Institut stehen grundsätzlich neben den Zielen und gesetzlichen Aufgaben des Gleichstellungsplans. An vielen Stellen ergeben sich selbstverständlich Überschneidungen oder auch Zielkonflikte. Ähnlich wie bei der Frage des dritten Geschlechts fokussiert sich das Bundesgleichstellungsgesetz jedoch auf nur einen Aspekt der Diversität.

## 2 Zahlen, Daten und Fakten

Die nachstehenden Zahlen wurden mit Stichtag 30.06.2024 erhoben, sofern nicht anders ausgewiesen.

### 2.1 Darstellung des Personalbestands

Der Personalbestand im Thünen-Institut setzt sich aus zwei Bereichen zusammen. Auf der einen Seite verfügt das Thünen-Institut in 2024 über 729,3 Dauerstellen (196 Plan- und 533,7 Etatstellen<sup>2</sup>) die im Bundeshaushalt ausgewiesen sind.

Zum Stichtag 30.06.2024 waren insgesamt 1.189 Personen am Thünen-Institut beschäftigt. Neben den 708 Personen in Dauerarbeitsverhältnissen beschäftigt das Thünen-Institut 481 Personen befristet in Projekten, die hauptsächlich als Drittmittelprojekte zugewiesen werden.

	2021 (Stand: 30.06.2021)	2024 (Stand: 30.06.2024)
Frauen	572	637
Männer	531	552
<b>Anzahl<sup>3</sup></b>	<b>1103</b>	<b>1189</b>
Frauenanteil	51,86%	53,57%

#### 2.1.1 Laufbahnen

Soweit nicht anders angegeben, werden die nachfolgenden Begriffe in diesem Gleichstellungsplan einheitlich wie folgt definiert:

---

<sup>2</sup> Eine „Planstelle“ ist eine nach Amt und Besoldungsgruppe im Stellenplan ausgewiesene Beamtenstelle. Die „Etatstelle“ (oder auch „Stelle“) ist das tarifrechtliche Pendant für Tarifbeschäftigte bei öffentlichen Arbeitgebern.

<sup>3</sup> Im Thünen-Institut liegen keine Meldungen von anderweitigen Geschlechtseintragungen vor.

- **höherer Dienst** (hD) – umfasst die Besoldungsgruppen ab A 13 (Einstiegsamt) und höher sowie die Entgeltgruppen ab E 13 und höher
- **gehobener Dienst** (gD) – umfasst die Besoldungsgruppen A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (End-/Spitzenamt) und die Entgeltgruppen E 9b bis E 12
- **mittlerer Dienst** (mD) – umfasst die Besoldungsgruppen A 6 (Einstiegsamt) bis A 9 (End-/Spitzenamt und Amtszulage) sowie die Entgeltgruppen E 5 bis E 9a. Aus statistischen Gründen werden die Stellen des einfachen Dienstes hier ebenfalls dem mittleren Dienst zugeordnet.

#### Beamtinnen und Beamte

Laufbahnguppe	Frauen	Männer	Frauenanteil
höherer Dienst	35	85	<b>29,17%</b>
B6	0	1	<b>0%</b>
B3	2	8	<b>20%</b>
B2	0	6	<b>0%</b>
B1	1	9	<b>10%</b>
A16	0	0	-
A15	8	18	<b>30,77%</b>
A14	11	31	<b>26,19%</b>
A13	13	12	52%
gehobener Dienst	9	5	<b>64,29%</b>
A13g	2	0	100%
A12	1	0	100%
A11	3	2	60%
A10	3	3	50%
A9g	0	0	-
mittlerer Dienst	2	5	<b>28,57%</b>
A9m	0	2	0%
A8	2	1	66,67%
A7	0	2	0%
A6	0	0	-
Summe	46	95	<b>32,62%</b>

**Tarifbeschäftigte  
(befristet und unbefristet)**

Laufbahnguppe	Frauen	Männer	Frauenanteil
höherer Dienst	280	280	50%
E 15	0	1	0%
E 14	55	91	37,67
E 13	225	188	54,48
gehobener Dienst	52	54	49,06%
E 12	0	5	0%
E 11	19	11	63,33%
E 10	18	22	45,00%
E 9c	13	4	76,47%
E 9b	2	12	14,29%
mittlerer Dienst	239	109	68,68%
E 9a	42	28	60%
E 8	36	10	78,26%
E 7	40	26	60,61%
E 6	60	34	63,83%
E 5	61	11	84,72%
E 1 - 4	18	10	64,29
Summe	589	453	56,53

## 2.1.2 Befristung/ Dauerbeschäftigung

Gesamtübersicht Befristung	Frauen	Männer	Frauenanteil
unbefristet	360	348	55,85%
befristet	277	204	57,59%
Summe	637	552	53,57%

Übersicht höherer Dienst	Frauen	Männer	Frauenanteil
unbefristet	105	191	35,47%
befristet	210	174	54,69%
Summe	315	365	46,32%

Übersicht gehobener Dienst	Frauen	Männer	Frauenanteil
unbefristet	45	50	47,37%
befristet	16	9	64,00%
Summe	61	59	50,83%

Übersicht mittlerer Dienst	Frauen	Männer	Frauenanteil
unbefristet	198	98	66,89%
befristet	43	16	72,88%
Summe	241	114	67,88%

### 2.1.3 Teilzeit/ Vollzeit

Zur Einordnung der Zahlen:

- Es wurden alle Beschäftigten mit einer Teilzeitvereinbarung entsprechend zu den Teilzeitkräften gezählt.
- Der Vollständigkeit halber muss aber gesagt werden, dass **73 Frauen** und **46 Männer** vollzeitnah (im Umfang zwischen 80% und 99%) arbeiten.

Übersicht alle Laufbahnen	Frauen	Männer	Frauenanteil
Teilzeit	279	98	74,01%
Vollzeit	358	454	44,09%
Summe	637	552	

Übersicht höherer Dienst	Frauen	Männer	Frauenanteil
Teilzeit	148	73	66,97%
Vollzeit	167	292	36,38%
Summe	315	365	

Übersicht gehobener Dienst	Frauen	Männer	Frauenanteil
Teilzeit	23	8	74,19%
Vollzeit	38	51	42,70%
Summe	61	59	

Übersicht mittlerer Dienst	Frauen	Männer	Frauenanteil
Teilzeit	96	15	86,49%
Vollzeit	145	99	59,43%
Summe	241	114	

## 2.1.4 Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Die Rolle der Vorgesetzten im Thünen-Institut ist in der Satzung festgelegt.

Neben den Vorgesetzten gibt es im Thünen-Institut eine Vielzahl von Führungskräften. Die Begriffsbestimmung einer Führungskraft erfolgt in der Geschäftsordnung des Thünen-Instituts.

Aufgrund der veränderlichen Zusammensetzungen in den Forschungsprojekten besteht in der Regel keine dauerhafte Struktur im wissenschaftlichen Bereich unterhalb der Ebene „Referats-/Arbeitsbereichsleitungen“.

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Präsidentin/Präsident	0	1	0 %
Leitungen der Organisationseinheiten	6	16	27,27 %
Stellv. Leitung der Organisationseinheiten	5	14	26,32 %
Referats-/Arbeitsbereichsleitungen	75	145	34,09 %
Summe	86	176	32,82 %

## 2.1.5 Altersstruktur und freiwerdende Stellen

### Übersicht Altersstruktur<sup>4</sup>

Alter	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Über 65 Jahre	88	36	52	40,91 %
60 – 64 Jahre	146	80	66	54,79%
50 – 59 Jahre	242	117	125	48,35%
40 – 49 Jahre	299	164	135	54,85%
30 – 39 Jahre	370	214	156	57,84%
20 – 29 Jahre	44	26	18	59,09%
unter 20 Jahre	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>1189</b>	<b>637</b>	<b>552</b>	<b>53,57%</b>

### Übersicht der freiwerdenden Stellen (Männer – Frauen, Laufbahn) bis 2027

Jahr	Laufbahn	Anzahl/ Wertigkeit	Summe
2025	Höherer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,0 B6</li> <li>• 1,0 B1</li> <li>• 1,0 A14</li> <li>• 1,0 E15</li> <li>• 1,0 E14</li> </ul>	5
	Gehobener Dienst	Fehlanzeige	0
	Mittlerer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,0 E9a</li> <li>• 2,0 E8</li> <li>• 1,0 E7</li> </ul>	4

<sup>4</sup> Zur Einordnung des Alters:

- über 65 Jahre: vor 30.06.1962 geborene Personen
- 60-64 Jahre: 30.06.1967 - 01.07.1962
- 50-59 Jahre: 30.06.1977 - 01.07.1967
- 40-49 Jahre: 30.06.1987 - 01.07.1977
- 30-39 Jahre: 30.06.1997 - 01.07.1987
- 20-29 Jahre: 30.06.2007 - 01.07.1997
- unter 20: 01.07.2007 und jünger

2026	Höherer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,0 A14</li> </ul>	1
	Gehobener Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,0 E11</li> <li>• 1,0 E12</li> </ul>	3
	Mittlerer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,0 E9a</li> <li>• 5,0 E8</li> <li>• 1,0 E7</li> <li>• 3,0 E6</li> <li>• 1,0 E5</li> <li>• 1,0 E3</li> </ul>	13
2027	Höherer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,0 B3</li> <li>• 1,0 E14</li> </ul>	4
	Gehobener Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,0 A11</li> <li>• 1,0 E10</li> <li>• 3,0 E9b</li> </ul>	5
	Mittlerer Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,0 E8</li> <li>• 2,0 E7</li> <li>• 1,0 E6</li> <li>• 2,0 E5</li> </ul>	6

## 2.1.6 Schwerbehinderung

Anzahl an schwerbehinderter Beschäftigter 2019 - 2024

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Frauen	25	23	21	23	25	29
Männer	23	24	22	20	26	25
Summe	48	47	43	43	51	54

## 2.2 Darstellung der Personalgewinnung und -entwicklung

### 2.2.1 Stellenausschreibungen

Anzahl an Stellenausschreibungen 2019 - 2023

Kalenderjahr	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Ausschreibungen	k.A.	325	350	475	341

#### Anzahl der Verfahren auf Grundlage eines Antrags auf Absehen von der Ausschreibung

Kalenderjahr	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Absehen v.d.A.	143	161	147	134	136

#### 2.2.2 Fortbildungen

Jahr	Laufbahn	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen
2023	Höherer Dienst	106	80	56,99%
	Gehobener Dienst	26	23	53,06%
	Mittlerer Dienst	38	11	77,55%
2022	Höherer Dienst	162	138	54,00%
	Gehobener Dienst	51	39	56,67%
	Mittlerer Dienst	112	24	82,35%
2021	Höherer Dienst	66	62	51,56%
	Gehobener Dienst	27	15	64,29%
	Mittlerer Dienst	54	12	81,82%
2020	Höherer Dienst	44	18	70,97%
	Gehobener Dienst	11	5	68,75%
	Mittlerer Dienst	23	8	74,19%
Summe		722	437	62,30%

#### 2.2.3 Ausbildung

##### Anzahl an Ausbildungsplätzen 2019 - 2024

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024
weibliche Auszubildende	7	4	7	5	3	7
männliche Auszubildende	6	5	6	7	10	9
Summe	13	9	13	12	13	16

#### 2.2.4 Verbeamtungen

Dem Thünen-Institut sind insgesamt 193 Planstellen zur Besetzung mit Beamten und Beamtinnen der verschiedenen Laufbahnen über den Bundeshaushalt zugewiesen.

Das Thünen-Institut führt zwei verschiedene Verbeamtungsverfahren durch. Neben der öffentlichen Stellenausschreibung neu zu besetzender Planstellen können im Rahmen von Interessensbekundungsverfahren auch Etatstelleninhaberinnen und -inhaber<sup>5</sup> in ein Beamtenverhältnis übernommen werden.

Die Verbeamtungsmöglichkeiten orientieren sich hierbei an den Soll-Stellenplänen der jeweiligen Organisationseinheiten und an den entsprechenden Stellenverfügbarkeiten. Aus diesem Grund sind Verbeamtungen nicht in jeder Organisationseinheit und in jedem Jahr möglich.

Das nähere Verfahren ist in der „Verfahrensregelung für die Verbeamung und Beförderung von Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst im Thünen-Institut“ (Stand 25.06.2018) sowie den Beurteilungsrichtlinien niedergelegt.

Jahr	Laufbahn	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen
2024 <sup>6</sup>	Höherer Dienst	2	3	40%
	Gehobener Dienst	0	0	0
	Mittlerer Dienst	0	0	0
Summe		2	3	40%

2023	Höherer Dienst	3	1	75,00%
	Gehobener Dienst	0	0	0
	Mittlerer Dienst	0	0	0
Summe		3	1	75,00%

2022	Höherer Dienst	2	2	50,00%
	Gehobener Dienst	0	0	0
	Mittlerer Dienst	0	0	0
Summe		2	2	50,00%

2021	Höherer Dienst	0	0	0
	Gehobener Dienst	0	0	0
	Mittlerer Dienst	0	0	0
Summe		0	0	0

<sup>5</sup> Eine „Planstelle“ ist eine nach Amt und Besoldungsgruppe im Stellenplan ausgewiesene Beamtenstelle. Die „Etatstelle“ (oder auch „Stelle“) ist das tarifrechtliche Pendant für Tarifbeschäftigte bei öffentlichen Arbeitgebern.

<sup>6</sup> Bei dieser Betrachtung wurde das komplette Kalenderjahr 2024 einbezogen.

## 2.2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

### Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

Beförderungen von Beamtinnen und Beamten erfolgen in der Regel auf Grundlage der Regelbeurteilungen, die auf Grundlage der Beurteilungsrichtlinien des Thünen-Instituts erstellt werden.

Für die Auswahl bei Beförderungen stellt die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Beamtinnen und Beamten den verfassungsrechtlich geforderten Rahmen und die wesentliche Grundlage dar.

Das Thünen-Institut hat sich zur Umsetzung des verfassungsmäßig geforderten Maßstabes eine Verfahrensregelung gegeben. Dieses Verfahren ist in der „Verfahrensregelung für die Verbeamtung und Beförderung von Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst im Thünen-Institut“ (Stand 25.06.2018) sowie den Beurteilungsrichtlinien niedergelegt.

Jahr	Laufbahn	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen
2024 <sup>7</sup>	Höherer Dienst	0	0	-
	Gehobener Dienst	1	0	100%
	Mittlerer Dienst	1	2	33,33%
Summe		2	2	50%

2023	Höherer Dienst	1	2	33,33%
	Gehobener Dienst	1	1	50,00%
	Mittlerer Dienst	0	0	-
Summe		2	3	40,00%

2022	Höherer Dienst	1	0	100%
	Gehobener Dienst	0	0	-
	Mittlerer Dienst	0	0	-
Summe		1	0	100%

<sup>7</sup> Bei dieser Betrachtung wurde das komplette Kalenderjahr 2024 einbezogen.

<b>2021</b>	Höherer Dienst	2	8	<b>20,00%</b>
	Gehobener Dienst	0	1	<b>0%</b>
	Mittlerer Dienst	0	1	<b>0%</b>
	Summe	2	10	<b>16,67%</b>

### Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigte

Als Höhergruppierung wird die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe infolge einer ausdrücklichen Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit durch den Arbeitgeber verstanden. Die Höhergruppierung stellt somit einen konkreten Akt der Übertragung zusätzlicher und höherwertiger Aufgaben dar.

Im Thünen-Institut werden Stellen und Tätigkeitsbewertungen zentral durch die Zentralabteilung vorgenommen. Anpassungen von bestehenden Aufgaben erfolgen sowohl im Sinne einer geordneten Personalentwicklung als auch als Reaktion auf sich verändernde Aufgaben für die Zukunft.

<b>Jahr</b>	<b>Laufbahn</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Anzahl Männer</b>	<b>Anteil Frauen</b>
<b>2024<sup>8</sup></b>	Höherer Dienst	4	7	<b>36,4%</b>
	Gehobener Dienst	3	4	<b>42,9%</b>
	Mittlerer Dienst	6	4	60%
	Summe	13	15	<b>46,43%</b>

<b>2023</b>	Höherer Dienst	10	10	50,00%
	Gehobener Dienst	1	2	<b>33,3%</b>
	Mittlerer Dienst	7	1	87,5%
	Summe	18	13	<b>58,06%</b>

<b>2022</b>	Höherer Dienst	6	8	<b>42,9%</b>
	Gehobener Dienst	0	0	0
	Mittlerer Dienst	9	3	75%
	Summe	15	11	<b>57,7%</b>

<sup>8</sup> Bei dieser Betrachtung wurde das komplette Kalenderjahr 2024 einbezogen.

2021	Höherer Dienst	5	10	33,33%
	Gehobener Dienst	0	0	-
	Mittlerer Dienst	4	2	66,67%
Summe		9	12	42,86%

## 2.2.6 Leistungsprämien und Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

### Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte

Das Thünen-Institut macht im Bereich der Beamtinnen und Beamten von der Möglichkeit der Leistungsbesoldung – in Form der jährlichen (einmaligen) Leistungsprämie – Gebrauch. Empfängerinnen und Empfänger der Leistungsprämien können im Grundsatz alle Beamtinnen und Beamten der A-Besoldung sein. Ausgenommen von der Möglichkeit der Leistungsprämie sind daher insbesondere Beamtinnen und Beamte in der B-Besoldung sowie in der Probezeit.

Leistungsprämien sind nach der Höhe und Anzahl beschränkt. Rechtsgrundlage für die Vergabe von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen an Beamtinnen und Beamte bildet § 42a Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), der durch die Bundesleistungsbesoldungsverordnung (BLBV) konkretisiert wird. Das Vergabebudget für leistungsbezogene Besoldungsinstrumente an Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A entspricht nach § 42a Absatz 4 BBesG mindestens 0,3 v.H. der Ausgaben für die Besoldung.

Die Vergabe der Leistungsprämie erfolgt aufgrund einer jährlichen vergleichenden Bewertung der Beamtinnen und Beamten sowie nach einem festen Verteilungsschlüssel (eine Leistungsprämienoption pro Fachinstitut).

Jahr	Laufbahn	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen
2024 <sup>9</sup>	Höherer Dienst	10	11	48%
	Gehobener Dienst	3	1	75%
	Mittlerer Dienst	-	-	-
Summe		13	12	61,5%

2023	Höherer Dienst	9	12	42,85%
	Gehobener Dienst	1	2	33%
	Mittlerer Dienst	1	0	100%
Summe		11	14	44%

<sup>9</sup> Bei dieser Betrachtung wurde das komplette Kalenderjahr 2024 einbezogen.

2022	Höherer Dienst	10	16	38,46%
	Gehobener Dienst	5	2	71,43%
	Mittlerer Dienst	1	1	50%
Summe		16	19	45,71%

2021	Höherer Dienst	6	14	30%
	Gehobener Dienst	6	0	100%
	Mittlerer Dienst	0	2	0%
Summe		12	16	42,85%

### Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Mit der Neufassung von § 18 (Bund) TVöD wurde das tarifvertragliche Leistungsentgelt von einem tarifrechtlich vorgeschriebenen Instrument in eine Option des Arbeitgebers umgewandelt: Es kann mit diesem Instrument jährlich ein Gesamtvolumen von bis zu 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres für die Leistungsbezahlung zur Verfügung gestellt werden. Die Umsetzung richtet sich weiterhin nach dem unverändert gebliebenen LeistungsTV-Bund.

Im Thünen-Institut erfolgt die leistungsorientierte Bezahlung auf Grundlage der Rahmendienstvereinbarung über die Einführung und Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung vom 15./17.09.2007 sowie der Dienstvereinbarung über die Einführung und Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung im Thünen-Institut vom 18.06.2009 (DV LOB).

Das Leistungsentgelt wird auf der Basis der Leistungsfeststellung (Leistungszeitraum 01.01. bis 31.12. im vorherigen Jahr) individuell festgesetzt.

### Getroffene Leistungsfeststellungen 2019 – 2023

2023											
Leistungspunkte	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0
Frauen	*	*	*	*	*	128	59	85	102	35	128
Männer	*	*	*	*	*	108	50	50	68	40	105

2022											
Leistungspunkte	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0
Frauen	8	*	*	32	47	121	49	40	50	17	162
Männer	15	*	*	36	58	107	50	32	24	15	90

2021											
Leistungspunkte	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0
Frauen	31	*	*	4	6	150	11	51	57	58	152
Männer	36	*	*	5	4	144	17	33	38	53	93

2020											
Leistungspunkte	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0
Frauen	*	*	*	*	35	135	19	51	64	59	102
Männer	*	*	*	4	39	118	18	32	62	36	72

2019											
Leistungspunkte	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0
Frauen	*	*	*	*	42	52	13	45	92	37	67
Männer	*	*	*	*	26	142	9	33	86	14	43

\* keine Angabe, da drei oder weniger Personen

#### Punkte der Leistungsmessung

2 = Anforderungen übertroffen

1,5 = Anforderungen voll erfüllt

1,0 = Anforderungen in Schwerpunkten erfüllt

0 = Anforderungen nicht erfüllt

## 2.3 Darstellung der Inanspruchnahme von Vereinbarungsangeboten

### 2.3.1 Nutzung von Mobiler Arbeit und Telearbeit

In allen Organisationseinheiten wird von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens Gebrauch gemacht. Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich hat sich eine breite Nutzungsquote durchgesetzt. Aber auch in den nicht-wissenschaftlichen Bereichen gehört das mobile Arbeiten in allen Organisationseinheiten im Thünen-Institut (in unterschiedlicher Intensität) zum Standard. Eine statistische Erhebung gibt es hierzu nicht.

Von der Möglichkeit der Telearbeit wurde in dem Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht.

## 2.3.2 Beurlaubungen/Elternzeit

Anzahl an Elternzeiten 2019 - 2023

Kalenderjahr	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Frauen	21	8	16	21	21
Anzahl Männer	16	9	6	16	22

Beurlaubungen aus familiären Gründen erfolgen seit der Einführung des Bundeselterngeldgesetzes (BEEG) nur noch in absoluten Ausnahmefällen. Im Jahr 2024 hat keine Person eine Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch genommen. Dagegen wird im Thünen-Institut die Möglichkeit zur Nutzung von Elternzeit breit genutzt.

Auch männliche Beschäftigte machen von der Möglichkeit der Elternzeit vermehrt Gebrauch. Überwiegend nehmen allerdings weiterhin die weiblichen Beschäftigten Elternzeit in größerem zeitlichem Umfang (Dauer der Elternzeit) in Anspruch.

Eine darüber hinausgehende statistische Erfassung der Dauer der jeweiligen Elternzeit ist nicht vorhanden.

## 2.3.3 Freistellung aufgrund von Pflege

Im Berichtszeitraum wurden keine Freistellungen nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG) oder dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) genommen.

### 3 Bestehende Strukturen

#### 3.1 Personalgewinnung

Die Personalgewinnung stellt einen wichtigen Baustein zur Erreichung der Gleichstellungsziele dar.

Aufgrund der hohen Anzahl an Drittmittelstellen verfügt das Thünen-Institut über eine hohe Befristungsquote. Es sind im Thünen-Institut 40,5% aller Beschäftigten befristet. Laufzeiten von Drittmittelforschungsprojekten haben im Mittel eine Dauer von drei Jahren.

Zur Optimierung des Prozesses zur Personalgewinnung wurden im Berichtszeitraum und hierbei insbesondere in den Jahren 2023 und 2024 verschiedene Maßnahmen gestartet:

- Verbesserung des Einstellungsprozesses im Rahmen der Aufgaben- und Vollzugskritik
- Abschluss eines Rahmenvertrags zur Veröffentlichung von Stellenanzeigen in einschlägigen Medien wie bspw. interamt.de, stepstone.de, indeed.de und academics.de
- Start der Einführung eines digitalen Bewerbermanagementsystems
- Gründung einer Arbeitsgruppe zur Verbesserung des Onboardings
- Verabschiedung von Standards zum Offboarding

##### 3.1.1 Stellenausschreibungen

Aus der Entwicklung der Anzahl an Ausschreibungsverfahren auf Basis der Daten aus dem Sachgebiet Personalmanagement lässt sich eine dauerhaft hohe Anzahl an Verfahren ablesen.

In der stetigen Erhöhung bzw. der hohen Anzahl an Ausschreibungen liegt eine reale Erhöhung der Chancen auf berufliches Fortkommen für alle Beschäftigten. In der Folge besteht Anlass zur Vermutung, dass das Ziel der Beseitigung von Unterrepräsentanzen durch Geschlechterdurchmischung und bestenfalls eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in der Dienststelle voraussichtlich weiterhin positiv beeinflusst wird.

Nach § 6 Abs. 2 BGleG soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Der Arbeitsplatz soll öffentlich (extern) ausgeschrieben werden, wenn die Beseitigung der Unterrepräsentanz nicht mit einer hausinternen Ausschreibung erreicht werden kann.

Aufgrund einer Absprache der Thünen-Leitung und den Gremien sowie der Gleichstellungsbeauftragten werden im Thünen-Institut grundsätzlich alle freien Stellen öffentlich (extern) ausgeschrieben. Ausnahmen sind in wenigen, enumerativen Fällen geregelt und betreffen vor allem kurze Anschlussbeschäftigungen an ein vorheriges Beschäftigungsverhältnis im Thünen-Institut. Zusätzlich zu den enumerativen Ausnahmen können die Organisationseinheiten in besonderen Fällen auch Einzelanträge auf das Absehen von der Ausschreibung stellen. Dies erfolgt in den Fällen, in denen bereits inhaltlich einschlägiges und qualifiziertes befristet beschäftigtes Personal vorhanden ist.

Die Anzahl von Verfahren in denen auf eine Ausschreibung verzichtet wurden sind relativ konstant. Das Absehen von einer Ausschreibung erfolgt immer dann, wenn

1. bereits Personal vorhanden ist, das für die zu besetzende Stelle bestens geeignet ist. Es wird hierbei unterstellt, dass auch bei einer öffentlichen Ausschreibung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit keine andere Person im Verfahren ausgewählt würde und
2. wenn es sich um KEINE Dauerstelle handelt.

Alle Stellenausschreibungen erfolgen in einem standardisierten Format. Die Formulierungen der Stellenausschreibungen werden grundsätzlich durch die Zentralabteilung vorgegeben bzw. geprüft.

Die Stellenausschreibungen des Thünen-Instituts werden sowohl auf der Webseite des Thünen-Instituts als auch auf der Seite interamt.de veröffentlicht. Zusätzlich werden offene Stellen auch in den Systemen der Arbeitsagentur veröffentlicht. Darüber hinaus nutzt das Thünen-Institut auch kommerzielle Veröffentlichungswege. Hierzu gehören sowohl Stellenportale wie beispielsweise academics.de, stepstone.de oder auch greenjobs.de. Zusätzliche oder individuelle Stellenportale können in Abhängigkeit von der gesuchten Fachrichtung und in Abstimmung mit der personalsuchenden Organisationseinheit genutzt werden. Aufgrund der in vielen Fällen sehr spezialisierten Ausrichtung der Stellenprofile nutzen die Fachinstitute in der Regel auch ihre wissenschaftlichen Fachgesellschaften und die Partnerorganisationen zur Verbreitung der Vakanzen.

### **3.1.2 Inklusion**

Nach dem BGleG sind bei der Erreichung der allgemeinen Ziele auch die Belange schwerbehinderter und von Schwerbehinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen.

Für die Dienststellen im Geschäftsbereich des BMEL wurde 2019 eine Inklusionsvereinbarung verabschiedet, die im Jahr 2024 überarbeitet wurde. Diese Vereinbarung gibt den zu beachtenden Rahmen vor. Darüber hinaus bleiben die Beteiligungsrechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung unberührt.

### **3.1.3 Paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen**

Gem. § 7 Abs. 3 BGleG sollen Auswahlkommissionen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

Da die Bewerbungsgespräche dezentral organisiert und oftmals ohne Beteiligung des Personalmanagements durchgeführt werden, wurden alle potentiellen Verfahrensleitungen von Bewerbungsverfahren über die Vorgabe zur paritätischen Besetzung des Auswahlgremiums informiert.

Zur Umsetzung dieser Zielvorgabe wurde zudem ein Flyer für alle Beschäftigte erstellt und breit kommuniziert.

## **3.2 Personalentwicklung**

Die knapp 1200 Beschäftigten im Thünen-Institut verteilen sich auf folgende Berufsgruppen:

- wissenschaftliches Personal
- technisches Personal und
- administratives Personal

### **Wissenschaftliches Personal**

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals erfolgt neben der Beschäftigung auf Dauerstellen in vielen Fällen (zunächst) eine Befristung auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Diese Befristungspraxis hat auch unmittelbare Folgen auf die Aspekte der Personalgewinnung und -entwicklung.

Grundsätzlich vollzieht sich die Personalentwicklung im Thünen-Institut entlang der Aufgaben und Positionen der Beschäftigten. Die Erweiterung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen erfolgt mit Blick jetzige und künftige dienstliche Aufgaben.

Im wissenschaftlichen Bereich steigt eine Vielzahl an Beschäftigten im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen im Thünen-Institut und unmittelbar nach dem Studium ein. Die Beschäftigung erfolgt im Rahmen von Drittmittel- oder Eigenmittelprojekten mit planbarem Ende.



In dieser ersten Phase nach dem Hochschulabschluss dient die Beschäftigung in oft der Promotion. Daneben können aber auch anderweitige Qualifikationsziele im Sinne des WissZeitVG genutzt werden.

In der sich anschließenden zweiten Phase, der Post-Doc-Phase, werden nach der Promotion weitere Kenntnisse und Qualifikationen im Rahmen von weiteren befristeten (Anschluss-)Beschäftigungen erworben. Hierbei bietet sich der weitere Kapazitätsaufbau im Rahmen von weiterer Vertiefung von Erfahrungen und Kenntnissen in Drittmittel- oder Eigenmittelprojekten an. Im Bereich der reinen Eigenqualifikation bietet das Thünen-Institut das Qualifikationsziel des Erfahrungs- und Kenntnisaufbaus im Bereich der wissenschaftlichen Politikberatung. Dieses grenzt sich von den klassischen Qualifikationszielen an Universitäten (bspw. der Habilitation) ab. Es wird im Thünen-Institut nicht die klassische Lehrbefugnis als Qualifikation verfolgt, sondern eine Wissens- und Erfahrungsvermittlung an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Politik geboten.

Ziel des Thünen-Instituts ist es, seine gut ausgebildeten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bestmöglich für die Übernahme dauerhafter Aufgaben im Thünen-Institut (auf einer Dauerstelle) oder in anderen Einrichtungen vorzubereiten. Maßgebliches Hilfsmittel zur Zielerreichung der wissenschaftlichen Qualifikation ist der Qualifikationsplan.

### Technisches und administratives Personal

Im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals erfolgt keine vergleichbar strukturierte Personalentwicklung von der Befristung über die Dauerbeschäftigung bis hin zur Beförderung auf höhere Positionen. Die Personalentwicklung vollzieht sich in diesem Bereich noch mehr anhand der offenen Aufgaben und entsprechender offener Stellen. Die Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten werden mit Blick auf künftige Aufgaben im Rahmen von Fortbildungen aufgebaut und bestehendes Personal auf diese Weise für weitere Aufgaben qualifiziert.

### 3.2.1 Ausbildung

Das Thünen-Institut bekennt sich neben der wissenschaftlichen Ausbildung auch zur Berufsausbildung. Es deckt über die eigene Ausbildung einen Teil des eigenen Bedarfs nach Nachwuchskräften.

Zum Stichtag 30.06.2024 wurden folgende Ausbildungsmöglichkeiten im Thünen-Institut angeboten.

- Fischwirt/in (Fachrichtung Aquakultur und Binnenfischerei)
- Land- und Baumaschinenmechatroniker/in
- Landwirt/in
- Verwaltungsfachangestellte/r
- Gärtner/in (Fachrichtung Baumschule)
- Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)
- Biologielaborant/in
- Chemicolaborant/in

Nach erfolgreicher Ausbildung übernimmt das Thünen-Institut seine Auszubildenden zunächst für ein Jahr in einem befristeten Anstellungsverhältnis.

### 3.2.2 Fortbildung

Eine gezielte und intensive Fortbildung hilft, Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten aufzubauen bzw. zu vertiefen und so Kompetenzen zu sichern und aufzubauen.

Die Fortbildungen werden im Thünen-Institut aus der Zentralabteilung (Referat Personal & Organisation) heraus organisiert und gesteuert. Im Jahr 2024 wurde ein Fortbildungskonzept erarbeitet, dass die Prozesse und Inhalte von (verpflichtenden) Fortbildungen regelt.

Zur Deckung des festgestellten Fortbildungsbedarfs greift das Thünen-Institut auf drei Wege zurück:

- (1) Ein Großteil des Fortbildungsbedarfs wird über die **Bundeskademie für öffentliche Verwaltung (BAkÖV)** gedeckt. Gegenüber der BAkÖV werden die Bedarfe des Thünen-Instituts zentral gemeldet. Hierbei handelt es sich um einen großen Katalog mit allgemeinen aber auch sehr speziellen Themenkomplexen. Nach einem feststehenden Schlüssel werden dem Thünen-Institut dann Plätze für ausgewählte Fortbildungen zur Verfügung gestellt.
- (2) Daneben organisiert das Thünen-Institut auch **Kurse in eigener Verantwortung**. Hierbei werden insbesondere solche Kurse angeboten, die für eine Vielzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benötigt werden und für die keine ausreichenden Fortbildungsplätze über die BAkÖV bezogen werden können.
- (3) Zusätzlich werden auch **individuelle und sehr spezielle Fortbildungswünsche** über die Fortbildungsstelle realisiert. Diese Kurse betreffen in der Regel sehr spezialisierte Kurse im Bereich der Wissenschaft, die nur wenige Personen direkt betreffen. Diese Kurse stehen in einem sehr engen Zusammenhang mit einer kurzfristigen Sicherstellung zur Übernahme bestimmter Aufgaben.

Daneben erfolgen parallel zu den vorgenannten „echten“ Fortbildungen auch fachliche Weiterbildungen im Rahmen der in den Fachinstituten betreuten Forschungstätigkeiten. Insbesondere im Rahmen der Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erfolgen Teilnahmen an Tagungen oder sonstige Maßnahmen, die der Fort-, Weiter- und Ausbildung in wissenschaftlichen Themen dienen. Diese Veranstaltungen sind in den nachstehenden Zahlen jedoch nicht abgebildet, da es sich nicht um „echte“ Fortbildungen handelt.

Im zurückliegenden Berichtszeitraum wurden neben den klassischen Präsenzfortbildungen auch Kurvvorträge und -fortbildungen angeboten sowie eine Vielzahl von digitalen Fortbildungsangeboten geschaffen.

Darüber hinaus bietet das Thünen-Institut seinen Beschäftigten mit Familienpflichten, die gegebenenfalls in Teilzeit beschäftigt sind und deren Teilnahme oft besondere organisatorische Herausforderungen birgt, die Möglichkeit einzelne Fortbildungsveranstaltungen in Form von Halbtagsseminaren und als Inhouse Schulung zu absolvieren. Soweit allgemein vertretbar, wird hierbei auf individuelle zeitliche Wünsche der Teilzeitkräfte eingegangen, um entsprechend der Möglichkeiten der Beschäftigten die Seminarzeiten festzulegen. Ergänzend zum Angebot des Thünen-Instituts können über die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAkÖV) Seminare für Teilzeitkräfte in Anspruch genommen werden. Dies unterstützt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um den Herausforderungen von Leitungsaufgaben gerecht zu werden, bietet das Thünen-Institut bezogen auf die besondere Zielgruppe Führungskraft (im Sinne der Führungsleitlinien) verschiedene Vertiefungsmöglichkeiten – insbesondere über die BAkÖV. Darüber hinaus erhalten Beschäftigte in herausgehobenen Funktionen ebenfalls bedarfsgerechte Fortbildungen oder Coachings.

Zur Schärfung von Selbstkompetenzen bilden darüber hinaus Seminare zu den Themen „Thünen-Arbeitswelt“ und „Resilienz – Widerstandsfähig im Berufsalltag“ seit 2022 in Zusammenarbeit mit der Sozialberatung („Führungskräfte und Mitarbeitendenberatung“) einen festen Bestandteil des Fortbildungsprogramms des Thünen-Instituts. In Zeiten der Möglichkeiten einer digitalen Welt sind die Vermittlung von fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen von besonderer Bedeutung. Insbesondere die Anforderungen an die Menschen

im Umgang und in der Kommunikation miteinander sowie in der Anwendung der informationstechnischen Möglichkeiten unterliegen einem fortlaufenden Lernprozess. Das Thünen-Institut bietet daher verschiedene IT-Schulungen an. Daneben legt das Fortbildungskonzept als Grundanforderung an (möglichst) alle Beschäftigten fest, dass ein Kurs zum Thema „Kommunikation und Kooperation“ belegt wird.

### 3.2.3 Qualifizierung von wissenschaftlichem Nachwuchs

Ressortforschungseinrichtungen wie das Thünen-Institut erfüllen als außeruniversitäre Forschungseinrichtung eine zentrale Funktion: Sie führen praxisorientierte Forschung durch und liefern wissenschaftliche Grundlagen für politische Entscheidungen. Gleichzeitig bieten sie wissenschaftlichem Nachwuchs die Möglichkeit, sich weiterzuqualifizieren, insbesondere durch die Anfertigung einer Promotion. Die Promotion erfolgt hierbei nicht durch das Thünen-Institut, dieses übernimmt jedoch die fachliche (Mit-) Betreuung der Promovierenden. In den Fällen, in denen Thünen-Angehörige gleichzeitig eine Professur an einer deutschen Universität innehaben, erfolgt eine noch engere Verbindung zwischen Promovierenden und fachlicher Promotionsbetreuung.

Die Anstellung von wissenschaftlichem Personal zum Zwecke der Promotion erfolgt in der Regel befristet, gestützt auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Dieses Gesetz erlaubt befristete Arbeitsverträge, wenn die Beschäftigten entweder an einer Qualifikation (z.B. einer Promotion) arbeiten oder im Rahmen eines durch Dritte finanzierten Forschungsvorhabens (Drittmittelprojekt) mitarbeiten. In letztem Fall wird oftmals auch eine Promotion verfolgt, diese gehört aber nicht zu den Aufgaben im engeren Sinne aus dem Arbeitsvertrag.

Die Promotion im Thünen-Institut hat so einen mehrfachen Zweck:

- Individuelle Qualifikation: Die promovierende Person entwickelt wissenschaftliche Kompetenzen und arbeitet an einem eigenständigen Forschungsthema.
- Beitrag zur Forschungsmission: Die Promotionsarbeit fügt sich häufig in die strategischen Forschungsziele der Einrichtung ein oder zahlt auf ein Drittmittelprojekt ein und leistet einen Beitrag zu aktuellen Fragestellungen von gesellschaftlicher oder politischer Relevanz.

Im Thünen-Institut haben sich verschiedene Unterstützungsstrukturen in den Fachinstituten herausgebildet, die zusätzlich zu den an den Universitäten bestehenden Strukturen einen bestmöglichen Rahmen zum erfolgreichen Abschluss der Promotion liefern. Hierzu gehören Kolloquien, Austauschformate und Vortagsreihen. Zudem wird den Promovierenden (im Rahmen der haushalterischen Möglichkeiten) Gelegenheit zur Teilnahme an fachlichen Tagungen und Konferenzen gegeben.

#### Qualifikationspläne

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ein zentraler Aspekt ist die Förderung von Qualifikationen, die wissenschaftliches Personal während der Befristungsdauer erwerben sollen. In diesem Zusammenhang spielen Qualifikationspläne eine wichtige Rolle.

Qualifikationspläne sind schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Thünen-Institut und der angestellten Person, die konkrete Ziele und Maßnahmen für die berufliche und wissenschaftliche Weiterentwicklung festlegen. Sie dienen als Orientierung und Sicherung, dass die Zeit der Befristung sinnvoll genutzt wird, um individuelle Qualifikationsziele zu erreichen.

Ziele eines Qualifikationsplans sind beispielsweise:

- Karriereförderung: Unterstützung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Verfolgung ihrer individuellen Karriereziele, wie z.B. der Promotion, Habilitation oder dem Erwerb spezifischer Fachkompetenzen.

- Strukturierung der Qualifizierungsphase: Klare Absprachen schaffen Transparenz und Verbindlichkeit hinsichtlich der angestrebten Ergebnisse.
- Vereinbarkeit mit der Befristung: Sicherstellen, dass die Qualifikationsziele in der begrenzten Vertragsdauer realistisch erreicht werden können.

Ein Qualifikationsplan enthält in der Regel:

- (1) Zieldefinition: Konkretisierung der Qualifikationen, die während der Vertragslaufzeit erworben werden sollen (z. B. Fertigstellung der Dissertation, Publikationen, Lehrtätigkeiten).
- (2) Maßnahmen: Vereinbarungen zu Unterstützungsangeboten, wie Fortbildungen, Mentoring, oder Ressourcenbereitstellung.
- (3) Zeitplan: Festlegung von Meilensteinen und Fristen, um den Fortschritt zu überprüfen.
- (4) Evaluation: Regelmäßige Gespräche und Überprüfungen zwischen der Leitung und der angestellten Person, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden.

Das WissZeitVG fordert nicht explizit die Erstellung eines Qualifikationsplans, betont aber, dass befristete Verträge auf die Förderung der Qualifikation ausgerichtet sein sollen. Das Thünen-Institut hat insbesondere bei den PostDoc's bereits Qualifikationspläne eingeführt, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden und faire Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeitende zu schaffen.

Durch diese Qualifikationspläne soll eine Erhöhung der Planungssicherheit für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfolgen, Transparenz über beidseitige Erwartungen hergestellt werden und eine Unterstützung für die wissenschaftliche Karriereplanung durch gezielte Förderung erfolgen.

### 3.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

#### Audit berufundfamilie

Nach Durchführung des Auditierungsprozesses im Pandemiejahr 2020/2021 wurde dem Thünen-Institut das Zertifikat „audit berufundfamilie“ am 30.09.2021 erteilt. Grundlage der Zertifizierung ist eine Zielvereinbarung zwischen dem Thünen-Institut und der berufundfamilie GmbH mit insgesamt 97 Einzelmaßnahmen (1. Berichtsjahr: 27; 2. Berichtsjahr: 37; 3. Berichtsjahr: 21).

Ziele des Audit berufundfamilie ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensphasen weiter zu verbessern, die weitere systematische Erfassung der Entwicklungspotentiale im Bereich der familien- und lebensphasenbewussten Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie die Auseinandersetzung mit der „Thünen-Arbeitswelt von morgen“.

Hauptbestandteil der Arbeit im ersten bis dritten Berichtsjahr waren u.a.

- die Erstellung einer neuen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und Arbeitsort inkl. Evaluation und Überarbeitung der Regelungen,
- die Einführung des JobTickets im Thünen-Institut,
- die Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements,
- die Erstellung und Durchführung einer Befragung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensphasen im Thünen-Institut,
- die Ausweitung des Angebots der Führungskräfteschulungen und
- die Etablierung eines regelmäßigen Gremiums („Kreativgruppe“) zur Überprüfung und zum Austausch über die Verbesserungsmaßnahmen.

Über die Fortschritte des Projekts und die Maßnahmen wurde sowohl im Kollegium als auch in den Kreativgruppensitzungen berichtet. Außerdem erfolgten zu zentralen Themen Informations- und Beteiligungsveranstaltungen für alle interessierten Beschäftigten.

### **Re-Auditierung 2024**

Der Prozessablauf im Audit berufundfamilie sieht vor, dass eine regelmäßige Überprüfung der Arbeitsbedingungen und der verbessernden Maßnahmen in Form einer Re-Auditierung durchgeführt wird. Vergleichbar mit dem ersten Auditierungsprozess wurden im Jahr 2024 verschiedene obligatorisch vorgesehene Schritte im Prozess durchlaufen. Als Ergebnis wurde das Zertifikat zum audit berufundfamilie am 10.12.2024 bestätigt.

Das Thünen-Institut zielt mit der Re-Auditierung auf eine Verfestigung der erreichten Verbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie anderen Lebensphasen.

Gerade im Zuge der veränderten Arbeitswelt mit den verschiedenen (neuen) Spannungsfeldern innerhalb und außerhalb des Thünen-Instituts sollen so die Fragen der Zukunft bearbeitet und Lösungsansätze gefunden werden. Ziel der Auditierung und damit der Weiterentwicklung des familienbewussten Personalmanagements ist damit die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber als auch der Zufriedenheit aller Mitarbeitenden. Familien- und lebensphasenbewusste Arbeitsbedingungen stärken nicht nur die Bindung, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und des Thünen-Instituts als Forschungseinrichtung.

### **Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)**

- Optimierung der arbeitsorganisatorischen Maßnahmen
- Einbindung der Beschäftigten in die Weiterentwicklung der "Thünen-Kultur"
- Erweiterung des Angebots an Führungskräfte-Fortbildungen zu Personalthemen
- Weiterentwicklung des Onboardingprozesses
- Ausweitung des Coaching-Angebots
- Einführung eines Desksharing-Systems

### **3.3.1 Arbeitszeitregelungen**

Die Beschäftigten im Thünen-Institut können (soweit keine Sonderregelungen für bestimmte Personengruppen gelten) eine weitreichende und moderne **Gleit- und Funktionszeitregelung** zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch nehmen.

Nach Maßgabe der „Dienstvereinbarung über Arbeitszeit und Arbeitsort im Thünen-Institut (Stand: 09.11.2023)“ ist es den Beschäftigten grundsätzlich von montags bis freitags innerhalb der Zeit von 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr gestattet, ihren Arbeitsbeginn und das Arbeitsende flexibel innerhalb der Rahmenarbeitszeit zu gestalten. Innerhalb dieser Zeit können die Beschäftigten ihren Dienst zu einer von ihnen bestimmten Zeit beginnen oder beenden, soweit Vorgesetzte keine anderslautende Anordnung getroffen haben.

Neben der Gleitzeit wurde auch eine Funktionsarbeitszeit eingeführt. Dies ist die Zeit, innerhalb derer die Erreichbarkeit sowie Funktionsfähigkeit der Teameinheiten sicherzustellen ist. Hierdurch wird die Funktionsfähigkeit der Einheit sichergestellt und gleichzeitig den individuellen Bedürfnissen – insbesondere aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Rechnung getragen. Grundlage zur Nutzung der Funktionsarbeitszeit ist der Abschluss einer Teamvereinbarung. Die Funktionszeit ist grundsätzlich

- montags – donnerstags 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr und
- freitags 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr.

Knapp 85% der Beschäftigten sind Teil einer Teamvereinbarung und können vor diesem Hintergrund grundsätzlich auch die Möglichkeit der Funktionszeit nutzen. Eine detaillierte Aufstellung der Nutzungsintensität liegt nicht vor. Das genutzte Zeiterfassungssystem lässt eine solche Auswertung nicht zu.

Neben den Flexibilisierungen werden besondere Arbeitsformen mit festen oder besonderen Arbeitszeiten im Thünen-Institut benötigt und gelebt. Diese Arbeitsformen finden sich insbesondere in der Tierbetreuung, der IT-Betreuung oder auch im Rahmen von Seereisen. Grundsätzlich werden überschließend erbrachte Stunden (bspw. Überstunden im Rahmen von Bereitschaft oder Seereisen) durch Freizeit ausgeglichen.

Bei entsprechenden Zeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto und soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, können jährlich bis zu 24 arbeitsfreie Tage (Gleittage) als Ausgleich in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus gelten tägliche Arbeitszeiten von weniger als zwei Stunden als Inanspruchnahme eines Gleittages. Dies ermöglicht einen flexiblen Freizeitausgleich, ohne dass Urlaubstage in Anspruch genommen werden müssen.

Zusätzlich bietet das Thünen-Institut ein Kappkonto an. Darauf werden jeweils am 1.1. eines Kalenderjahres Zeitguthaben vom Gleitzeitkonto umgebucht, die über der Kappungsgrenze liegen. Auf dem Kappkonto dürfen nicht mehr als 250 Stunden angesammelt werden. Darüber hinaus gehende Stunden verfallen. Über das Kappkonto können für besondere Situationen zusätzliche freie Kapptage genommen werden und beispielsweise kürzere Sabbaticals, Eingewöhnungszeiten in Betreuungseinrichtungen oder auch Pflegezeiten überbrückt werden.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Tarifbeschäftigte 39 Stunden. Für Beamtinnen und Beamte beträgt sie 41 Stunden und kann bei eigener Schwerbehinderung, Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren oder Betreuung von pflegebedürftigen, im eigenen Haushalt lebenden, nahen Angehörigen – auf Antrag – auf 40 Stunden reduziert werden.

### **3.3.2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung**

Neben den im Thünen-Institut geltenden innovativen Arbeitszeitregelungen bietet die Teilzeitbeschäftigung eine weitere flexible und individuelle Möglichkeit, die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden.

Die Gründe von Beschäftigten für einen Wunsch nach Teilzeit sind vielfältig und individuell. Entsprechend der Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind grundsätzlich alle Arbeitsplätze im Thünen-Institut für Vollzeit- und Teilzeitkräfte geeignet, soweit betriebliche Gründe im Einzelfall nicht entgegenstehen. Das Thünen-Institut gewährt hierbei großzügig Teilzeiten, ohne dass die Beschäftigten einen konkreten rechtlichen Anspruch darlegen müssen.

Ein entsprechender Hinweis wird transparent im Text der Stellenausschreibungen dargestellt:

#### **„Unser Angebot**

- Sicherheit und Leistungen: tarifgebundenes, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit attraktiven Sozialleistungen (z.B. betriebliche Altersvorsorge, Jahreseinmalzahlung, vermögenswirksame Leistungen) nach Entgeltgruppe xx TVöD in Voll- oder Teilzeit. [Sofern vorgesehen: *Eine spätere Übernahme in das Beamtenverhältnis ist möglich. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.*]
- Verantwortung und Sinnstiftung: verantwortungsvolle Arbeit in einem engagierten Team und Aufgaben mit gesellschaftlicher Relevanz und mittelbarer Mitgestaltung an den Themen eines Bundesforschungsinstituts
- Flexibilität und Work-Life-Balance: flexible Arbeitszeitmodelle, grundsätzliche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, des mobilen Arbeitens und der Telearbeit, zertifizierter Arbeitgeber Audit berufundfamilie mit vielfältigen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphasen
- Perspektive: Fortbildungsmöglichkeiten für den Aufgabenbereich und individuelle Weiterentwicklung
- Gesundheit: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Vorsorgeangebote

- Mobilität: JobTicket und kostenlose Parkplätze sowie die Möglichkeit der Nutzung von E-Ladesäulen

Das Thünen-Institut gewährleistet die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Das Thünen-Institut sieht sich der Inklusion verpflichtet. Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen sind daher ausdrücklich erwünscht. Diese werden im Auswahlverfahren besonders berücksichtigt.“

### **Karriereweg bei Voll- und Teilzeit**

Wissenschaftliche Karrieren gehen oft mit einer hohen zeitlichen Arbeitsbelastung, überregionaler und transnationaler örtlicher Flexibilität und befristeten Arbeitsverträgen einher. Von besonderer Problematik ist daher auch in Forschungseinrichtungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Herausforderung ist, dass bei Teilzeitbeschäftigung der Forschungsoutput nicht mit Vollzeitforschenden identisch sein kann. Regelmäßige Publikationen und Forschungsprojekte sind zentrale Kriterien wissenschaftlicher Karrieren.

Das Thünen-Institut reagiert auf diese Herausforderungen durch verschiedene Maßnahmen. So wird bspw. im Rahmen der Auswahl-, Verbeamungs- und Regelbeurteilungsverfahren u.a. über die Beurteilungsrichtlinie sichergestellt, dass familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung sowie mobiles Arbeiten sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. So wird die (wissenschaftliche) Produktivität in Relation zur Arbeitszeit betrachtet und nicht in absoluten Zahlen verglichen. Die Erfahrungswerte zeigen, dass auf diesem Wege hochqualifizierte Personen unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitszeit ge- und befördert werden. Dies geschah nicht zuletzt aus der Erkenntnis, dass Gleichstellung im internationalen Wettbewerb der Forschungsstandorte an Bedeutung gewinnt.

### **3.3.3 Elternzeit**

Das Thünen-Institut unterstützt seine Mitarbeitenden dabei, die Elternzeit flexibel und individuell zu gestalten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die Elternzeit ist ein gesetzlich verankertes Recht, das es Müttern und Vätern ermöglicht, sich nach der Geburt eines Kindes von der Arbeit freistellen zu lassen, ohne dabei den Arbeitsplatz zu verlieren.

Rahmenbedingungen der Elternzeit

- Anspruch: Alle Beschäftigten des Thünen-Instituts, unabhängig von ihrer Vertragsart (unbefristet, befristet oder Teilzeit), können Elternzeit in Anspruch nehmen.
- Dauer: Die Elternzeit kann bis zu drei Jahre betragen und auch in Abschnitten genommen werden. Ein Teil kann auf die Zeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden.
- Partnerschaftsbonus: Beide Elternteile können die Elternzeit gleichzeitig oder nacheinander nutzen, wodurch eine flexible Aufteilung der Betreuung möglich ist.

Das Thünen-Institut legt großen Wert darauf, Mitarbeitende während der Elternzeit zu unterstützen und ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern. Zentrale Maßnahme ist in diesem Zusammenhang das 3-Phasen-Modell der Gleichstellungsbeauftragten. Hierüber werden Mitarbeitende, die in Elternzeit gehen, strukturiert über bestehende Angebote informiert:

- Beratung: Individuelle Beratung zu den Möglichkeiten der Elternzeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Kontakt halten: Regelmäßige Updates über relevante Entwicklungen im Institut und Einladungen zu Teamveranstaltungen, damit die Verbindung zum Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Nach der Elternzeit bietet das Thünen-Institut flexible Möglichkeiten, um den Wiedereinstieg zu erleichtern. So können individuelle Reduzierungen der Arbeitszeit vorgenommen werden, um Beruf und Familie weiterhin gut vereinbaren zu können. Um gleichzeitig die Reduzierungsnotwendigkeit so gering wie möglich zu halten, bietet das Thünen-Institut die Möglichkeit, Teile der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, um Betreuungszeiten zu erleichtern.

Das Thünen-Institut versteht Elternzeit nicht nur als gesetzliche Pflicht, sondern als Chance, seinen Mitarbeitenden aktiv bei der Gestaltung ihrer Familienzeit zur Seite zu stehen. Durch flexible Regelungen und umfassende Unterstützungsangebote wird sichergestellt, dass die Elternzeit eine bereichernde Phase für die Mitarbeitenden bleibt und der Wiedereinstieg in den Beruf reibungslos gelingt.

### **3.3.4 Pflegezeit**

Das Thünen-Institut unterstützt Beschäftigte beim Wunsch zur Inanspruchnahme von Pflegezeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten. Ergänzend zu den gesetzlichen Möglichkeiten können die Flexibilisierungen aus der Dienstvereinbarung Arbeitszeit und Arbeitsort genutzt werden. Insbesondere können bezahlte Freistellungen über das Kappkonto und Gleitzeitguthaben realisiert werden.

Für einen besseren Überblick zu den rechtlichen und faktischen Möglichkeiten zum Thema Pflegezeit hat das Thünen-Institut im Zusammenhang mit dem audit berufundfamilie einen Flyer erstellt, an zentraler Stelle im Intranet zur Verfügung gestellt sowie eine erste Informationsveranstaltung zu dem Thema durchgeführt.

Im Berichtszeitraum wurde keine offizielle Pflegezeit im Thünen-Institut beantragt.

### **3.3.5 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten**

Bis 2022 wurde im Thünen-Institut als Alternative zur Präsenzarbeit nur die alternierende Telearbeit angeboten. Grundlage hierfür war eine Rahmendienstvereinbarung des BMEL.

Das Thünen-Institut hat mit der Dienstvereinbarung Arbeitsort und Arbeitszeit neue Arbeitsmethoden und -modelle eingeführt. Insbesondere das mobile Arbeiten und die Funktionszeit wurden mit der Dienstvereinbarung festgeschrieben. Im Zuge dieser Dienstvereinbarung wurden folgende wesentlichen Veränderungen getroffen:

- Einführung von mobiler Arbeit mit einem Höchstanteil von 50% der Arbeitszeit – allerdings bezogen auf den jährlichen Abrechnungszeitraum
- Möglichkeit der Überschreitung der 50%-Regelung: Bei Dauerbeschäftigen auf Grundlage einer Einzelfallentscheidung der Präsidentin/des Präsidenten und bei befristet Beschäftigten auf Grundlage einer Einzelfallentscheidung der Leitung der Organisationseinheit.
- Möglichkeit – im begrenzten Rahmen – zu mobiler Arbeit im (europäischen) Ausland.
- Konkretisierung der Möglichkeiten des Telearbeitens für bestimmte Einzelfälle.
- Teamvereinbarungen als Grundlage für die Nutzung der mobilen Arbeit und Festlegung der An- und Abwesenheiten zwischen den Kolleginnen und Kollegen eines Funktionsbereichs.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wird – in unterschiedlichem Umfang – in allen Organisationseinheiten des Thünen-Instituts genutzt. Knapp 85% der Beschäftigten sind Teil einer Teamvereinbarungen und können vor diesem Hintergrund grundsätzlich auch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens nutzen. Eine detaillierte Aufstellung der Nutzungsintensität liegt nicht vor. Das genutzte Zeiterfassungssystem lässt eine solche Auswertung nicht zu.

**(Alternierende) Telearbeit** wird in Abgrenzung zur mobilen Arbeit (und somit auch zum Homeoffice) ausschließlich von einem durch die Dienststelle fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten ausgeübt. Die Beschäftigten können den Arbeitsplatz somit nicht wie bei der mobilen Arbeit frei wählen. Telearbeit ist im Thünen-Institut eine auf wenige begründete Einzelfälle begrenzte Form der Arbeitsausgestaltung als Alternative zur Präsenz- und mobilen Arbeit. Sie kann insbesondere aufgrund der finanziellen und technischen Anforderungen nur in besonderen Einzelfällen zwischen den Beschäftigten und der Dienststelle vereinbart werden. Im Thünen-Institut gibt es aktuell keine Person, die das Angebot der (alternierenden) Telearbeit nutzt.

## 4 Abgleich Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2021 - 2024

Bedingt durch die Corona-Pandemie und die Feststellung, dass die Ziele des Gleichstellungsplans 2019 nicht erreicht wurden, wurde dieser bis Ende 2024 fortgeschrieben. Als Zahlengrundlage für den Abgleich des Erreichens der gesetzten Ziele wurde das Bezugsjahr 2021 gewählt.

### 4.1 Ziel 1: Abbau von Unterrepräsentanzen

Ausgehend vom Gleichstellungsplan 2019 wurde als erste Maßnahme der Abbau von Unterrepräsentanzen festgelegt. Eine Unterrepräsentanz liegt nach § 3 Nr. 10 BGleG vor, wenn entweder bei einer Betrachtung des Status Frau oder Mann der jeweilige Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt oder bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten das Ungleichgewicht zwischen Frauen oder Männern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts umfasst. Hierbei ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich maßgeblich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. Als mögliche Bereiche im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes definiert § 3 Nr. 2 BGleG insbesondere Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten oder Leitungsaufgaben.

#### 4.1.1 Unterrepräsentanz von Frauen bei der Planstellenbesetzung abbauen

Anmerkung: Nicht nur Planstellen (Beamte) sondern alle Dauerstellen (Beamte/Tarif)

##### Maßnahme 1.1.1<sup>10</sup>: Besetzung freiwerdender Stellen bis 2019

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

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.

##### Ergebnis:

- Die Statistik wurde nur rudimentär gepflegt. Faktisch wurden mehr als 22 Stellen im höheren Dienst besetzt. Dies erfolgte aufgrund unplanmäßigen sowie planmäßigen Freiwerdens von Stellen.
- Aufgrund von Stellenverschiebungen, -zuwachsen in einigen Bereichen und -abgängen in anderen Bereichen lässt sich keine eindeutige Zielerreichung feststellen. Insgesamt ist ein Zuwachs an Stellenbesetzungen mit Frauen zu verzeichnen.

##### Schlussfolgerungen:

- Nachvollziehbarkeit der planbaren Nachbesetzungen und tatsächlichen Stellenbesetzungen muss besser dokumentiert werden, um die Erfolgsmessung vornehmen zu können.
- Aktiver Kapazitätsaufbau von internen weiblichen Beschäftigten, um diese bestmöglich auf die nachzubesetzenden Stellen vorzubereiten und gleichzeitig interne Bedarfe decken zu können.
- Aktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen auf ausgewählte Führungspositionen, (insb. Leitungs- und Stellvertretungspositionen) durch die Gleichstellungsbeauftragte des Thünen-Instituts auf Grundlage der

---

<sup>10</sup> Nummerierung aus dem Gleichstellungsplan 2019 entnommen.

Zuarbeit der fachlichen Bereiche. Mit der Stellenausschreibung sollen drei potentielle Bewerberinnen mitgeteilt werden, die dann durch die Gleichstellungsbeauftragte kontaktiert werden.

#### **Maßnahme 1.1.2: Potentialanalyse von befristet beschäftigten Frauen durchführen<sup>11</sup>**

Der Präsident führt mit den Institutsleitungen jeweils jährlich Gespräche u.a. zu Stellenbedarfen und -besetzungen. 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.

##### **Ergebnis:**

- Die Potentialanalysen wurden im Rahmen der jährlichen Gespräche zwischen Präsidenten und den Leitungen der Institute vorgenommen.
- Es wurde keine Evaluation durchgeführt.
- Es konnte keine Erfolgskontrolle vorgenommen werden, da keine Dokumentationen vorgenommen wurden.
- Es erfolgte ein regelmäßiger, jährlicher Austausch zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Präsidenten.

##### **Schlussfolgerung:**

- Dokumentation der Potentialanalyse und Maßnahmen sollte vorgenommen werden, um Erfolgskontrollen durchzuführen.
- Verstetigung und Intensivierung des Austauschs zwischen der Präsidentin/dem Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten.

### **4.1.2 Unterrepräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene abbauen**

#### **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).

##### **Ergebnis:**

- Es erfolgten zwei Stellenausschreibungen für Institutsleitungen, die in allgemeinen Stellenportalen (z.B. Zeit-Online, Academics, etc.) veröffentlicht wurden. Zusätzlich wurden die Stellenausschreibungen auf Portalen, die sich speziell an Wissenschaftlerinnen richten, veröffentlicht. Das Portal richtet sich nach der gesuchten Fachrichtung. In der Regel werden zusätzlich noch Netzwerkseiten genutzt.
- Die Stellenausschreibungen werden zusätzlich an Fachvereinigungen geschickt, die das Ziel der Förderung und dem Austausch von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs verfolgen.

##### **Schlussfolgerungen:**

- Maßnahme soll fortgeführt werden.

---

<sup>11</sup> Nummerierung und Formulierung aus dem Gleichstellungsplan 2019 entnommen.

- Aktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen auf Institutsleitungspositionen durch die Gleichstellungsbeauftragte des Thünen-Instituts auf Grundlage der Zuarbeit der fachlichen Bereiche. Die Gleichstellungsbeauftragte des Thünen-Instituts übernimmt die Kontaktaufnahme zu den potentiellen Bewerberinnen, um diese auf die Stellenausschreibungen hinzuweisen.

#### **4.1.3 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 festgefügten 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.

###### **Ergebnis:**

- Es fand im Jahr 2023 ein Vortrag im Rahmen des Kollegiums zum Thema „Conscious bias“ statt.

###### **Schlussfolgerung:**

- Es sollen weitere Sensibilisierungen zum Thema Gleichstellung im Rahmen des Kollegiums stattfinden.
- Es soll eine Integration der Sensibilisierung zu Gleichstellung und Vereinbarkeitsmaßnahmen in die allgemeinen Führungskräfteschulungen erfolgen.

### **4.2 Ziel: 2: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern**

#### **4.2.1 Bedarfsermittlung von Maßnahmen zur weiteren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Thünen-Institut**

##### **Maßnahme 2.1: Umfrage zum Bedarf von Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf**

Die Umfrage wird intern entwickelt und von der Gleichstellungsbeauftragten gestartet.

###### **Ergebnis:**

- Es wurde eine Umfrage im Rahmen des Audits berufundfamilie im Jahr 2023 durch die Projektgruppe durchgeführt. Es haben insgesamt 515 Personen an der Umfrage teilgenommen (ca. 43 % aller Beschäftigten des Thünen-Instituts).
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphasen im Thünen-Institut wird von knapp 66% als gut bis sehr gut bezeichnet.
- Ca. 50% der Teilnehmenden nennen die Rahmenbedingungen zu Beruf und Lebensphasen des Thünen-Instituts als einen wichtigen Grund der Wahl des Thünen-Instituts als Arbeitgeber.

- Gleichzeitig ergeben sich durch die neuen Strukturen auch Herausforderungen: So gaben knapp 25% der Befragten an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphasen der anderen Personen die eigene Vereinbarkeit einschränke.

**Schlussfolgerung:**

- Das Audit berufundfamilie wird weitergeführt.
- Die Ergebnisse der Umfrage werden zunächst in der Kreativgruppe des Audits berufundfamilie besprochen und Lösungen gesucht und sodann im Kollegium besprochen und analysiert.
- Die Erfolge und (neuen) Strukturen im Zusammenhang mit dem Audit berufundfamilie sind nicht allen Beschäftigten präsent. Die Angebote des Thünen-Instituts sollen noch öfter kommuniziert werden, die Beschäftigten die Informationen im Intranet zur Kenntnis nehmen und die Führungskräfte auf die Möglichkeiten hinweisen.

## 5 Ziele des Gleichstellungsplans 2025 – 2028

### 5.1 Unterrepräsentanz beseitigen

Ziel ist die paritätische Besetzung von Dauerstellen im Thünen-Institut. Zusätzlich ist das Thünen-Institut durch die Vorgabe des zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) dem Ziel verpflichtet, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis Ende 2025 zu erreichen.

#### **Maßnahme 5.1.1: Durchführung einer Potentialanalyse unter den (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen**

Die Maßnahme soll die frühzeitige Förderung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen unterstützen.

Die Leitungen der jeweiligen Organisationseinheiten erstellen hierfür eine Potentialanalyse. Diese wird im Rahmen eines gesonderten Strategietages – unter Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten – besprochen und mögliche Maßnahmen abgestimmt. Mögliche Förderungen sollen auf Grundlage der Übersicht über freiwerdende Stellen (vgl. 2.1.5) im Thünen-Institut erfolgen.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- die Potentialanalyse als jährlicher Tagesordnungspunkt im Rahmen eines Strategietages verankert und durchgeführt wird sowie
- ein regelmäßiger Austausch zwischen der Präsidentin/dem Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten stattgefunden hat.

#### **Maßnahme 5.1.2: Erstellung einer Statistik zur Nachverfolgung der Erfolge aus der Potentialanalyse**

Die Maßnahme soll die Nachverfolgung und das Erreichen der Ziele verbessern. Durch eine namentliche Liste können konkret die Entwicklungen der Potentialträgerinnen nachgezeichnet werden und Schlüsse für die Zukunft gezogen werden.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- die Statistik geführt wird und
- ein Abgleich zwischen festgestellten Potentialträgerinnen und Bewerbungen auf Dauerstellen vorgenommen wurde.

#### **Maßnahme 5.1.3: Veröffentlichung von Stellenausschreibungen – bei Unterrepräsentanz – in geeigneten Medien**

Die Maßnahme soll den Frauenanteil in Bewerbungsverfahren durch die gezielte Streuung der Stellenausschreibung erhöhen.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- Stellenausschreibungen – in den Fällen der Unterrepräsentanz – in geeigneten Medien zusätzlich veröffentlicht wurden und
- dieses dokumentiert wurde.

#### **Maßnahme 5.1.4: Erweiterung der Dokumentationspflichten zur paritätischen Besetzung von Auswahlkommissionen in Bewerbungsverfahren**

Die Maßnahme soll über die Dokumentationspflicht eine höhere Wahrnehmung der Pflicht zur paritätischen Kommissionszusammenstellung erzielen, da es trotz der Kommunikation über diese Pflicht in vielen Fällen nicht beachtet wurde. Zur Umsetzung wird das Einstellungsprotokoll um eine verpflichtende Angabe ergänzt.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- das Formular entsprechend angepasst wurde und
- flächendeckend im Thünen-Institut eingesetzt wird.

#### **Maßnahme 5.1.5: Aktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen**

Die Maßnahme soll über eine aktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen für ausgewählte Führungspositionen (insb. den Leitungs- und Stellvertretungspositionen) eine erhöhte Anzahl an Bewerbungen von qualifizierten Frauen erreichen. Mit der Stellenausschreibung sollen drei potentiellen Bewerberinnen durch den fachlich zuständigen Bereich identifiziert werden, die dann durch die Gleichstellungsbeauftragte kontaktiert und auf die Stellenausschreibung hingewiesen werden.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- in allen Besetzungsverfahren für OE-Leitungen und OE-Stellvertretungen das oben genannte Verfahren zum Einsatz kam.

### **5.2 Karriereförderung**

#### **Maßnahme 5.2.1: Etablierung eines Mentoringprogramms**

Das Mentoring soll insbesondere Frauen in unterrepräsentierten Bereichen – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich – die Gelegenheit geben, sich mit anderen Personen außerhalb des Thünen-Instituts rund um die Themen der eigenen Karriereentwicklung auszutauschen, ein eigenes Netzwerk aufzubauen und das Profil zu schärfen.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- die ersten Personen das Jahresprogramm absolviert haben.

#### **Maßnahme 5.2.2: Schaffung von Möglichkeiten des Qualifikationsabschlusses nach (Projekt-)Vertragsende**

Die Maßnahme soll Fälle, in denen insbesondere weibliche Mitarbeitende kurz vor dem Abschluss ihrer Qualifikation (insb. Promotion) stehen, die Möglichkeit geben, diese zu vollenden. Hierzu werden in begrenztem Umfang befristete Qualifikationsabschlussverträge angeboten. Zur Sicherstellung von gleichen Maßstäben werden Richtlinien zur Vergabe erarbeitet.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- die Richtlinien zur Vergabe der Qualifikationsabschlussverträge abgestimmt und veröffentlicht wurden.

#### **Maßnahme 5.2.3: Erstellung eines Fortbildungskonzepts**

Die Maßnahme zielt auf bessere Strukturierung der Fortbildungsmaßnahmen im Thünen-Institut ab. Ziel ist, dass die Wege und Möglichkeiten von Fortbildungen transparenter für alle Beschäftigten sind und somit auch Beschäftigten mit Familienverpflichtungen oder befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen einen weiteren Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Zur Förderung der Vereinbarkeit sollen die Angebote von Online-Fortbildungen oder auch Teilzeit-Fortbildungen verstärkt und beworben werden.

Es sollen zudem Fortbildungen zum Führen in Teilzeit angeboten werden, um Interessierten – auch ohne bisherige Führungserfahrung – den Zugang zum Kenntnisaufbau zu ermöglichen.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- das Fortbildungskonzept veröffentlicht ist und Umsetzung findet sowie
- Fortbildungen zum Führen in Teilzeit angeboten wurden.

#### **Maßnahme 5.2.4: Erstellung von Qualifikationsplänen**

Die Maßnahme soll die Planbarkeit von Beruf, Qualifikation und Familie verbessern. Durch die initiale Abstimmung über Ziele und Wege zur Erlangung der Qualifikation sollen die Erwartungen auf Betreuenden- und Betreuten-Seite angeglichen werden. Zudem kann durch eine Anpassung des Qualifikationsplans an die Änderungen der persönlichen oder beruflichen Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit insgesamt verbessert werden. Aufgrund familiärer Verpflichtungen sind insbesondere Wissenschaftlerinnen immer wieder neuen Herausforderungen unterworfen, die in der Qualifikationsphase berücksichtigt werden müssen. Durch die Fortschreibung oder Anpassung der Qualifikationspläne wird der realen Lebenssituation der Kolleginnen Rechnung getragen.

In den Qualifikationsplänen können ggfs. auch Punkte wie Führung und Einwerbung von Drittmittel (nach Thünen-internen Vorgaben) geregelt werden.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- das Muster zur Festlegung der Qualifikationsplanung flächendeckend eingesetzt wird und
- regelmäßige Gespräche über die Qualifikationsplanung in den Mitarbeitendengesprächen stattfinden.

### **5.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensphasen**

#### **Maßnahme 5.3.1: Re-Auditierung Beruf und Familie durchführen**

Die Maßnahme soll die weitere Auseinandersetzung und die Verbesserung der Strukturen im Zusammenhang mit Beruf und Lebensphasen fördern.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- das Thünen-Institut den Bericht über die erste Phase der Auditierung eingereicht hat und
- für den Zeitraum 2025 – 2027 re-auditiert wurde und die Zielvereinbarung bearbeitet wird.

#### **Maßnahme 5.3.2: Informationsveranstaltung zu den bestehenden Vereinbarkeitsmöglichkeiten im Thünen-Institut**

Die Maßnahme soll die Informationslücke zwischen bestehenden Angeboten und wahrgenommenen bzw. bekannten Angeboten im Thünen-Institut schließen und außerdem auf die Maßnahmen des Audits berufundfamilie hinweisen.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- eine Veranstaltung pro Jahr zentral für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten wurde sowie
- das Informationsmaterial zum Thema Beruf und Lebensphasen im Intranet erweitert wurde.

### **Maßnahme 5.3.3: Erstellung eines Flyers mit Informationen zu den Vereinbarkeitsmöglichkeiten für Eltern sowie pflegende Beschäftigte im Thünen-Institut**

Die Maßnahme soll ein niederschwelliges Informationsangebot für die Beschäftigten bieten. Er wird zum Abruf im Intranet zur Verfügung gestellt und zusätzlich im Rahmen des 3-Phasen-Modells der Gleichstellungsbeauftragten an die werdenden Eltern versandt.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- der Flyer erstellt, publiziert und übersandt wurde.

### **Maßnahme 5.3.4: Durchführung einer Befragung zum Thema Beruf, Familie und Lebensphasen**

Die Maßnahme ist als Übertragung der Maßnahme des Gleichstellungsplans 2019 in den neuen Gleichstellungsplan übernommen worden. Die Umfrage soll abfragen, welche Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Wahrnehmung der verschiedenen Vereinbarkeitsmaßnahmen führen können.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- die Umfrage durchgeführt und ausgewertet wurde.

### **Maßnahme 5.3.5: Vorträge zum Abbau von festgefügten Rollenbildern**

Die Maßnahme ist als Übertragung der Maßnahme des Gleichstellungsplans 2019 in den neuen Gleichstellungsplan übernommen worden. 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.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- im Rahmen des Kollegiums jährlich ein Vortrag zur Sensibilisierung der Führungskräfte bezüglich verschiedener Genderaspekte gehalten wurde.

## **5.4 Verbesserung der Datenbasis**

### **Maßnahme 5.4.1: Erweiterung der Datenhaltung im Personalverwaltungssystem und zusätzliche Abfrage von Informationen zum Vergleich der Karrierewege im Thünen-Institut**

Die Maßnahme soll eine Grundlage zum Vergleich der Karrierewege von Beschäftigten schaffen, die Vereinbarkeitsmaßnahmen in Anspruch genommen haben mit solchen, die diese nicht in Anspruch genommen haben. Hierzu sollen die Antragswege (Formulare) der Zentralabteilung angepasst werden.

Das Ziel ist erreicht, wenn

- die Datenerfassung über Gründe für die Reduzierungen der Arbeitszeit erweitert wurde,
- die Nachverfolgbarkeit der Nachbesetzung von freigewordenen Stellen sichergestellt wurde,
- die Datenerfassung aller Promotionsvorhaben und Abschlüsse im Thünen-Institut vorgenommen wurde,
- die Datenerfassung über die Besetzung von Post-Doc-Stellen im Thünen-Institut vorgenommen wurde und
- entsprechende Auswertungsmöglichkeiten geschaffen wurden.

## Anhang: Grunddaten

Der Gleichstellungsplan beinhaltet eine Bestandsaufnahme, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer im Thünen-Institut zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt.

Bei der Bestandsaufnahme werden keine Beschäftigten berücksichtigt, die als Aushilfe zur See, als studentische Hilfskraft oder in einem Gast- oder Praktikumsverhältnis stehen.

In der Bestandsaufnahme wird die Anzahl der Beschäftigten am Thünen-Institut insgesamt sowie auch in Teilbereichen betrachtet. Die Benennung der Teilbereiche folgt im Kern der organisatorischen Aufteilung des Thünen-Instituts, mit der Einschränkung, dass der Bereich „Agrarökonomie“ gesondert ausgewertet wird. Die Teilbereiche lauten demnach wie folgt:

- **Forschungsbereich „Fisch“:** Institut für Fischereiökologie (FI), Institut für Seefischerei (SF), Institut für Ostseefischerei (OF)
- **Forschungsbereich „Holz“:** Institut für Forstgenetik (FG), Institut für Holzforschung (HF), Institut für Waldwirtschaft (WF), Institut für Waldökosysteme (WO)
- **Forschungsbereich „Agrar“:**
  - **Teilforschungsbereich „Agrar-Technik-Labor“:** Institut für Agrarklimaschutz (AK), Institut für Agrartechnologie (AT), Institut für Biodiversität (BD), Institut für Ökologischen Landbau (OL)
  - **Teilforschungsbereich „Agrarsoziökonomie“:** Institut für Betriebswirtschaft (BW), Institut für Marktanalyse (MA),
- **Forschungsbereich „Ländliche Räume“:** Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (LV), Institut für Innovation und Wertschöpfung in ländlichen Räumen (WI)
- **Zentralbereich:** Zentralabteilung (ZA), Zentrum für Informationsmanagement (ZI), Präsidialbüro (PB), Stabsstelle Klima und Boden (KB)

### A1. Forschungsbereich „Fisch“

#### Gesamtübersicht Anzahl/Prozent

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauenanteil
HD	36	61	97	37,11%
GD	3	9	12	25,00%
MD	38	29	67	56,72%
ED	0	2	2	0,00%
AZ	0	1	1	0,00%
<b>Summe</b>	<b>77</b>	<b>102</b>	<b>179</b>	<b>43,02%</b>

#### Beamtinnen und Beamte

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauenanteil
HD	4	17	21	19,05%
<b>Summe</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>19,05%</b>

#### Tarifbeschäftigte (unbefristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	10	27	37	27,03%
GD	2	8	10	20,00%
MD	37	25	62	59,68%
ED	0	2	2	0,00%
<b>Summe</b>	<b>49</b>	<b>62</b>	<b>111</b>	<b>44,14%</b>

#### Tarifbeschäftigte (befristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	22	17	39	56,41%
GD	1	1	2	50,00%
MD	1	4	5	20,00%
AZ	0	1	1	0,00%
<b>Summe</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>51,06%</b>

#### Teilzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	17	9	26	65,38%
GD	0	1	1	0,00%
MD	9	3	12	75,00%
ED	0	1	1	0,00%
<b>Summe</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>65,00%</b>

#### Vollzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	15	35	50	30,00%
GD	3	8	11	27,27%
MD	29	26	55	52,73%
ED	0	1	1	0,00%
AZ	0	1	1	0,00%
<b>Summe</b>	<b>47</b>	<b>71</b>	<b>118</b>	<b>39,83%</b>

#### Führungspositionen

	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauenanteil
Summe	7	16	23	<b>30,43%</b>

#### Beförderungen/Verbeamungen

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauenanteil
HD	1	4	5	<b>20,00%</b>
Summe	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>20,00%</b>

#### Höhergruppierungen

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauenanteil
HD	5	3	8	62,50%
MD	3	3	6	50,00%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>57,14%</b>

#### Teilzeit aus familiären Gründen

Hierzu liegen keine Daten vor.

## A2. Forschungsbereich „Holz“

#### Gesamtübersicht Anzahl / Prozent

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauenanteil
HD	71	100	171	<b>41,52%</b>
GD	11	9	20	55,00%
MD	60	21	81	74,07%
ED	3	2	5	60,00%
AZ	2	2	4	50,00%
<b>Summe</b>	<b>147</b>	<b>134</b>	<b>281</b>	<b>52,31%</b>

#### Beamtinnen und Beamte

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauenanteil
HD	9	23	32	<b>28,13%</b>
<b>Summe</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>28,13%</b>

#### Tarifbeschäftigte (unbefristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamt: Anzahl	Frauenanteil
HD	13	30	43	30,23%
GD	9	8	17	52,94%
MD	40	14	54	74,07%
ED	1	0	1	100,00%
<b>Summe</b>	<b>63</b>	<b>52</b>	<b>115</b>	<b>54,78%</b>

#### Tarifbeschäftigte (befristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamt: Anzahl	Frauenanteil
HD	49	47	96	51,04%
GD	2	1	3	66,67%
MD	20	7	27	74,07%
ED	2	2	4	50,00%
AZ	2	2	4	50,00%
<b>Summe</b>	<b>75</b>	<b>59</b>	<b>134</b>	<b>55,97%</b>

#### Teilzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	32	15	47	68,09%
GD	5	3	8	62,50%
MD	25	3	28	89,29%
ED	3	1	4	75,00%
<b>Summe</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>87</b>	<b>74,71%</b>

#### Vollzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	30	62	92	32,61%
GD	6	6	12	50,00%
MD	35	18	53	66,04%
ED	0	1	1	0,00%
AZ	2	2	4	50,00%
<b>Summe</b>	<b>73</b>	<b>89</b>	<b>162</b>	<b>45,06%</b>

#### Führung

Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Summe	Frauenanteil
5	18	23	<b>21,74%</b>

#### Beförderung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamt: Anzahl	Frauenanteil
HD	2	2	4	50,00%
<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50,00%</b>

#### Höhergruppierungen

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	2	9	11	<b>18,18%</b>
MD	5	2	7	71,43%
<b>Summe</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>38,89%</b>

#### Teilzeit aus familiären Gründen

Hierzu liegen keine Daten vor.

### A3. Forschungsbereich „Agrar“ – Agrar-Technik-Labor

#### Gesamtübersicht Anzahl / Prozent

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	67	78	145	<b>46,21%</b>
GD	12	19	31	<b>38,71%</b>
MD	53	30	83	63,86%
ED	8	4	12	66,67%
AZ	0	1	1	<b>0,00%</b>
<b>Summe</b>	<b>140</b>	<b>132</b>	<b>272</b>	<b>51,47%</b>

#### Beamtinnen und Beamte

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	5	14	19	<b>26,32%</b>
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>26,32%</b>

#### Tarifbeschäftigte (unbefristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	11	19	30	36,67%
GD	6	12	18	33,33%
MD	42	25	67	62,69%
ED	4	2	6	66,67%
<b>Summe</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>121</b>	<b>52,07%</b>

#### Tarifbeschäftigte (befristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	51	45	96	53,13%
GD	6	7	13	46,15%
MD	11	5	16	68,75%
ED	4	2	6	66,67%
AZ	0	1	1	0,00%
<b>Summe</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>132</b>	<b>54,55%</b>

#### Teilzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	32	20	52	61,54%
GD	3	3	6	50,00%
MD	17	3	20	85,00%
ED	3	0	3	100,00%
<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>26</b>	<b>81</b>	<b>67,90%</b>

#### Vollzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	30	44	74	40,54%
GD	9	16	25	36,00%
MD	36	27	63	57,14%
ED	5	4	9	55,56%
AZ	0	1	1	0,00%
<b>Summe</b>	<b>80</b>	<b>92</b>	<b>172</b>	<b>46,51%</b>

#### Führung

Frauen	Männer	Summe	Frauenanteil
14	31	45	<b>31,11%</b>

#### Beförderung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	3	0	3	100,00%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>

#### Höhergruppierungen

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
GD	0	3	3	<b>0,00%</b>
HD	4	3	7	57,14%
MD	4	1	5	80,00%
<b>Summe</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>53,33%</b>

#### Teilzeit aus familiären Gründen

Es liegen hierzu keine Daten vor.

### A3. Forschungsbereich „Agrar“ – Agrar-Sozioökonomie

#### Gesamtübersicht

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	58	48	106	54,72%
GD	0	2	2	<b>0,00%</b>
MD	9	1	10	90,00%
<b>Summe</b>	<b>67</b>	<b>51</b>	<b>118</b>	<b>56,78%</b>

#### Beamtinnen und Beamte

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	8	13	21	38,10%
<b>Summe</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>38,10%</b>

#### Tarifbeschäftigte (unbefristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	15	5	20	75,00%
GD	0	2	2	0,00%
MD	8	1	9	88,89%
<b>Summe</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>74,19%</b>

#### Tarifbeschäftigte (befristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	35	30	65	53,85%
MD	1	0	1	100,00%
<b>Summe</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>66</b>	<b>54,55%</b>

#### Teilzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	20	10	30	66,67%
MD	6	1	7	85,71%
<b>Summe</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	<b>70,27%</b>

#### Vollzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	30	25	55	54,55%
GD	0	2	2	0,00%
MD	3	0	3	100,00%
<b>Summe</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>55,00%</b>

#### Führungspositionen

Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
25	25	50	50,00%

#### Beförderung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	2	4	6	33,33%
<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33,33%</b>

#### Höhergruppierungen

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	1	3	4	25,00%
MD	1	0	1	100,00%
Summe	2	3	5	40,00%

#### Teilzeit aus familiären Gründen

Hierzu liegen keine Daten vor.

### A4. Forschungsbereich „Ländliche Räume“

#### Gesamtübersicht

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	38	43	81	46,91%
GD	6	2	8	75,00%
MD	9	0	9	100,00%
Summe	53	45	98	54,08%

#### Beamtinnen und Beamte

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	4	7	11	36,36%
Summe	4	7	11	36,36%

#### Tarifbeschäftigte (unbefristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	6	16	22	27,27%
GD	4	2	6	66,67%
MD	9	0	9	100,00%
Summe	19	18	37	51,35%

#### Tarifbeschäftigte (befristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	28	20	48	58,33%
GD	2	0	2	100,00%

<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>50</b>	<b>60,00%</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	---------------

#### Teilzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	19	8	27	70,37%
GD	1	0	1	100,00%
MD	2	0	2	100,00%
<b>Summe</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>73,33%</b>

#### Vollzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	15	28	43	34,88%
GD	5	2	7	71,43%
MD	7	0	7	100,00%
<b>Summe</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>47,37%</b>

#### Führungspositionen

Frauen	Männer	Summe	Frauen in %
6	21	27	22,22%

#### Beförderungen

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	1	4	5	20,00%
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>20,00%</b>

#### Höhergruppierungen

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	4	6	10	40,00%
MD	1	0	1	100,00%
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>45,45%</b>

#### Teilzeit aus familiären Gründen

Hierzu liegen keine Daten vor.

## A5. Zentralbereich

### Gesamtübersicht

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	29	21	50	58,00%
GD	28	16	44	63,64%
MD	55	33	88	62,50%
ED	7	2	9	77,78%
<b>Summe</b>	<b>119</b>	<b>72</b>	<b>191</b>	<b>62,30%</b>

### Beamtinnen und Beamte

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	5	6	11	45,45%
GD	9	5	14	64,29%
MD	2	5	7	28,57%
<b>Summe</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>50,00%</b>

### Tarifbeschäftigte (unbefristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	10	6	16	62,50%
GD	14	11	25	56,00%
MD	48	27	75	64,00%
ED	6	2	8	75,00%
<b>Summe</b>	<b>78</b>	<b>46</b>	<b>124</b>	<b>62,90%</b>

### Tarifbeschäftigte (befristet)

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	14	9	23	60,87%
GD	5	0	5	100,00%
MD	5	1	6	83,33%
ED	1	0	1	100,00%
<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>71,43%</b>

### Teilzeitbeschäftigung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	8	0	8	100,00%
GD	10	1	11	90,91%
MD	25	4	29	86,21%
ED	6	0	6	100,00%
<b>Summe</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>54</b>	<b>90,74%</b>

### Vollzeit

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
HD	16	15	31	51,61%
GD	9	10	19	47,37%
MD	28	24	52	53,85%
ED	1	2	3	33,33%
<b>Summe</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>105</b>	<b>51,43%</b>

### Führungspositionen

Frauen	Männer	Summe	Frauen in %
13	7	20	65,00%

### Beförderung

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
GD	1	2	3	33,33%
HD	1	1	2	50,00%
MD	0	1	1	0,00%
<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33,33%</b>

### Höhergruppierungen

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamtanzahl	Frauenanteil
GD	1	1	2	50,00%
HD	8	3	11	72,73%
MD	9	3	12	75,00%
<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>72,00%</b>

**Teilzeit aus familiären Gründen**

Hierzu liegen keine Daten vor.