

**Chancengleichheitsplan**  
**der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt**  
**Baden-Württemberg**  
**2016 – 2020**



Forstliche Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg  
Wonnhaldestraße 4  
79100 Freiburg

Telefon: +49 (0)761 / 4018 - 0  
Telefax: +49 (0)761 / 4018 - 333  
Email: [FVA-BW@forst.bwl.de](mailto:FVA-BW@forst.bwl.de)  
Internet: [www.fva-bw.de](http://www.fva-bw.de)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Grundlagen des Chancengleichheitsplans</b> .....	<b>2</b>
1.1 Gesetzliche Grundlagen .....	2
1.2 Geltungsdauer .....	2
1.3 Geltungsbereich .....	2
<b>2 Personalbestand der FVA</b> .....	<b>4</b>
2.1 Alle Beschäftigten .....	4
2.2 Für wen gilt der Chancengleichheitsplans der FVA?.....	5
2.3 Beschäftigung nach Tarifform und Laufbahngruppen .....	5
2.4 Befristungen .....	6
2.5 Voll- und Teilzeitbeschäftigung tariflich Beschäftigter.....	7
2.5.1 Unbefristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit.....	8
2.5.2 Befristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit.....	10
2.5.3 Außertariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit .....	11
2.6 Tarifliche Eingruppierung .....	12
2.6.1 Tarifliche Eingruppierung der unbefristet Beschäftigten nach Entgeltgruppen .....	12
2.6.2 Tarifliche Eingruppierung der befristet tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen .....	13
2.6.3 Entlohnung außertariflich Beschäftigter .....	13
2.7 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben .....	14
2.8 Höhergruppierungen seit 2010 .....	14
2.9 Fluktuation .....	14
2.10 Gremien.....	15
2.11 Zusammenfassung .....	15
<b>3 Zielvorgaben und Maßnahmen</b> .....	<b>17</b>
3.1 Ziel 1 Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis .....	17
3.2 Ziel 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	18
3.3 Ziel 3 Frauen in Führung berufen.....	20
3.4 Ziel 4 Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung .....	21
3.5 Ziel 5 Förderung der Gleichheitssensibilität .....	21

---

<b>3.6 Ziel 6 Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit .....</b>	<b>22</b>
<b>4 Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten innerhalb der FVA .....</b>	<b>23</b>
<b>5 Vorschläge an das Ministerium .....</b>	<b>28</b>
<b>5.1 Beschäftigte in Personalverwaltung des MLR.....</b>	<b>28</b>
<b>5.2 Beamtinnen und Beamte an der FVA.....</b>	<b>29</b>
5.2.1 Beamtinnen und Beamte an der FVA nach Laufbahngruppen.....	29
5.2.2 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahn und Besoldungsgruppe .....	30
5.2.3 Fluktuation .....	30
5.2.4 Beförderungen und Laufbahnwechsel bei Beamtinnen und Beamten .....	31
<b>5.3 Unbefristet Beschäftigte nach TV-L im höheren Dienst .....</b>	<b>31</b>
<b>5.4 Zusammenfassung der Ergebnisse mit Blick auf die Personal-verantwortung des MLR....</b>	<b>32</b>
<b>5.5 Maßnahmen zur Zielerreichung als Vorschlag für den Chancengleichheitsplan des MLR .</b>	<b>33</b>
5.5.1 Maßnahmen zu Ziel 1 – Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.....	33
5.5.2 Maßnahmen zu Ziel 3 – Frauen in Führung berufen .....	33
5.5.3 Maßnahmen zu Ziel 4 – Akzeptanz von Teil- und Auszeit .....	34

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Wen erfasst der Chancengleichheitsplan der FVA? .....	5
Abb. 2: Beschäftigung nach Tarifform und Laufbahngruppen .....	6
Abb. 3: Männliche und weibliche Beschäftigte in befristeten und unbefristeten Anstellungen.....	7
Abb. 4: Vollzeit und Vollzeitäquivalent (VzÄ) der männlichen und weiblichen Beschäftigten in TV-L und TV-Forst .....	8
Abb. 5: Unbefristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit .....	9
Abb. 6: Unbefristet Beschäftigte nach TV-L des gD und mD in Voll- und Teilzeit.....	9
Abb. 7: Unbefristet Beschäftigte nach TV-Forst in Voll- und Teilzeit.....	10
Abb. 8: Befristet Beschäftigte nach TV-L in Voll- und Teilzeit. ....	10
Abb. 9: Befristet Beschäftigte des hD, gD und mD in Vollzeit und Teilzeit.....	11
Abb. 10: Männliche und weibliche Beschäftigte bei außertariflichen Teilzeitkräften.....	11
Abb. 11: Männliche und weibliche unbefristet Beschäftigte nach Entgeltgruppen im TV-L .....	12
Abb. 12: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Entgeltgruppen im TV-Forst .....	13
Abb. 13: Eingruppierung der befristet tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen .....	13
Abb. 16: Beamtinnen und Beamte an der FVA nach Laufbahngruppen .....	29
Abb. 14: Übersicht Beamtinnen und Beamte in Voll- und Teilzeit .....	29
Abb. 15: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahn und Besoldungsgruppe.....	30
Abb. 17: Unbefristet Beschäftigte des höheren Dienstes .....	31

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Übersicht aller Beschäftigtengruppen .....	4
Tab. 2: Befristungsverhältnisse .....	6
Tab. 3: Voll- und Teilzeit nach Beschäftigtengruppen der tariflich Beschäftigten .....	8
Tab. 4: Beförderungen seit 2010 im Mittleren Dienst und Gehobenen Dienst.....	14
Tab. 5: Tariflich Beschäftigte, die voraussichtlich bis 2020 in den Ruhestand eintreten .....	15
Tab. 6: Ziele, Maßnahmen und Zuständigkeit von 2016 bis 2020 .....	23
Tab. 7: Beschäftigte an der FVA in Personalverwaltung des MLR .....	28
Tab. 8: Abgeordnete Personen.....	28
Tab. 9: Fluktuation unter Beamtinnen und Beamten bis 2020 .....	30

## Vorwort und Einführung

Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde durch die Dienststellenleitung der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg (FVA) in Zusammenarbeit mit den örtlichen Chancengleichheitsbeauftragten und der Arbeitsgruppe „AG Chancengleichheit“ erstellt. In der Arbeitsgruppe vertreten waren die Beauftragten für Chancengleichheit Gudrun Suominen und Kaisu Makkonen-Spiecker, Franka Brüchert (stellvertretende Leiterin der Abteilung Waldnutzung), Matthias Wurster (stellvertretender Leiter der Abteilung Wald und Gesellschaft), Anne Wevell von Krüger und Klaus Winkler (Personalvertretung) und Kristin Vollmar (Direktion).

Mit dem strategischen Nachhaltigkeitsmanagement verpflichtet sich ForstBW, alle Dimensionen der Nachhaltigkeit zu stärken – so auch die soziale Nachhaltigkeit. Aspekte hiervon sind beispielsweise die Gleichstellung von Mann und Frau, gesundheitliche Vorsorge und die Familienfreundlichkeit. Die FVA hat sich als Forschungseinrichtung des Landes die Familienfreundlichkeit zum Ziel gesetzt und will hier innovative Wege gehen. Erste Schritte ist sie auf diesem Weg mit der Eröffnung einer betriebseigenen Kindertagesstätte, der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und der Telearbeit bereits gegangen. Änderungen sind jedoch erforderlich, was beispielweise die Besetzung der Führungspositionen angeht. Doch hat die FVA keine alleinige Entscheidungs- und Personalhoheit für die Beschäftigten des höheren Dienstes, aus dessen Personenkreis Führungskräfte berufen werden können. Dies betrifft 21% der Beschäftigten der FVA. Da gerade hier Frauen bisher an der FVA kaum vertreten sind, wird auf diese Personen in einem eigenen Kapitel (Kapitel 5) näher eingegangen und Vorschläge für den sich derzeit in Arbeit befindenden Chancengleichheitsplan des MLR formuliert. In den Kapiteln ab 2.2 werden explizit nur jene Beschäftigten berücksichtigt, welche im Sinne des Chancengleichheitsplans der FVA erfasst werden.

Kennzeichnend für die FVA als Forschungsinstitution mit Nähe zur Universität ist die hohe Anzahl an jungen wissenschaftlichen Beschäftigten. Da diese zum überwiegenden Teil nur befristet beschäftigt werden können, ergeben sich hieraus besondere Verpflichtungen.

Die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit wird noch nicht als eine Selbstverständlichkeit angesehen, weshalb eine stärkere Sensibilisierung für diese Thematik erforderlich ist.

Mit insgesamt sechs Zielen – vier davon wurden im Zuge einer Schulung von den Führungskräften der FVA definiert und von der Arbeitsgruppe Chancengleichheit durch zielführende Maßnahmen sowie zwei weitere Ziele ergänzt – stellt sich die FVA den genannten Herausforderungen, um den Weg zur familienfreundlichen Arbeitgeberin stetig weiterzugehen und deutlich mehr Frauen den Weg in Führungspositionen zu ermöglichen.

# 1 Grundlagen des Chancengleichheitsplans

## 1.1 Gesetzliche Grundlagen

Der Staat fordert im Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2 „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Darüber hinaus fordert das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg (ChancenG) neben der deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte aller Geschlechter. Ein Instrument hierfür ist der Chancengleichheitsplan, der von allen Dienststellen mit mehr als 50 Mitarbeitenden erstellt werden muss. Der hier vorliegende Chancengleichheitsplan der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg (FVA) wurde gemäß §5-§7 ChancenG erstellt. Der Plan beinhaltet die Darstellung der aktuellen Beschäftigungsstrukturen, Zielvorgaben und Maßnahmen, um gleiche Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für weibliche und männliche Beschäftigte zu gewährleisten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

## 1.2 Geltungsdauer

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt fünf Jahre (2016-2020).

## 1.3 Geltungsbereich

Der Chancengleichheitsplan der FVA gilt für alle Beschäftigten und Beurlaubten, für die die FVA selbst die Personalverwaltungsbefugnis innehat. Sie werden im vorliegenden Chancengleichheitsplan als „Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans“ bezeichnet.

Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans sind:

- unbefristet Beschäftigte nach TV-Forst,
- unbefristet Beschäftigte nach TV-L E1 bis E11,
- befristet Beschäftigte nach TV-L E1 bis E15,
- außertariflich beschäftigte studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (WiHis) und Bundesfreiwilligendienstleistende (Bufdis),
- Beurlaubte der jeweiligen Beschäftigtengruppe.

Im Gegensatz zum Frauenförderplan der FVA aus dem Jahr 2001 werden die nach TV-L befristet Beschäftigten ebenfalls mit in die Darstellung der Beschäftigtenstrukturen aufgenommen. Grund hierfür ist die hohe Anzahl der befristet beschäftigten Personen an der FVA – von denen mehr als die Hälfte Frauen sind. Gegenüber diesen befristet Beschäftigten hat die FVA eine besondere Verantwortung. Darüber hinaus repräsentiert diese Beschäftigtengruppe ein Reservoir für zukünftige Führungskräfte.

Für die Beamtinnen, Beamten und die unbefristet Beschäftigten, die in den TV-L E13 und höher eingruppiert sind, liegt die Personalverwaltungsbefugnis beim Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg (MLR). Diese Personen unterliegen somit formal dem Chancengleichheitsplan des MLR. Der Vollständigkeit halber werden sie in Kapitel 2.1 – „Alle Beschäftigten“ berücksichtigt, jedoch nicht in den folgenden Darstellungen der Beschäftigtenstrukturen. Auch wenn die FVA für diese Beschäftigten keine formale Personalverwaltungsbefugnis hat, wirkt sie bei Personalentscheidungen für die Besetzung solcher Stellen mit und kann somit auf Einstellungen oder Ände-



rungen von Befristungsverhältnissen einzelner Personen Einfluss nehmen. Dies kann der FVA ermöglichen, im Sinne des Chancengleichheitsplans des MLR auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei allen Beschäftigtengruppen hinzuarbeiten. Führungskräfte werden jedoch insbesondere aus dieser Beschäftigtengruppe gewonnen. Da gerade hier Frauen bisher an der FVA kaum vertreten sind, wird auf diese Beschäftigtengruppe im Kapitel 5 näher eingegangen und Vorschläge für den sich derzeit in Arbeit befindenden Chancengleichheitsplan des MLR formuliert.

Die Daten beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2015.

An der FVA sind keine Auszubildenden tätig.

Die Ziele des Chancengleichheitsplans sind für alle Beschäftigten im Sinne des Chancengleichheitsplans verbindlich und bei allen Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu beachten: bei Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und bei der Bewerbungsauswahl.

Verantwortlich für die Umsetzung der identifizierten Maßnahmen und die Erreichung der Ziele sind neben den Führungskräften auch alle Beschäftigten der FVA im Rahmen ihrer individuellen Möglichkeiten. Im Sinne von Transparenz, Akzeptanz und dem Wissen über die Inhalte und Ziele des Plans erhalten alle Beschäftigten den Chancengleichheitsplan zur Kenntnis. Damit die Ziele erreicht und die Inhalte des Chancengleichheitsplans an der FVA gelebt werden, finden zusätzlich in regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten (z.B. Personalversammlung oder separate Veranstaltung) und eine Veröffentlichung des Chancengleichheitsplan im Intranet der FVA statt.

## 2 Personalbestand der FVA

### 2.1 Alle Beschäftigten

An der FVA sind insgesamt 264 Personen – einschließlich der Beurlaubten – beschäftigt.

Die untenstehende Tab. 1 zeigt den Personalbestand zum Stichtag 30.06.2015. Die Beschäftigten im Sinne des vorliegenden Chancengleichheitsplans sind grün markiert. Um einen vollständigen Überblick zu geben, sind auch die Beschäftigten, für die die Personalhoheit beim MLR liegt, in der Tabelle aufgeführt.

**Tab. 1: Übersicht aller Beschäftigtengruppen**

	Anzahl der Personen	Davon Frauen	Davon Männer	Anteil der Frauen in %
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>264</b>	<b>125</b>	<b>139</b>	<b>47</b>
TV-Forst Beschäftigte, unbefristet	24	6	18	25
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (gD)	13	8	5	62
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (mD)	19	12	7	63
Tariflich Beschäftigte, befristet (hD)	69	37	32	54
Tariflich Beschäftigte, befristet (gD)	7	5	2	71
Tariflich Beschäftigte, befristet (mD)	6	4	2	67
Außertariflich Beschäftigte (WiHis)	67	39	28	58
Außertariflich Beschäftigte (Bufdis)	3	0	3	0
Beamtinnen und Beamte (hD)	27	5	22	19
Beamtinnen und Beamte (gD)	15	4	11	27
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (hD)	14	5	9	36
Vollzeitbeschäftigte	131	39	92	30
Teilzeitbeschäftigte (davon tarifl. <sup>1</sup> )	133 (68)	85 (47)	48 (21)	64 (70 <sup>2</sup> )
Beurlaubte insgesamt	7	6	1	86

Von den insgesamt 264 Beschäftigten sind 125 Frauen (47%). Von diesen 125 Frauen sind 40 unbefristet beschäftigt (32%), die restlichen 85 stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis (68%).

In den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes überwiegen die weiblichen Beschäftigten mit Ausnahme der Gruppe der Beschäftigten im Tarif TV-Forst. Im unbefristeten höheren Dienst sowie bei den verbeamteten Beschäftigten sind Frauen stark unterrepräsentiert. Jedoch werden gerade aus diesen beiden Gruppen Leitungs- und Führungskräfte geworben, was zu einer sich in höheren Tarif und Besoldungsgruppen verschärfenden Unterrepräsentation von Frauen führt. Dieser Entwicklung sollte durch Anwendung des Chancengleichheitsplans der personalverantwortlichen Behörde, hier

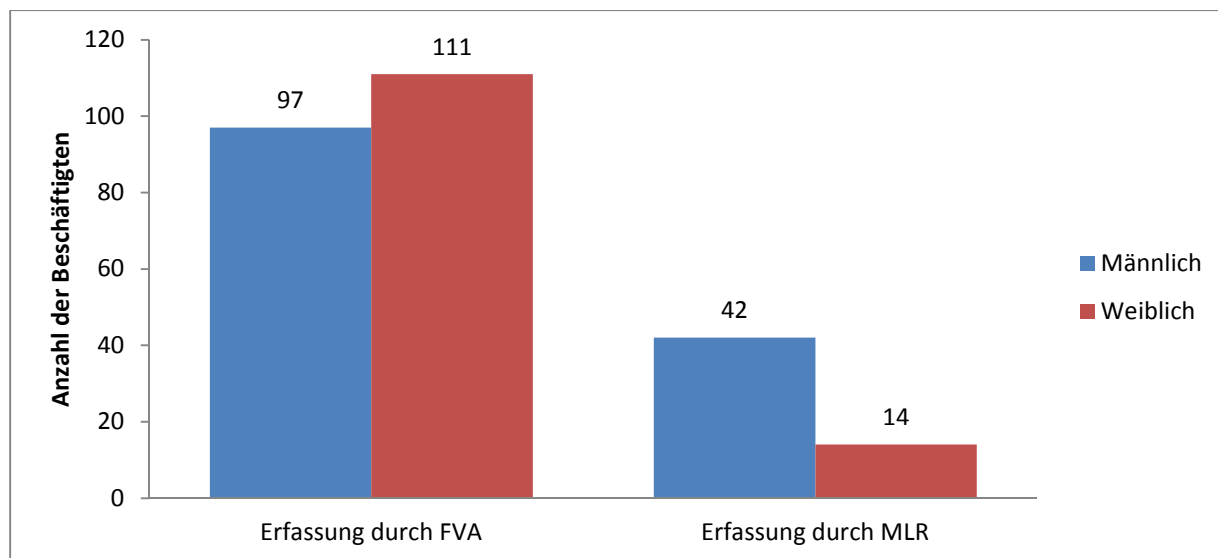
<sup>1</sup> Alle wissenschaftlichen Hilfskräfte (WiHis) sind teilzeitbeschäftigt, daher werden in Klammern die absoluten Zahlen der tariflich Teilzeitbeschäftigten extra aufgeführt.

<sup>2</sup> Anteil der Frauen in Teilzeit unter tariflich Beschäftigten.

MLR, sowie einem Hinwirken der FVA durch Einstellungsempfehlungen an das MLR entgegengewirkt werden.

## 2.2 Für wen gilt der Chancengleichheitsplans der FVA?

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für 79% der Beschäftigten an der FVA. 21% der vor Ort Beschäftigten werden formell im Chancengleichheitsplan des MLR erfasst. Der Chancengleichheitsplan der FVA gilt, wie in Abb. 1 ersichtlich, somit für 111 weibliche Beschäftigte (89% der Frauen) an der FVA und nur für 97 männliche Beschäftigte (70% der Männer).



**Abb. 1: Wen erfasst der Chancengleichheitsplan der FVA?**

In den Ausführungen der Kapitel 2 bis 4 werden nur noch Beschäftigte behandelt, die im Sinne des Chancengleichheitsplans der FVA erfasst werden. Sie werden im Folgenden als „Beschäftigte“ beziehungsweise „WiHis“ und „Bufdis“ bezeichnet. Hierbei bezeichnet Beschäftigte explizit Beschäftigte im Sinne des Chancengleichheitsplans der FVA und exkludiert jene Beschäftigten, die im Sinne des Chancengleichheitsplans des MLR erfasst werden.

## 2.3 Beschäftigung nach Tarifform und Laufbahngruppen

In Personalverantwortung der FVA stehen insgesamt 208 Beschäftigte (111 Frauen und 97 Männer, siehe Abb. 1). Wie in Tab. 2 dargestellt, sind 24 der Beschäftigten im TV-Forst angestellt, davon 25% Frauen. Dieser Tarif erfasst Forstwirtinnen und Forstwirte, sowie Gärtnerinnen und Gärtner und ist dem mittleren Dienst zuzurechnen. Weitere 25 Personen bekleiden Tätigkeiten im mittleren Dienst (davon 67% Frauen) in Verwaltungs- und Labortätigkeiten nach TV-L-Tarif. 20 Personen (10% der Beschäftigten) sind im gehobenen Dienst tätig (davon 65% Frauen). Außertariflich Beschäftigte - wissenschaftliche Hilfskräfte (WiHis) und Bundesfreiwilligendienstleistende (Bufdis) im mittleren Dienst – stellen mit 70 Personen (in etwa 34% der gesamten Arbeitskräfte) eine der personenmäßig größten Beschäftigtengruppen. Von den 67 WiHis sind 58% weiblich, während die drei Bufdis alle männlich sind.

Während im TV-Forst Dienstverhältnis nur etwa ein Viertel der Beschäftigten weiblich sind, arbeiten mehr Frauen als Männer im mittleren und gehobenen Dienst. Im höheren Dienst unterliegen 69 befristet Beschäftigte (Abb. 2) direkt der Personalverwaltung der FVA. Das sind 33% aller Beschäftigten. Davon sind 54% Frauen.

Insgesamt ist bei den Beschäftigtengruppen in Personalverantwortung der FVA das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen oder stärker mit weiblichen Beschäftigten besetzt.

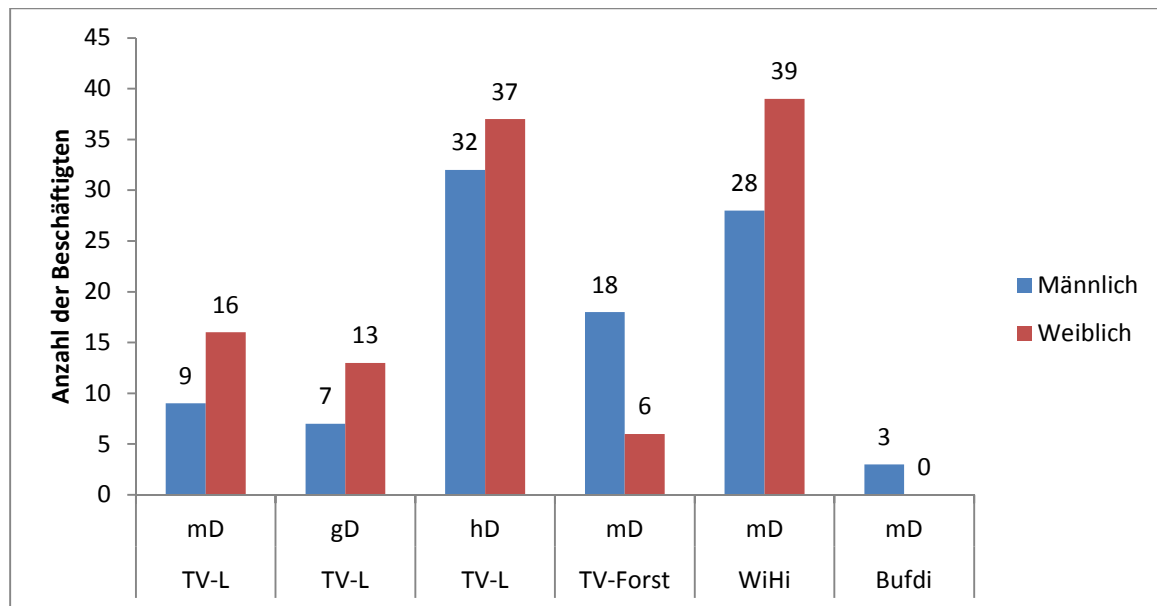


Abb. 2: Beschäftigung nach Tarifform und Laufbahngruppen

## 2.4 Befristungen

Tab. 2 zeigt, dass geschlechterübergreifend die meisten Beschäftigten im Sinne des Chancengleichheitsplans an der FVA in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen: 82 tariflich Beschäftigte und 70 außertariflich Beschäftigte; die Mehrheit dieser befristet Beschäftigten sind Frauen (jeweils 56%). Während bei den befristet Beschäftigten nach TV-L im gehobenen und mittleren Dienst wesentlich mehr Frauen als Männer eingruppiert sind, ist der Anteil von Männern und Frauen im höheren Dienst fast ausgeglichen (detailliert in Abb. 3). Insbesondere aus dieser Gruppe könnten in Zukunft weibliche Nachwuchsführungskräfte für die FVA gewonnen werden. Die Befristung birgt jedoch die Gefahr einer hohen personellen Fluktuation.

Tab. 2: Befristungsverhältnisse

	Anzahl der Personen	Davon Frauen	Davon Männer	Anteil der Frauen in %
TV-Forst Beschäftigte, unbefristet	24	6	18	25
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (gD)	13	8	5	62
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (mD)	19	12	7	63
<b>Summe</b>	<b>56</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>46</b>
Tariflich Beschäftigte, befristet (hD)	69	37	32	54
Tariflich Beschäftigte, befristet (gD)	7	5	2	71
Tariflich Beschäftigte, befristet (mD)	6	4	2	67
<b>Summe</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>56</b>
Außertariflich Beschäftigte (WiHis)	67	39	28	58
Außertariflich Beschäftigte (Bufdis)	3	0	3	0
<b>Summe</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>56</b>

Eine Besonderheit sind außertariflich Beschäftigte. In dieser Gruppe sind ausschließlich befristete Arbeitsverhältnisse möglich, die selten eine Dauer von drei Jahren überschreiten. Auch hier sind weibliche Beschäftigte mit 58% in der Überzahl.

Bei tariflich Beschäftigten nach TV-L und TV-Forst sind 46% der unbefristet Beschäftigten und 56% der befristet Beschäftigten weiblich.

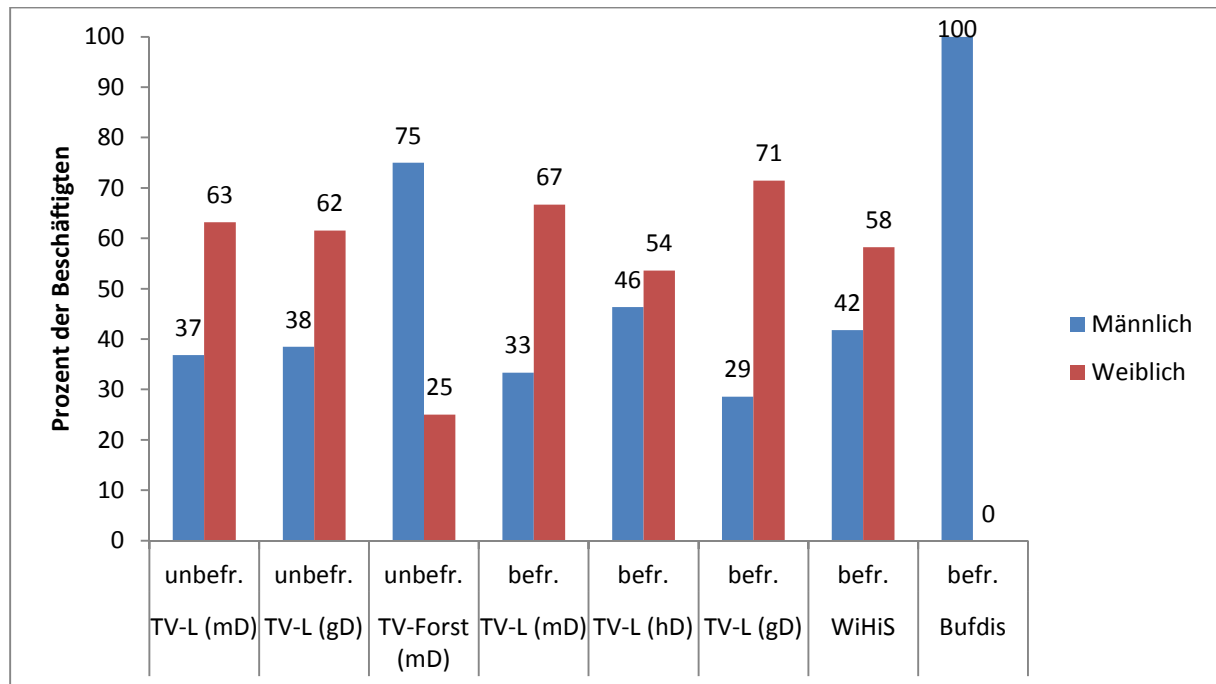
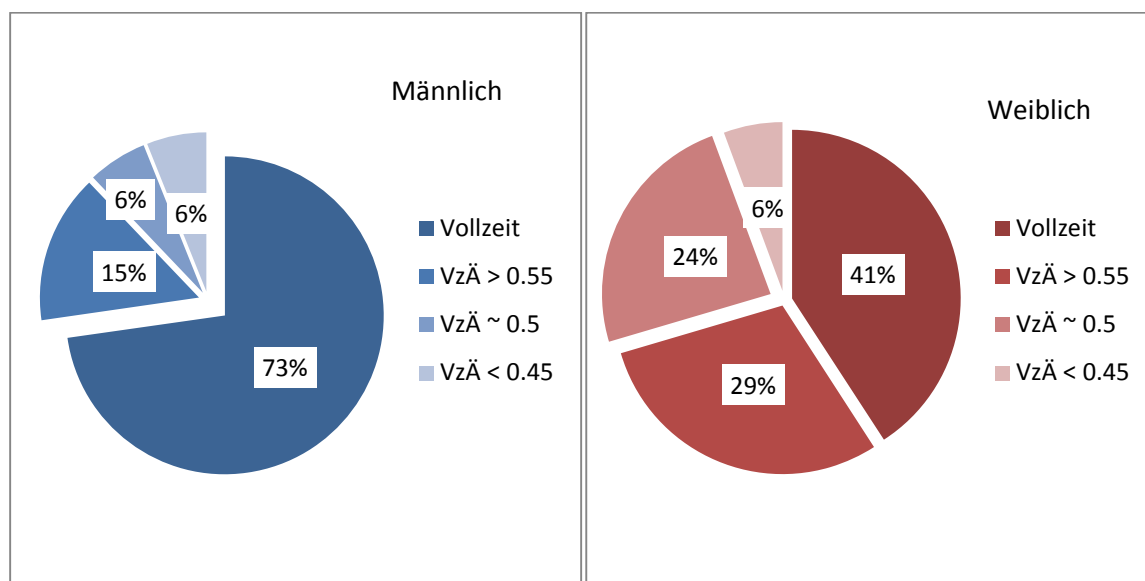


Abb. 3: Männliche und weibliche Beschäftigte in befristeten und unbefristeten Anstellungen

## 2.5 Voll- und Teilzeitbeschäftigung tariflich Beschäftigter

77 der 138 tariflich Beschäftigten arbeiten in Vollzeit (VZ). Die Teilzeitbeschäftigungen (TZ) umfassen Vollzeitäquivalente (VzÄ) zwischen 0,1 und 0,9, im Mittel 0,48. Unter Teilzeitbeschäftigung sind die Arbeits- beziehungsweise Präsenzzeiten flexibel vereinbart und reichen von fünf wöchentlichen Arbeitstagen mit reduziertem Stundensatz bis zur unterschiedlichen Anzahl von Stunden an wenigen, festgelegten Wochentagen. Diese Regelung kommt insbesondere Beschäftigten mit Familie entgegen, da Präsenzzeiten beispielsweise mit den Stundenplänen schulpflichtiger Kinder abgestimmt werden können. Abb. 4 zeigt den Beschäftigungsumfang der männlichen und weiblichen Beschäftigten in TV-L und TV-Forst.



**Abb. 4: Vollzeit und Vollzeitäquivalent (VzÄ) der männlichen und weiblichen Beschäftigten in TV-L und TV-Forst**

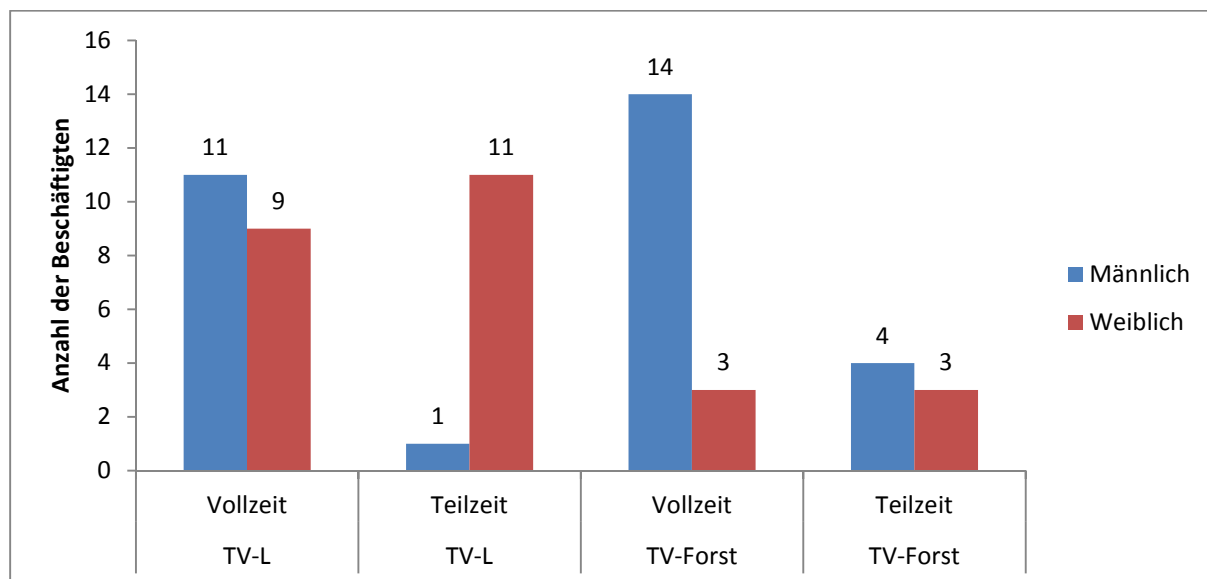
Unter den tariflich Beschäftigten (TV-L und TV-Forst) gehen 73% der Männer und 41% der Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nach (Abb. 4). Somit sind unter den tariflich Vollzeitbeschäftigten 62% männlich, jedoch nur 38% weiblich (siehe auch Tab. 3), während dieses Verhältnis bei tariflich Teilzeitbeschäftigten gerade umgekehrt ist: rund 68% der Teilzeitbeschäftigten nach TV-L und TV-Forst sind weiblich.

**Tab. 3: Voll- und Teilzeit nach Beschäftigtengruppen der tariflich Beschäftigten**

	Zeitanteil	Personen	Männlich	Weiblich	Frauenanteil %
TV-L	Vollzeit	60	34	26	43
TV-Forst	Vollzeit	17	14	3	18
<b>Summe</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>77</b>	<b>48</b>	<b>29</b>	<b>38</b>
TV-L	Teilzeit	54	14	40	74
TV-Forst	Teilzeit	7	4	3	43
<b>Summe</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>63</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>68</b>

### 2.5.1 Unbefristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

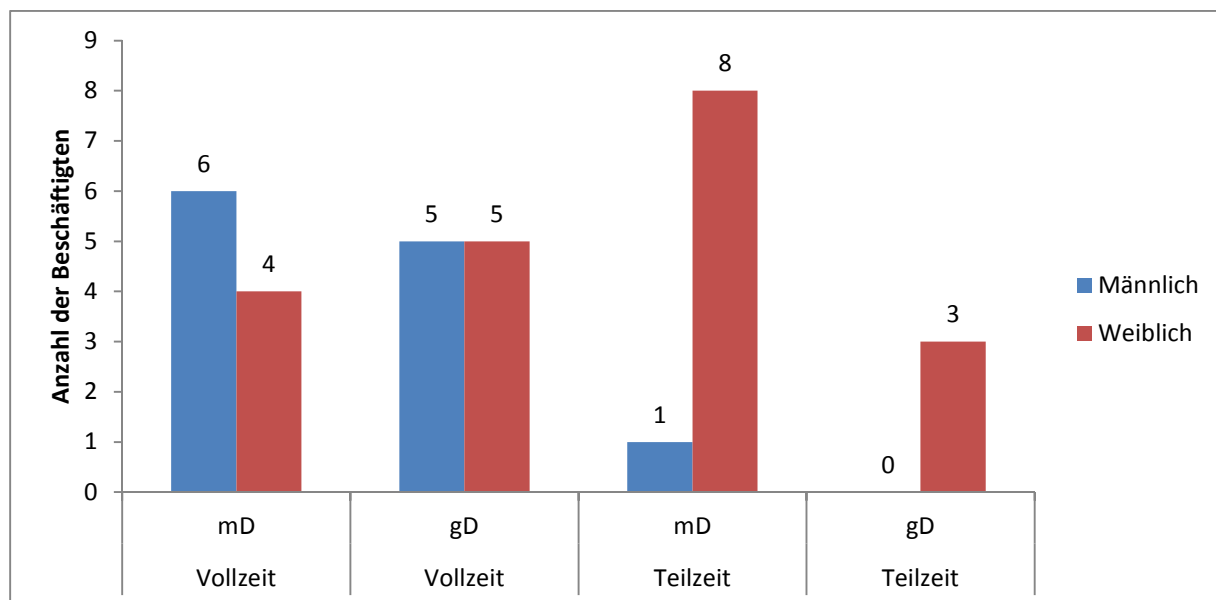
Unbefristet tariflich Beschäftigte finden sich sowohl im gehobenen und mittleren Dienst nach TV-L als auch im mittleren Dienst nach TV-Forst. Unbefristet tariflich Beschäftigte im höheren Dienst werden nicht vom Chancengleichheitsplan der FVA erfasst, da sie der Personalhoheit des MLR unterliegen.



**Abb. 5: Unbefristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit**

Von den insgesamt 56 unbefristet tariflich Beschäftigten arbeiten 37 Personen in Vollzeit. Vollzeitbeschäftigte sind überwiegend männlich (67%), Teilzeitbeschäftigte überwiegend weiblich (detailliert in Abb. 5).

Von den insgesamt 33 unbefristet Beschäftigten im gehobenen und mittleren Dienst arbeiten 20 Personen in Vollzeit – darunter 9 Frauen und 11 Männer. 12 Beschäftigte arbeiten in Teilzeit – darunter 11 Frauen (Abb. 6). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen ist im mittleren Dienst besonders hoch.



**Abb. 6: Unbefristet Beschäftigte nach TV-L des gD und mD in Voll- und Teilzeit**

Bei den TV-Forst Beschäftigten arbeiten zum Stichtag 17 Personen in Vollzeit, darunter drei Frauen. In Teilzeit arbeiten sieben Beschäftigte, davon drei Frauen und vier Männer (Abb. 7). Befristet Beschäftigte sind in dieser Gruppe nicht angestellt.

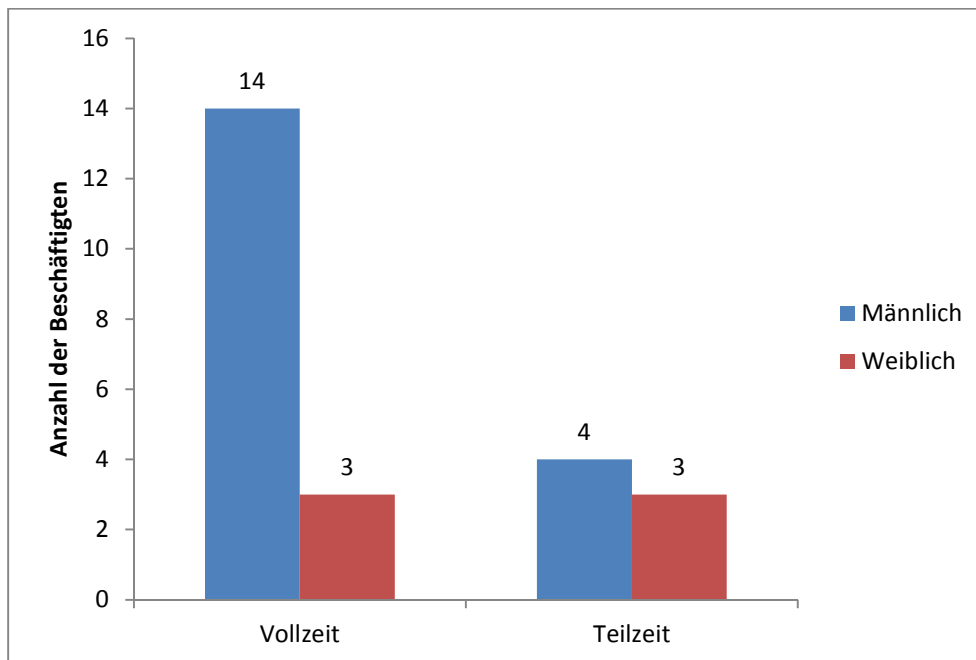


Abb. 7: Unbefristet Beschäftigte nach TV-Forst in Voll- und Teilzeit

### 2.5.2 Befristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

82 tariflich Beschäftigte an der FVA sind in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt. Von diesen Beschäftigten gehen 40 Personen einer Vollzeitbeschäftigung und 42 Personen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die Mehrheit der befristet Beschäftigten sind Frauen, die in Teilzeit arbeiten (Abb. 8). Dies ist teilweise vorgegeben, da diesen Beschäftigten aufgrund beschränkter Ressourcen (Drittmittel oder FVA-Budget) keine Vollzeitstelle angeboten werden kann. Dadurch wird die bestehende Problematik, die eine befristete Arbeitsstelle mit sich bringt, wie beispielsweise mangelnde Planungssicherheit für junge Familien, durch den finanziellen Aspekt noch verschärft. Betroffen sind hiervon 29 Frauen (dies entspricht einem Anteil von ca. 70%).

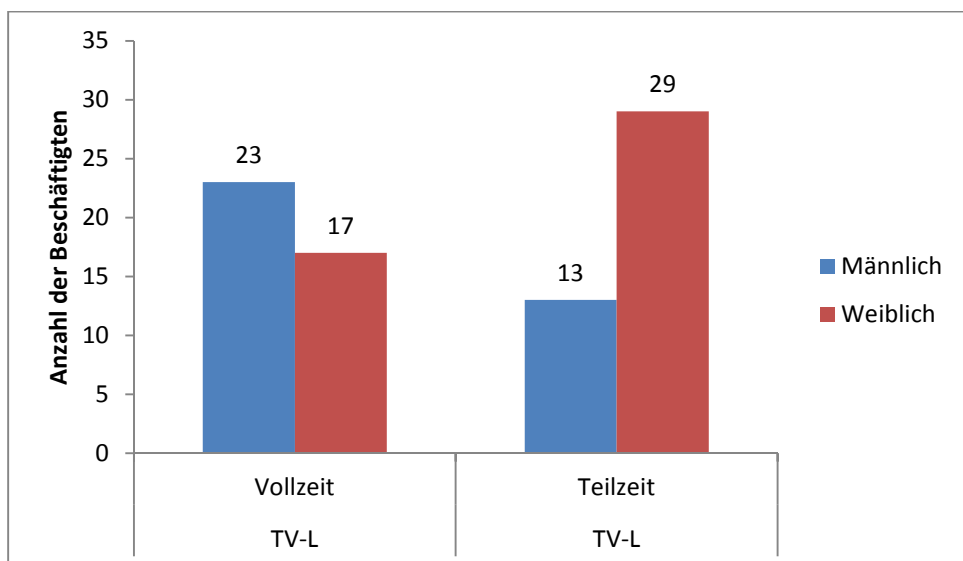


Abb. 8: Befristet Beschäftigte nach TV-L in Voll- und Teilzeit.



Insgesamt arbeiten von 40 befristet Vollzeitbeschäftigten fünf im mittleren Dienst, drei im gehobenen Dienst und 32 Beschäftigte im höheren (wissenschaftlichen) Dienst (detailliert in Abb. 9). Im höheren wissenschaftlichen Dienst beträgt der Anteil in Vollzeit arbeitender Frauen 34%.

42 befristet Beschäftigte arbeiten Teilzeit, davon eine Frau im mittleren Dienst, zwei im gehobenen Dienst und 26 Frauen im höheren (wissenschaftlichen) Dienst (ca. 70%).

Im höheren wissenschaftlichen Dienst sind nur 11 von 33 befristet vollzeitbeschäftigte Frauen, wohingegen Frauen bei den 37 befristet Teilzeitbeschäftigten mit 26 Personen den größten Anteil stellen.

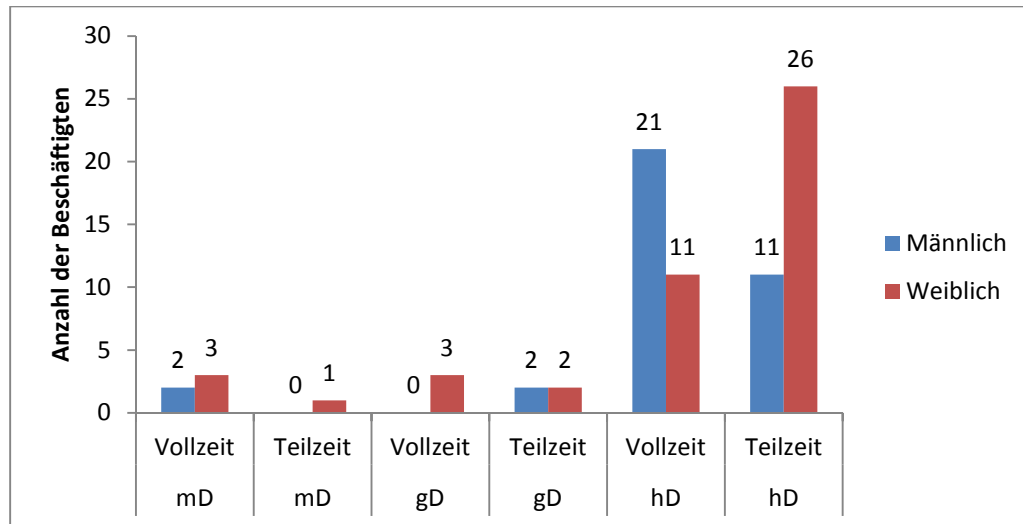


Abb. 9: Befristet Beschäftigte des hD, gD und mD in Vollzeit und Teilzeit

### 2.5.3 Außertariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

Außertariflich Vollzeitbeschäftigte an der FVA sind drei Bundesfreiwilligendienstleistende (Bufdis), die alle männlich sind. Die insgesamt 67 wissenschaftlichen Hilfskräfte (WiHis) – darunter 39 Frauen und 28 Männer – sind gemäß Arbeitsvertrag ausschließlich teilzeitbeschäftigt (Abb. 10).

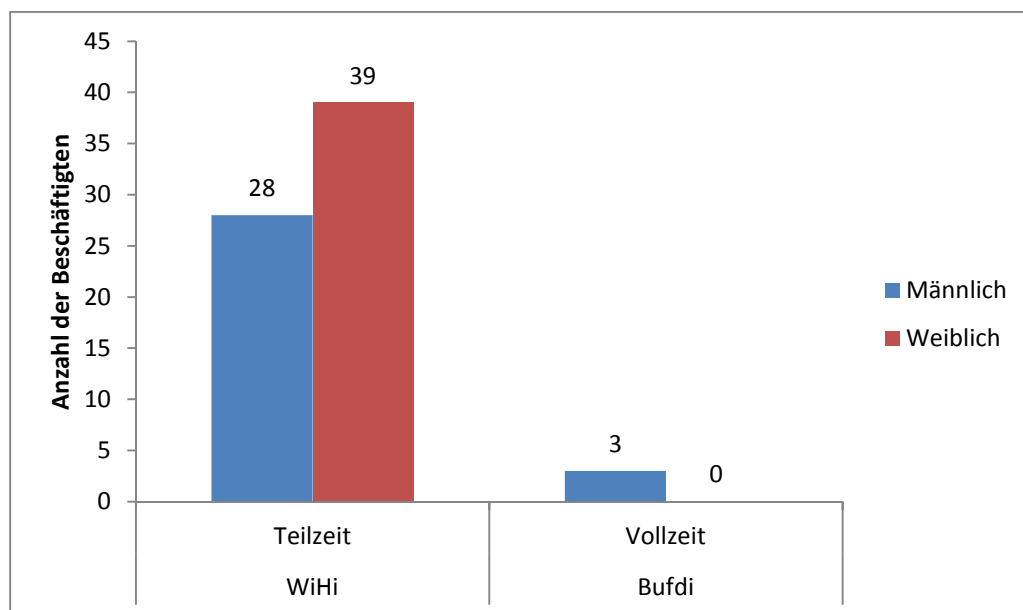


Abb. 10: Männliche und weibliche Beschäftigte bei außertariflichen Teilzeitkräften

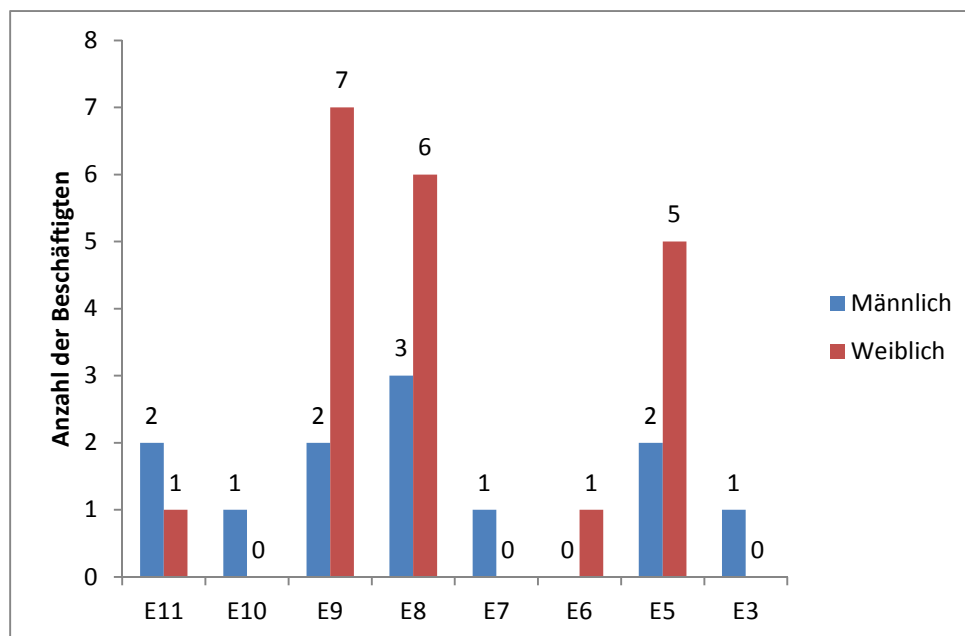
## 2.6 Tarifliche Eingruppierung

### 2.6.1 Tarifliche Eingruppierung der unbefristet Beschäftigten nach Entgeltgruppen

Abb. 11 fasst die unbefristet Beschäftigten in der Personalverantwortung der FVA entsprechend ihrer tariflichen Eingruppierung zusammen.

19 der 32 unbefristet TV-L Beschäftigten werden nach den Gruppen TV-L E3 bis E8 im mittleren Dienst entlohnt – davon 12 Frauen.

Im unbefristeten gehobenen Dienst (E9 – E11) nach TV-L sind 13 Personen beschäftigt, davon 7 Frauen in Entgeltgruppe E9 und eine Frau in E11.



**Abb. 11: Männliche und weibliche unbefristet Beschäftigte nach Entgeltgruppen im TV-L**

Insgesamt sind 18 Männer und sechs Frauen nach TV-Forst beschäftigt (Abb. 12). Es sind mehr Männer als Frauen in den höheren Entgeltgruppen vertreten. Keine Frau wird im TV-Forst 8 entlohnt. Die höchste Eingruppierung von Frauen ist der TV-Forst 6. Frauen sind überwiegend in TV-Forst 6 und TV-Forst 5 eingruppiert, und eine Frau in TV-Forst 2Ü. Männer arbeiten überwiegend im TV-Forst 8 und TV-Forst 6.

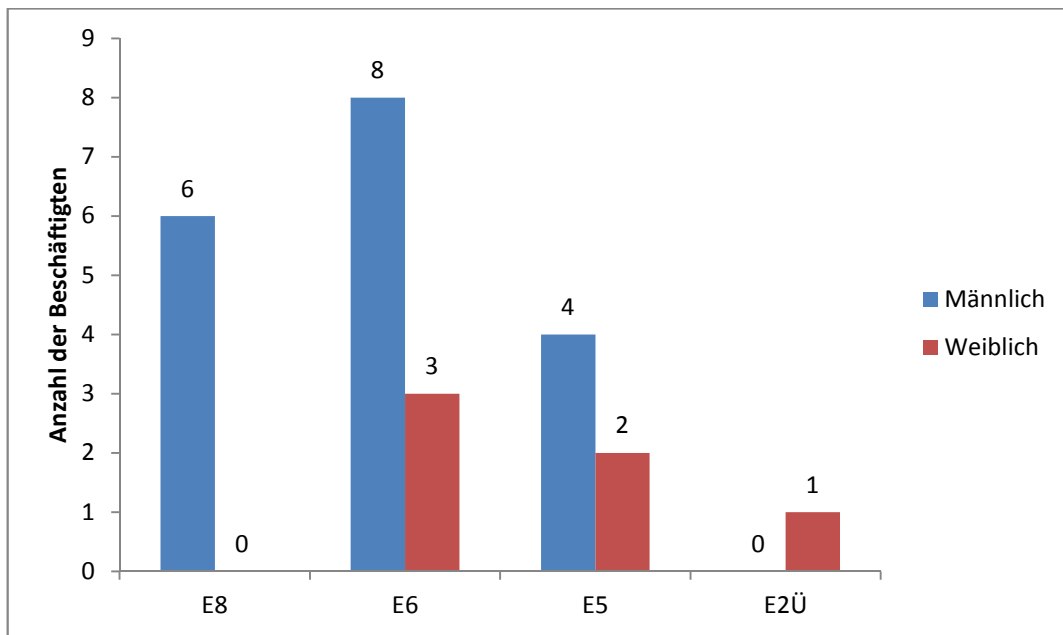


Abb. 12: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Entgeltgruppen im TV-Forst

### 2.6.2 Tarifliche Eingruppierung der befristet tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen

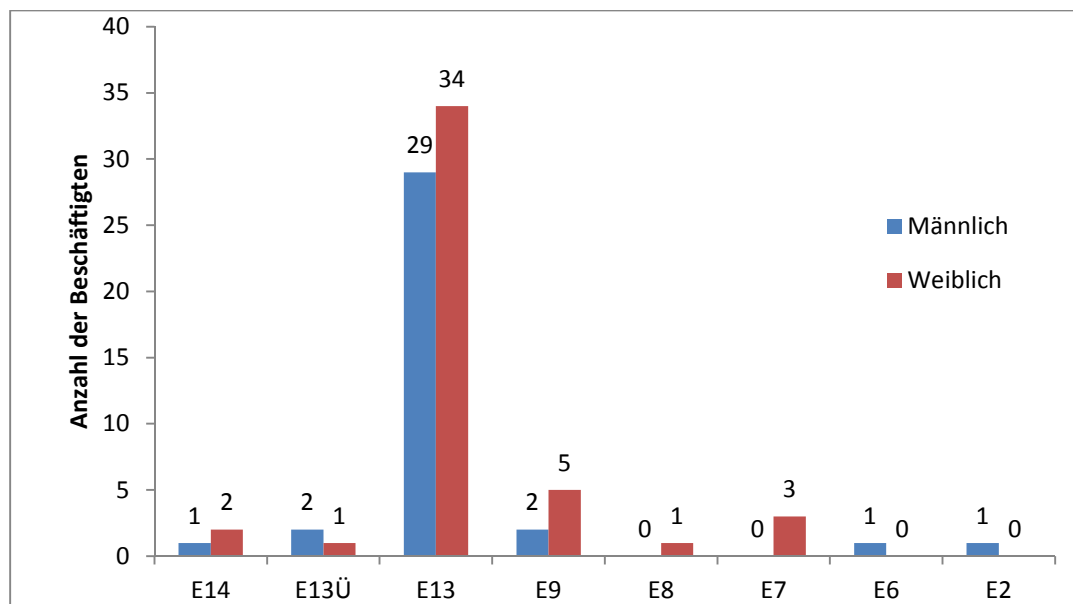


Abb. 13: Eingruppierung der befristet tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen

Von den insgesamt 82 befristet Beschäftigten sind 69 Personen im höheren Dienst ab Entgeltgruppe E13 tätig – darunter 37 Frauen. Im gehobenen Dienst – hier nur E 9 – überwiegt der Frauenanteil mit 5 von insgesamt 7 Personen. Im mittleren Dienst sind in den Entgeltgruppen E8 und E7 insgesamt vier Frauen vertreten, in E6 und E2 jeweils ein Mann (detailliert in Abb. 13).

### 2.6.3 Entlohnung außertariflich Beschäftigter

Über die Entlohnung außertariflich Beschäftigter liegen keine Informationen vor.

## 2.7 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Unter Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen werden im Folgenden die FVA-Leitung und deren Vertretung, die acht Abteilungsleitungen und deren Stellvertretungen sowie die Leitung der Verwaltung verstanden. Die Regelung über die Verantwortung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben der Abteilungsleitungsstellvertretung ist nicht klar und einheitlich geregelt – hier wird Handlungsbedarf gesehen.

Beschäftigte, die diese Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrnehmen, sind ausschließlich den Beschäftigtengruppen der Beamtinnen und Beamten sowie den unbefristet Beschäftigten des höheren (wissenschaftlichen) Dienstes zuzuordnen und unterliegen somit formal dem Chancengleichheitsplans des MLR.

Auf diese Gruppe wird in einem separaten Kapitel (Kapitel 5) näher eingegangen. An dieser Stelle sei jedoch erwähnt, dass sich in dem Personenkreis mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zum Stichtag 17 Männer (Direktor der FVA, acht Abteilungsleiter und sieben Stellvertreter sowie ein Verwaltungsleiter) befinden und nur eine Frau als stellvertretende Abteilungsleiterin eine Leitungsfunktion innehat. Somit sind Frauen in Führungspositionen an der FVA deutlich unterrepräsentiert. Es besteht dringender Handlungsbedarf. Die FVA kann hier durch gezielte Maßnahmen (Personalauswahl und -qualifizierung, etc.) gegensteuern. Für die Beamtinnen und Beamten und die unbefristet Beschäftigten, die in TV-L E13 und höher eingruppiert sind, liegt die Personalverwaltungsbefugnis beim MLR und es gilt für diese Beschäftigten somit formal der Chancengleichheitsplan des MLR. Dennoch kann die FVA für diese Beschäftigten bei Personalentscheidungen mitwirken und Einfluss nehmen. Der Betriebsleitung der FVA wird vorgeschlagen, die Ziele und Maßnahmen im Kapitel 5 auch für die unbefristet Beschäftigten des höheren Dienstes zu berücksichtigen und die Übernahme dieser Maßnahmen dem MLR im Zuge der Überarbeitung dessen Chancengleichheitsplans vorzuschlagen.

## 2.8 Höhergruppierungen seit 2010

Im Zeitraum von 2010 bis zum Stichtag wurden zwei Männer und vier Frauen höher gruppiert (Tab. 4). Alle Höhergruppierungen erfolgten im mittleren (ein Mann, eine Frau) und gehobenen Dienst (drei Frauen, ein Mann).

**Tab. 4: Beförderungen seit 2010 im Mittleren Dienst und Gehobenen Dienst**

	Männlich	Weiblich
Mittlerer Dienst	E7	E8
Gehobener Dienst	E11	E9, E9, E11

## 2.9 Fluktuation

Zum Stichtag sind fünf weibliche Beschäftigte beurlaubt, davon drei außertariflich und zwei tariflich beschäftigt. Des Weiteren ist ein Mann beurlaubt, der tariflich und in Vollzeit beschäftigt ist. Von den fünf beurlaubten weiblich Beschäftigten ist nur eine in Vollzeit angestellt.

Anlass für die Beurlaubung ist in drei Fällen Mutterschutz und in drei weiteren die Inanspruchnahme der gesetzlich garantierten Elternzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)).

Im Zeitrahmen des vorliegenden Chancengleichheitsplans werden voraussichtlich sieben Beschäftigte in den Ruhestand eintreten (Tab. 5).

**Tab. 5: Tariflich Beschäftigte, die voraussichtlich bis 2020 in den Ruhestand eintreten**

Jahr	Entgeltgruppe	Personen
2016	E14	1
2017	E8	1
2018	TV-Forst 6	1
2019	E14	1
	E13	1
	E9	1
2020	E6	1

## 2.10 Gremien

Das Kuratorium der FVA ist ein beratendes Gremium, das die Gesamtentwicklung und Orientierung der FVA begleitet und bewertet sowie Empfehlungen für die strategische Ausrichtung, für zukünftige Forschungsschwerpunkte und für konkrete Forschungsvorhaben gibt. Das Kuratorium besteht in der Regel aus Vertretungen der forstwissenschaftlichen Fakultäten und anderer Forschungseinrichtungen, des privaten Waldbesitzes, der Holzindustrie sowie der Forschungsförderung, des Wissenschaftsmanagements und ForstBW. In dem jetzigen Kuratorium sind nur die Wissenschaft und ForstBW vertreten. Auch wenn das Kuratorium nicht mit Beschäftigten der FVA besetzt ist, stellt es ein Gremium dar, das richtungsweisend arbeitet und somit als Leitorgan mit Verantwortungsträgerschaft angesehen werden kann. In dem achtköpfigen Gremium sind aktuell fünf Männer und drei Frauen vertreten.

## 2.11 Zusammenfassung

### **Die Mehrheit der Belegschaft ist befristet beschäftigt.**

Der größte Teil der Beschäftigten im Sinne des Chancengleichheitsplans steht an der FVA in einem befristeten Arbeitsverhältnis (73%). 55% der befristet Beschäftigten sind tariflich beschäftigt. Der Großteil dieser tariflich befristet Beschäftigten (ca. 82%) ist im höheren Dienst eingestellt. 45% der befristet Beschäftigten sind außertariflich beschäftigt. In beiden Gruppen gibt es mehr Frauen als Männer. Befristete Beschäftigungen stellen einen massiven Mangel an Planungssicherheit dar, der auch junge Familien schwer treffen kann.

### **Weibliche Nachwuchsführungskräfte sind vorhanden.**

Das Geschlechterverhältnis ist – insbesondere im höheren Dienst der befristet Beschäftigten – fast ausgeglichen. Dies zeigt, dass die FVA der vorgeordneten Behörde (MLR) einen reichen Pool potenzieller weiblicher Nachwuchsführungskräfte präsentieren kann, um in Zukunft einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen zu erwirken. Derzeit werden Führungspositionen nahezu ausschließlich von männlichen Beschäftigten und Beamten bekleidet (Abschnitt 2.7 und Kapitel 5). Um dieses Potenzial dauerhaft an der FVA zu halten, ist eine Entfristung qualifizierter Arbeitskräfte ratsam.

### **Frauen sind unterrepräsentiert im TV-Forst.**

Eine Unterrepräsentanz von Frauen unter den Beschäftigten im Sinne des Chancengleichheitsplans besteht bei den TV-Forst Beschäftigten, insbesondere in den höheren Entgeltgruppen.

### **Insbesondere Frauen arbeiten in Teilzeit.**

Von den unbefristet Beschäftigten im Sinne des Chancengleichheitsplans arbeiten mit 74% vor allem Frauen in Teilzeit – insbesondere im mittleren Dienst.

Die Mehrzahl der befristet Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Dies liegt teilweise – insbesondere bei den Beschäftigten des höheren Dienstes – an den nur im begrenzten Umfang zur Verfügung stehenden Personalmitteln aus Forschungsmitteln oder von der FVA eingeworbenen Drittmitteln. Betroffen sind auch hiervon mit einem Anteil von 70% besonders Frauen.

### 3 Zielvorgaben und Maßnahmen

Die FVA definiert für den Zeitraum 2016 bis 2020 sechs Ziele, um in allen sie betreffenden Bereichen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern umzusetzen. Jedem dieser Ziele ist eine Reihe von Maßnahmen zugeordnet, deren Ausgestaltung der konkreten Situation der FVA als wissenschaftliche Einrichtung einerseits und der Zuordnung zum Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg andererseits Rechnung trägt.

In Kapitel 5 werden zu den jeweiligen Zielen gesondert Maßnahmen für die Personen, deren Personalbefugnis beim MLR und dessen Chancengleichheitsplan liegt, dem Ministerium vorgeschlagen.

#### 3.1 Ziel 1 Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis

Gemäß § 4 Abs. 5 ChancenG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wenn weniger Frauen als Männer in einer Lohn- oder Besoldungsgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben vertreten sind. Nach §6 Abs. 2 ChancenG sind unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Gleiches gilt auch bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Sind in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt an der FVA in folgenden Bereichen vor:

- Beschäftigte im TV-Forst;
- Beschäftigte im gehobenen Dienst (Verbeamtete und unbefristet Beschäftigte des TV-L) ab der Besoldungsgruppe A10 bzw. TV-L E10;
- Beschäftigte im höheren Dienst (Verbeamtete und unbefristet Beschäftigte TV-L);
- In sämtlichen Leitungs- und Führungspositionen; die Entscheidenden sind, bis auf eine Ausnahme in der Stellvertretung, ausschließlich Männer;
- Im Kuratorium.

Gemäß des §6 Abs. 3 ChancenG ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringe Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

#### Maßnahmen Ziel 1

1. Bei der Stellenausschreibung wird das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich zur Bewerbung aufgerufen. Alle Ausschreibungen werden so formuliert, dass sie beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Aus diesem Grund überprüft die Beauftragte für Chancengleichheit die Stellenausschreibungen vor der Veröffentlichung.
2. Die Beauftragte für Chancengleichheit, der örtliche Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wirken darauf hin, dass sie bei allen Personalentscheidungen frühzeitig einbezogen werden, um ihre Erfahrungen einbringen zu können.
3. Stellenausschreibungen gehen fachbezogenen Netzwerken zu, um die Ausschreibung weit zu streuen und potenzielle Bewerberinnen zu erreichen. Auch sollen geeignete Kandidatinnen direkt angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben.
4. Die Leitung der FVA setzt sich beim MLR dafür ein, dass bei vorliegenden Voraussetzungen (Eignung und Befähigung) bei allen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie in Bereichen

- mit Unterrepräsentanz mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder im Fall einer Unterrepräsentanz alle Bewerberinnen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.
5. Um langfristig den Frauenanteil in den Kernfächern der Forstwissenschaften zu steigern, beteiligt sich die FVA nach Möglichkeit an Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler über die beruflichen Möglichkeiten im Forstbereich. Neben der Darstellung des modernen Berufsbildes „Forstwissenschaftlerin / Forstwissenschaftler“ informiert die FVA vor allem über die wissenschaftliche Ausrichtung. Hierfür können z.B. Einladungen zu Gesprächsrunden (z.B. „Karrieretag“), Vorstellungen auf Berufseinsteigenden- und Abiturmessen genutzt und von der FVA mit Informationsveranstaltungen oder Infoständen besetzt werden. In Zusammenarbeit mit ForstBW, der Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg, der Universität Freiburg und dem Verein Forstfrauen e.V. soll hier auf eine Erhöhung des Frauenanteils im Studium der forstbetrieblich relevanten Fächer hingewirkt werden.
  6. Zur Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen werden Perspektiven im Mitarbeitendengespräch erarbeitet (z.B. Fortbildungen, Qualifizierungsmaßnahmen). Dies wird entsprechend im Fort- und Weiterbildungsprogramm der FVA berücksichtigt.
  7. Die FVA-Leitung setzt sich beim MLR dafür ein, dass im Geltungszeitraum des vorliegenden Chancengleichheitsplans freiwerdende Führungspositionen der FVA bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung möglichst mit Frauen besetzt werden, bis das Geschlechterverhältnis in diesen Beschäftigtengruppen ausgeglichen ist.
  8. Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans scheiden Kuratoriumsmitglieder aus. Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, wirkt die Leitung der FVA darauf hin, dass bei den Neubesetzungen im Kuratorium unter Berücksichtigung der vertretenen Qualifikationen vom MLR eine weitere Frau neu berufen wird.
  9. Bei Besetzung von abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Arbeitsgemeinschaften wird auf das Geschlechterverhältnis geachtet.

### **3.2 Ziel 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die FVA hat sich die Familienfreundlichkeit zum Ziel gesetzt und bereits folgende Maßnahmen unternommen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen: Seit September 2013 betreut die in unmittelbarer Nähe des FVA-Hauptgebäudes gelegene betriebseigene Kindertagesstätte ganztägig zehn unterdreijährige und zwanzig Drei- bis Sechsjährige. Das Angebot wird von den Beschäftigten gerne genutzt und die Nachfrage ist sehr groß. Des Weiteren besteht an der FVA die Möglichkeit zur Telearbeit und zu flexiblen Arbeitszeiten.

#### **Maßnahmen Ziel 2**

1. Viele junge Eltern mit kleinen Kindern arbeiten in Teilzeit oder sind in den niedrigeren Lohngruppen beschäftigt. Auch kann die FVA häufig befristet Beschäftigten nur Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Außerdem nimmt die Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte zu. Für diese Eltern ist es aus finanziellen und organisatorischen Gründen wichtig, dass neben der Vollzeitbetreuung der Kinder auch Teilzeitbetreuung zur Verfügung gestellt wird. Die Leitung der FVA erörtert gemeinsam mit dem Jugendhilfswerk als Träger und der Kita-Leitung Lösungsmöglichkeiten (z.B. das Teilen eines Platzes).
2. Mit dem Jugendhilfswerk als Träger der Kita besteht die Vereinbarung, dass die Kinder der FVA-Beschäftigten bei der Anmeldung in der Kita bevorzugt berücksichtigt werden. Die FVA-Leitung wirkt im Bedarfsfall darauf hin, dass diese Vereinbarung eingehalten wird.



3. Die FVA-Leitung verpflichtet sich, ihre familienunterstützende Personalpolitik zu überprüfen und strebt das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ an<sup>3</sup>. Im Zuge dessen prüfen externe Expertinnen und Experten (BBQ Berufliche Bildung GmbH), ob das „Audit Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung für die FVA sinnvoll ist. Bei einem positiven Bescheid stellt sich die FVA dem „Audit Beruf und Familie“.
4. Um die Familienfreundlichkeit für zukünftige Bewerbende sichtbar zu machen, wird im Internet und in den Stellenbeschreibungen auf die Betreuungsmöglichkeiten in der FVA-eigenen Kindertagesstätte hingewiesen.
5. Für Schulkinder ermöglicht die Kooperation mit dem Waldhaus in einigen Ferienzeiträumen eine Betreuungsmöglichkeit während der Arbeitszeiten. Der Bedarf nach weiteren Betreuungsmöglichkeiten und –zeiträumen wird geprüft. Bei erhöhtem Bedarf (>15 Schulkinder) wird geprüft, wie dieses Angebot ausgebaut werden kann. Hierbei können Kooperationen auch mit anderen Institutionen wie beispielsweise dem Weinbau-Institut, dem Studierendenwerk, der Universität Freiburg, der Pädagogischen Hochschule, den Fachhochschulen oder der Stadt Freiburg ausgelotet werden. Auch der Bedarf an Ferienbetreuung für Klein- und Vorschulkinder während der Schließzeiten der Kindertagesstätte wird erhoben. Bei einem erhöhten Bedarf (> 6 Vorschulkinder) werden analog der Schulkinderbetreuung Möglichkeiten mit externen Trägerschaften geprüft.
6. Durch die Bereitstellung von Telearbeitsplätzen wird für Eltern die Möglichkeit geschaffen, die Präsenzzeiten an der FVA und die Betreuung der Kinder im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten grundsätzlich flexibel und familienfreundlich zu gestalten.
7. Für die Betreuung von erkrankten Familienangehörigen werden – sofern inhaltlich und technisch möglich – dieselben Möglichkeiten geschaffen. Die Beantragung und Umsetzung von Homeoffice werden durch entsprechende Verfahren so geregelt, dass auch eine sehr kurzfristige Umsetzung möglich ist.
8. Bei Betreuungsengpässen gibt die FVA den Eltern die Möglichkeit der Betreuung ihrer Kinder im eigenen Büro, sofern keine Gefährdung der Kinder (z.B. im Labor) und keine Beeinträchtigung anderer Beschäftigter zu erwarten ist.
9. Durch Gleitzeit ist eine flexible Arbeitszeit möglich.
10. Beurlaubte werden durch folgende Kontakthaltemaßnahmen unterstützt:
  - Einladung zu Betriebsausflügen und FVA-Veranstaltungen (Kolloquien, Personalversammlung, u.a.);
  - Zusendung des Fortbildungsprogramms;
  - Zusendung von FVA- und ForstBW-Publikationen und –Informationsschriften.
11. Im Einzelfall wird geprüft, ob Möglichkeiten einer Beschäftigung in geringem Umfang bestehen, um eine Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs/der Beurlaubung fortzuführen oder um den Wiedereinstieg vorzubereiten.
12. Eine Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist – wo erforderlich – Gegenstand jedes Mitarbeitendengesprächs, um eventuell notwendige organisatorische, strukturelle und/oder persönliche Maßnahmen ergreifen zu können.

---

<sup>3</sup> Das Prädikat wird von Kooperationen aus familyNET und dem Landesfamilienrat Baden-Württemberg getragen und unterstützt durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und mit Landeskofinanzierungsmitteln, durch den Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., Südwestmetall und den Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg e. V. Koordiniert wird familyNET durch den Bildungsträger BBQ Berufliche Bildung gGmbH.

13. Bei Schwangerschaft und Erziehungszeit befristet Beschäftigter prüft die FVA, ob es sinnvoll und möglich ist, eine kostenneutrale Verlängerung – u.a. bei den Drittmittelgebenden – des entsprechenden Projektes zu erreichen.
14. Die Führungskräfte der FVA bilden sich in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik fort, um daran anschließend gegebenenfalls neue Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu entwickeln und zu verabschieden.

### **3.3 Ziel 3 Frauen in Führung berufen**

Wie im Kap. 2.7 „Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ ausgeführt, sind Frauen in Führungspositionen an der FVA deutlich unterrepräsentiert. Unter Führungspositionen werden an der FVA folgende Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verstanden: FVA-Leitung, die acht Abteilungsleitungen und deren Stellvertretungen sowie die Verwaltungsleitung. In dem beschriebenen Personenkreis befinden sich zum Stichtag 17 Männer und eine Frau als stellvertretende Abteilungsleiterin.

#### **Maßnahmen Ziel 3**

1. Die Übertragung von Arbeitsbereichs- und Projektleitungen bietet die Chance, Führungserfahrungen zu sammeln und sich in diesem Bereich mit Führungsaufgaben zu bewähren. Hierdurch werden diese Qualifikationen sichtbar und belegbar als Voraussetzung zur Befähigung für Leitungsfunktionen. Somit kann diese Erfahrung in den Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten berücksichtigt werden und bei Antrag auf Beförderung in die Beurteilung mit einbezogen werden. Darüber hinaus fließen diese Anforderungen bei der Bewertung von Tätigkeiten nach TV-L bei Stellenbesetzungsverfahren ein und können zur entsprechenden höherqualifizierten Eingruppierung der Person führen. Bei der Besetzung von Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen strebt die FVA-Leitung daher bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung ein insgesamt ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Die Arbeitsbereichs- und Projektleitungen werden in dem Geschäftsverteilungsplan sichtbar gemacht.
2. Im Rahmen der Personalführung werden – soweit vorhanden – frühzeitig weibliche Nachwuchskräfte für potenzielle Führungspositionen identifiziert und nach Möglichkeit ihr berufliches Weiterkommen gefördert.
3. Wissenschaftliche Netzwerke werden identifiziert und Stellenausschreibungen über diese Kanäle publiziert und verbreitet, um potenzielle weibliche Nachwuchskräfte zu erreichen. Hierbei werden neben den klassischen Forstwissenschaften auch andere Fachrichtungen berücksichtigt.
4. Es wird darauf hingewirkt, befähigte, qualifizierte befristet beschäftigte Frauen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Bei der dem MLR vorgeschlagenen Entfristung von befristet Beschäftigten sind bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung, wenn möglich, die Hälfte Frauen.
5. Derzeit findet eine Rotation und somit ein Austausch von Beamtinnen und Beamten der Forstverwaltung mit der FVA nur noch in geringem Umfang statt, weshalb die Besetzung von unbefristeten Stellen an der FVA im Tausch mit der Verwaltung nicht mehr gewährleistet ist. Forstbeamtinnen und Forstbeamte mit einem umfangreichen wissenschaftlichen Hintergrund sind nicht mehr ausreichend innerhalb der Forstverwaltung zu finden. Zur Werbung von potenziellen, insbesondere weiblichen Nachwuchskräften außerhalb der Forstverwaltung sowie zur fachlichen und persönlichen Qualifizierung werden Hospitationsprogramme für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Forschungseinrichtungen etabliert. Einladungen an fachlich verwandte – nationale und internationale – Forschungseinrichtungen und Universitäten werden

etabliert und verstetigt. Dies ermöglicht ein gegenseitiges Kennenlernen und gewährleistet das Einschätzen von benötigten persönlichen und fachlichen Qualifikationen.

6. Herausragende Forschungsarbeiten von Wissenschaftlerinnen werden für Auszeichnungen vorgeschlagen.
7. Die wissenschaftlichen Hilfskräfte bilden mit 31% die zweitstärkste Beschäftigtengruppe an der FVA. Die FVA ist auf diese Arbeitskräfte angewiesen. Gleichzeitig bietet sie als Arbeitgeberin den jungen angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen ersten Berufseinstieg, um wissenschaftlich arbeiten zu lernen und sich durch Arbeitserfahrungen weiter zu qualifizieren. Diese Qualifikationen sollten anerkannt und gefördert werden. Aus diesem Grund führen die Arbeitsbereichs- oder ggf. die Projektleitungen mit den wissenschaftlichen Hilfskräften – sofern sinnvoll und für beide Seiten gewinnbringend – regelmäßige Mitarbeitendengespräche. Ziel ist es, dass berufserfahrene Frauen und Männer den Berufseinsteigenden auf ihrem Karriereweg weiterhelfen. In den Mitarbeitendengesprächen werden Ziele individuell festgelegt und gegebenenfalls in einer „Zielvereinbarung“ dokumentiert.

### **3.4 Ziel 4 Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung**

Oft erfährt die Präsenz am Arbeitsplatz eine höhere Wertschätzung als das Ergebnis der abgeleisteten Arbeit. Mehr als die Hälfte aller FVA-Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, die Mehrheit von ihnen sind Frauen. Die Wahrnehmung von Familienpflichten und damit möglicherweise einhergehende Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung dürfen nicht benachteiligend auf die Leistungsbeurteilung wirken. Teil- oder Auszeit sollte als Karrierebaustein Wertschätzung finden und positiv in Beurteilungen berücksichtigt werden.

#### **Maßnahmen Ziel 4**

1. Die Führungskräfte der FVA nehmen an einer Fortbildung im Bereich Arbeitsorganisation und Zeitmanagement teil, mit dem Schwerpunkt, Teilzeit- und Homeoffice-Beschäftigte besser in Arbeitsabläufe zu integrieren (z.B. bei Terminierungen von Besprechungen).
2. Als Forschungseinrichtung ist es Aufgabe der FVA, innovative Wege zu gehen und Neues zu erproben. Die FVA ist offen dafür, Vorgesetzten- und/ oder Führungspositionen auch in Form einer Doppelspitze zu besetzen, z.B. durch zwei Teilzeitbeschäftigte. Geeignete Positionen werden in Zusammenarbeit mit der FVA-Leitung, dem MLR, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat ausgewählt und mit einer Doppelspitze besetzt.

### **3.5 Ziel 5 Förderung der Gleichheitssensibilität**

In Anlehnung an das „Merkblatt zur praktischen Unterstützung bei der Anwendung der verbindlichen Vorgaben in Nummer 1.6.5 der Vorschriftenrichtlinien (Anlage 2 zur Vorschriftenanordnung – VAO) zur Verwendung einer geschlechtergerechten Rechts- und Amtssprache“ (2009) unternimmt die FVA Bemühungen, die geschlechtergerechte Sprache in eigenen Publikationen, Schriftverkehr, E-Mail-Kommunikation und mündlicher Kommunikation zu verwenden. Eine erste Genderschulung für Führungskräfte fand im November 2014 statt. Des Weiteren verstärkt die FVA ihre Bemühungen zur Förderung der Gleichheitssensibilität.

#### **Maßnahmen Ziel 5**

1. Die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter soll verwirklicht werden. Ziel ist es, dass jegliche interne und externe mündliche und schriftliche Kommunikation in einer geschlechtergerechten Sprache erfolgt. Die Beauftragte für Chancengleichheit lässt allen neuen Beschäftigten ei-

nen entsprechenden Leitfaden zukommen und veröffentlicht diesen im Intranet unter der Rubrik der Beauftragten für Chancengleichheit.

2. Innerhalb der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans findet eine Kommunikationsschulung zum gendergerechten Führungsverhalten statt, die für die Führungskräfte verpflichtend ist. Diese wird von der Direktion organisiert und regelmäßig wiederholt.
3. Die Direktion unterstützt ein kollegiales Frauen-Coaching. Ziel dieser Beratungsform in Gruppen ist es, Lösungen für problematische Situationen mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder aus dem Kollegium zu finden. Auf diese Weise lernen die Teilnehmenden, berufliche Probleme besser zu bewältigen, Kooperations- und Führungsverhalten zu entwickeln, fundierte Entscheidungen zu treffen, Belastungen zu vermindern und erfolgreicher zu handeln. Zur Initiierung finanziert die FVA ein eintägiges Coaching unter professioneller, externer Anleitung, das dann selbständig intern weiter geführt werden kann.

### **3.6 Ziel 6 Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit**

Damit die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit mehr Akzeptanz erfährt, ist Unterstützung seitens der Führungskräfte erforderlich. Deshalb soll das Gleichstellungsengagement der Führungskräfte in deren Beurteilung einfließen.

#### **Maßnahmen Ziel 6**

1. Die Direktion überprüft in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit die administrativen Abläufe, um die Arbeit der Chancengleichheitsbeauftragten effektiv ausführen zu können. Hierfür wird ein Ablaufplan für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren mit klar formulierten Zuständigkeiten, Zeitlinien und Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet.
2. Jährlich findet eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten statt, in der neben einem fachlichen Teil auch Anregungen sowie neue Themen der Mitarbeitenden aufgegriffen werden können.
3. Die Direktion beteiligt die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig an allen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle und nimmt die Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit an.
4. Die Direktion aktualisiert in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit den Geschäftsverteilungsplan der FVA im Hinblick auf die Zuständigkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit.

## 4 Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten innerhalb der FVA

Tab. 6: Ziele, Maßnahmen und Zuständigkeit von 2016 bis 2020

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	Erreicht bis
<b>Ziel 1: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis</b>		
Bei der Stellenausschreibung wird das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich zur Bewerbung aufgerufen. Alle Ausschreibungen werden so formuliert, dass sie beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Aus diesem Grund überprüft die Beauftragte für Chancengleichheit die Stellenausschreibungen vor der Veröffentlichung.	Direktion in Abstimmung mit BfC	Ab sofort
Die Beauftragte für Chancengleichheit, der örtliche Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wirken darauf hin, dass sie bei allen Personalentscheidungen frühzeitig einbezogen werden, um ihre Erfahrungen einbringen zu können.	BfC, ÖPR	Ab sofort
Stellenausschreibungen gehen fachbezogenen Netzwerken zu, um die Ausschreibung weit zu streuen und potenzielle Bewerberinnen zu erreichen. Auch sollen geeignete Kandidatinnen direkt angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben.	Abteilungsleitungen in Abstimmung mit Direktion, MLR53 und BfC	Ab sofort
Die Leitung der FVA setzt sich beim MLR dafür ein, dass bei vorliegenden Voraussetzungen (Eignung und Befähigung) bei allen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie in Bereichen mit Unterrepräsentanz mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, oder im Fall einer Unterrepräsentanz alle Bewerberinnen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.	Abteilungsleitungen und Direktion in Abstimmung mit der BfC, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung	Ab sofort
Um langfristig den Frauenanteil in den Kernfächern der Forstwissenschaften zu steigern, beteiligt sich die FVA nach Möglichkeit an Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler über die beruflichen Möglichkeiten im Forstbereich.	Direktion	Ab sofort
Zur Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen werden gezielte Maßnahmen im Mitarbeitendengespräch erarbeitet (z.B. Fortbildungen, Qualifizierungsmaßnahmen). Dies wird entsprechend im Fort- und Weiterbildungsprogramm der FVA berücksichtigt.	Direktion, Abteilungsleitungen, BfC	Ab sofort
Die FVA-Leitung setzt sich beim MLR dafür ein, dass im Geltungszeitraum des vorliegenden Chancengleichheitsplans freiwerdende Führungspositionen der FVA bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung möglichst mit Frauen besetzt werden bis das Geschlechterverhältnis in diesen Beschäftigtengruppen ausgeglichen ist.	Direktion, Abteilungsleitungen, BfC	2019

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	Erreicht bis
Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans scheiden Kuratoriumsmitglieder aus. Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, wirkt die FVA-Leitung darauf hin, dass bei den Neubesetzungen im Kuratorium unter Berücksichtigung der vertretenen Qualifikationen vom MLR eine weitere Frau neu berufen wird.	Direktion, in Zusammenarbeit mit MLR53	2017
Bei Besetzung von abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Arbeitsgemeinschaften wird auf das Geschlechterverhältnis geachtet.	Abteilungsleitungen, Arbeitsbereichsleitungen	Ab sofort
<b>Ziel 2: Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>		
Die FVA–Leitung erörtert gemeinsam mit dem Jugendhilfswerk als Träger und der Kita-Leitung Lösungsmöglichkeiten zur Teilzeitbetreuung von Kindern (z.B. das Teilen eines Platzes).	Direktion in Abstimmung mit Jugendhilfswerk und Kita-Leitung	Bereits umgesetzt
Mit dem Jugendhilfswerk als Träger der Kita besteht die Vereinbarung, dass die Kinder der FVA-Beschäftigten bei der Anmeldung in der Kita bevorzugt berücksichtigt werden. Die FVA-Leitung wirkt im Bedarfsfall darauf hin, dass diese Vereinbarung eingehalten wird.	Direktion in Abstimmung mit Jugendhilfswerk und Kita-Leitung	Bereits umgesetzt
Die FVA verpflichtet sich, ihre familienunterstützende Personalpolitik überprüfen zu lassen und strebt das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ durch die BBQ an. Eine Prüfung, ob das „Audit Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung für die FVA sinnvoll ist, findet im Rahmen der Prädikatsprüfung statt. Bei einem positiven Bescheid stellt sich die FVA dem „Audit Beruf und Familie“.	Direktion, BfC	2016 2020
In Stellenbeschreibungen und dem Internet wird auf die Betreuungsmöglichkeiten in der FVA-eigenen Kindertagesstätte hingewiesen.	Direktion, BfC	2016
Der Bedarf nach weiteren Betreuungsmöglichkeiten und –zeiträumen für Schulkinder wird erhoben. Bei erhöhtem Bedarf (>15 Schulkinder) wird geprüft, wie dieses Angebot ausgebaut werden kann.	Direktion in Abstimmung mit Jugendhilfswerk, Waldhaus und anderen Kooperationspartnerinnen und -partnern, BfC	Bis 2020
Der Bedarf an Ferienbetreuung für Klein- und Vorschulkinder während der Schließzeiten der Kindertagesstätte wird erhoben. Bei einem erhöhten Bedarf (> 6 Vorschulkinder) werden analog der Schulkinderbetreuung Möglichkeiten mit externen Träger-schaften geprüft.	Direktion in Abstimmung mit Jugendhilfswerk, Waldhaus und anderen Kooperationspartnerinnen und -partnern, BfC	Bis 2020

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	Erreicht bis
Telearbeitsplätze werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zur Verfügung gestellt.	Direktion, Abteilungsleitungen	Bereits umgesetzt
Durch Telearbeitsplätze wird die Betreuung von kurzfristig erkrankten Familienangehörigen im Rahmen des Homeoffice ermöglicht.	Direktion, Abteilungsleitungen	Bereits umgesetzt
Bei Betreuungsengpässen gewährleistet die FVA den Eltern die Möglichkeit der Betreuung ihrer Kinder im eigenen Büro, sofern keine Gefährdung der Kinder und keine Beeinträchtigung anderer Beschäftigter zu erwarten ist.	Direktion, Abteilungsleitungen, alle	Ab sofort/ 2016
Durch Gleitzeit ist eine flexible Arbeitszeit möglich.	Direktion, Abteilungsleitungen	Ab sofort
Beurlaubte werden durch Kontakthaltemaßnahmen unterstützt.	Direktion, Abteilungsleitungen	Ab sofort
Im Einzelfall wird in Abstimmung mit den Beschäftigten geprüft, ob eine geringfügige Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs oder der Beurlaubung möglich ist.	Direktion, Abteilungsleitungen	Ab sofort
Eine Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist – wo erforderlich – Gegenstand jedes Mitarbeitendengesprächs.	Alle Vorgesetzten	2016
Bei Schwangerschaft und Erziehungszeit befristet Beschäftigter prüft die FVA, ob es sinnvoll und möglich ist, eine kostenneutrale Verlängerung – u.a. bei den Drittmittelgebenden – des entsprechenden Projektes zu erreichen.	Projektleitungen in Abstimmung mit der Direktion und der BfC	Ab sofort
Die Führungskräfte der FVA bilden sich in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik fort, um daran anschließend gegebenenfalls neue Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu entwickeln und zu verabschieden.	FVA-Leitung	Bis 2019
<b>Ziel 3: Frauen in Führung berufen</b>		
Bei der Besetzung von Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen strebt die FVA-Leitung bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung ein insgesamt ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Die Arbeitsbereichs- und Projektleitungen werden in dem Geschäftsverteilungsplan sichtbar gemacht.	Direktion, Abteilungsleitungen	2016
Im Rahmen der Personalführung werden soweit vorhanden, frühzeitig weibliche Nachwuchskräfte für potenzielle Führungspositionen identifiziert und nach Möglichkeit ihr berufliches Weiterkommen gefördert.	Direktion, Abteilungsleitungen, BfC	2016

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	Erreicht bis
Wissenschaftliche Netzwerke werden identifiziert und Stellenausschreibungen über diese Kanäle publiziert und verbreitet, um potenzielle weibliche Nachwuchskräfte zu erreichen. Hierbei werden neben den klassischen Forstwissenschaften auch andere Fachrichtungen berücksichtigt.	Direktion, Abteilungsleitungen, BfC	Ab sofort
Es wird darauf hingewirkt, befähigte, qualifizierte befristet beschäftigte Frauen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Bei der dem MLR vorgeschlagenen Entfristung von befristet Beschäftigten sind bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung, wenn möglich, die Hälfte Frauen.	Direktion, Abteilungsleitungen, BfC	2016
Zur fachlichen und persönlichen Qualifizierung werden Hospitationsprogramme für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Forschungsrichtungen etabliert.	Direktion, Abteilungen in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern	2020
Herausragende Forschungsarbeiten von Wissenschaftlerinnen werden für Auszeichnungen vorgeschlagen.	Direktion, Abteilungsleitungen	Ab sofort
Die Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen führen mit den wissenschaftlichen Hilfskräften – sofern sinnvoll und für beide Seiten gewinnbringend – regelmäßig Mitarbeitendengespräche. Individuelle Zielvereinbarungen werden dokumentiert.	Arbeitsbereichs- und Projektleitungen	2016
<b>Ziel 4: Akzeptanz von Teilzeit</b>		
Die Führungskräfte der FVA führen eine Fortbildung im Bereich Arbeitsorganisation und Zeitmanagement durch mit dem Schwerpunkt, Teilzeit- und Homeoffice Beschäftigte in Arbeitsabläufen zu integrieren (z.B. bei Terminierungen von Besprechungen).	Alle Führungskräfte	2020
Die FVA ist offen dafür, Vorgesetzten- und oder Führungspositionen auch in Form einer Doppelspitze zu besetzen, z.B. durch zwei Teilzeitbeschäftigte. Geeignete Positionen werden in Zusammenarbeit mit der FVA-Leitung, dem MLR, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat ausgewählt und mit einer Doppelspitze besetzt.	Direktion, Abteilungsleitungen in Abstimmung mit MLR53, BfC und Personalrat	2020
<b>Ziel 5: Förderung der Gleichheitssensibilität</b>		
Um die geschlechtergerechte Sprache ist in jeglicher Kommunikation zu verwirklichen, wird hierzu allen neuen Beschäftigten ein Leitfaden zugesendet und unter der Rubrik der Beauftragten für Chancengleichheit im Intranet veröffentlicht.	Alle BfC	Ab sofort



Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	Erreicht bis
Innerhalb der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans findet eine Kommunikationsschulung zum gendergerechten Führungsverhalten statt, die für die Führungskräfte verpflichtend ist. Diese wird von der Direktion organisiert und regelmäßig wiederholt.	Direktion	2016
Ein kollegiales Frauen-Coaching unter professioneller Anleitung wird eingeführt.	Direktion, BfC	2018
<b>Ziel 6: Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit</b>		
Die Direktion überprüft in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit die administrativen Abläufe, um ein effektives Arbeiten der Chancengleichheitsbeauftragten zu ermöglichen. Hierfür wird ein Ablaufplan für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren mit klar formulierten Zuständigkeiten, Zeitlinien und Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet.	Direktion in Abstimmung mit der BfC	2016
Jährlich findet eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten statt, in der neben einem fachlichen Teil auch Anregungen sowie neue Themen der Mitarbeitenden aufgegriffen werden können.	BfC	2016
Die Direktion beteiligt die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig an allen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle und nimmt die Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit an.	Direktion	Ab sofort
Die Direktion aktualisiert in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit den Geschäftsverteilungsplan der FVA im Hinblick auf die Zuständigkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit.	Direktion in Abstimmung mit der BfC	2016

## 5 Vorschläge an das Ministerium

### 5.1 Beschäftigte in Personalverwaltung des MLR

In Personalverwaltung des MLR stehen 56 der 264 Beschäftigten an der FVA (21%). Dazu zählen unbefristet tariflich Beschäftigte des höheren Dienstes, sowie Beamtinnen und Beamte, von denen die Laufbahngruppen des höheren und des gehobenen Dienstes an der FVA beschäftigt sind. In allen drei Beschäftigtengruppen sind Frauen sehr deutlich unterrepräsentiert (Tab. 7).

**Tab. 7: Beschäftigte an der FVA in Personalverwaltung des MLR**

	Anzahl der Personen	Davon Frauen	Davon Männer	Anteil der Frauen in %
Beamtinnen und Beamte (hD)	27	5	22	19
Beamtinnen und Beamte (gD)	15	4	11	27
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (hD)	14	5	9	36

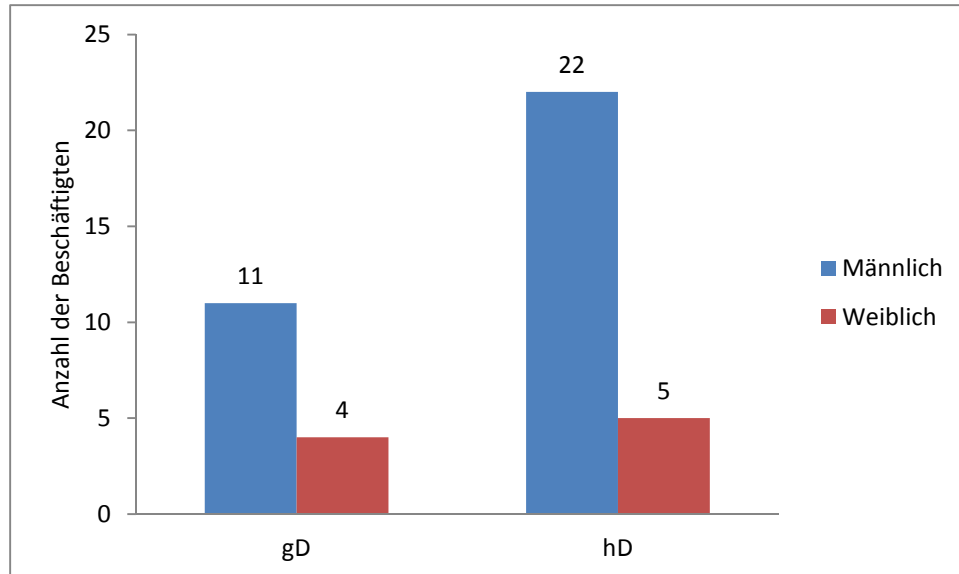
Direkt an das MLR abgeordnet sind sieben Personen, davon zwei Frauen und 5 Männer (Tab. 8). Diese werden in den folgenden Abschnitten ebenfalls als FVA-Beschäftigte berücksichtigt.

**Tab. 8: Abgeordnete Personen**

Besoldungs- oder Entgeltgruppe	Anzahl der Personen	Davon Frauen	Davon Männer
A 15	1	0	1
A 14	3	1	2
A 12	2	1	1
E 14	1	0	1
<b>Summe</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

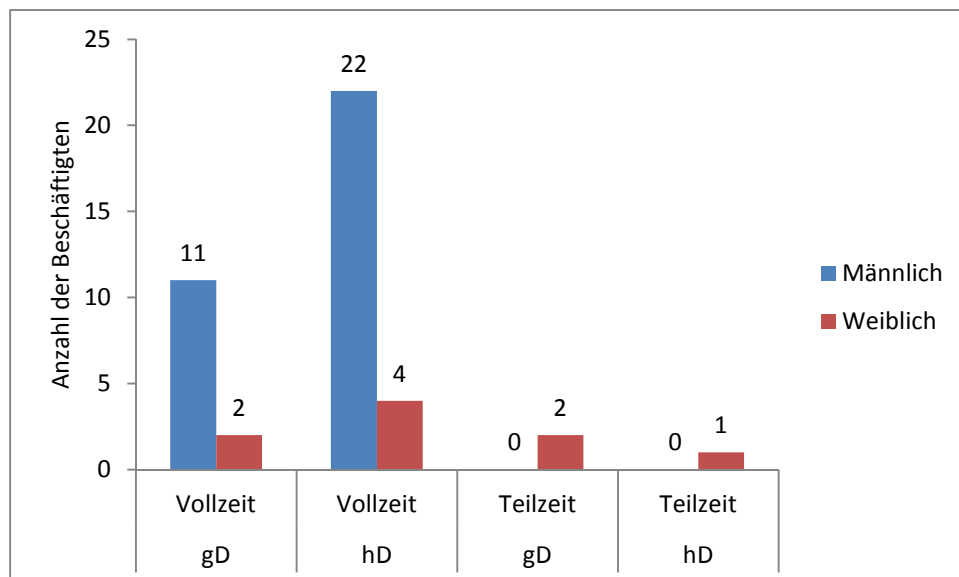
## 5.2 Beamtinnen und Beamte an der FVA

### 5.2.1 Beamtinnen und Beamte an der FVA nach Laufbahngruppen



**Abb. 14: Beamtinnen und Beamte an der FVA nach Laufbahngruppen**

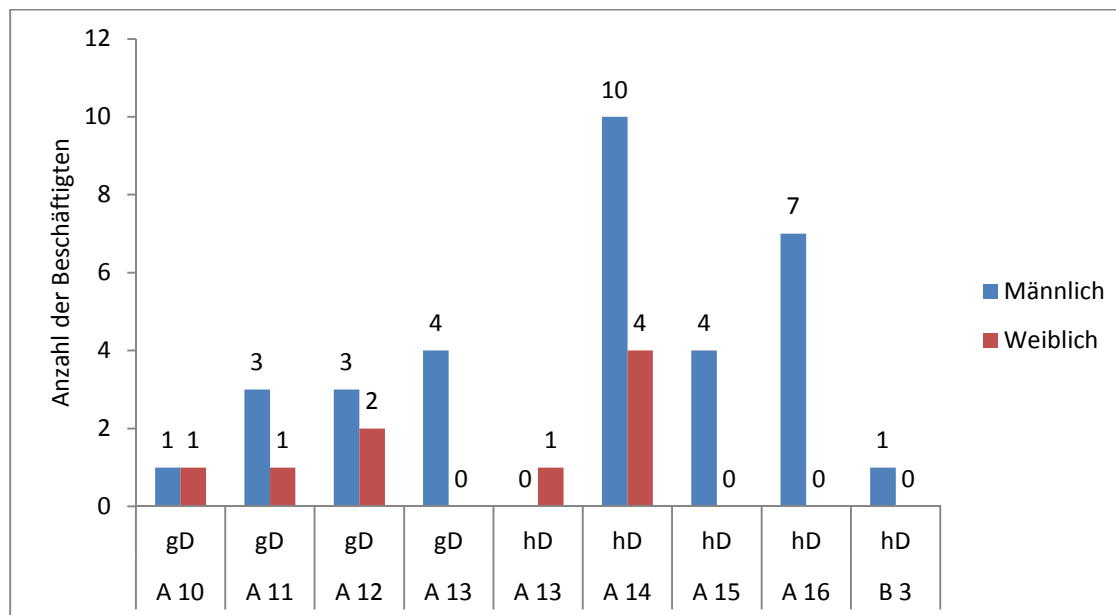
Von den 42 Beamtinnen und Beamten arbeiten 22 Männer und fünf Frauen im höheren Dienst, 11 Männer und vier Frauen im gehobenen Dienst (Abb. 14).



**Abb. 15: Übersicht Beamtinnen und Beamte in Voll- und Teilzeit**

An der FVA arbeiten zum Stichtag neun Beamtinnen und 33 Beamte. Frauen sind in dieser Berufsgruppe deutlich unterrepräsentiert (21%). Sechs der insgesamt neun Beamtinnen arbeiten in Vollzeit, drei arbeiten in Teilzeit. Alle Beamten arbeiten in Vollzeit (Abb. 15). Bei den Beamtinnen im höheren Dienst arbeiten vier in Vollzeit und eine in Teilzeit. Bei den Beamtinnen des gehobenen Dienstes arbeiten zwei in Vollzeit und zwei in Teilzeit.

## 5.2.2 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahn und Besoldungsgruppe



**Abb. 16: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahn und Besoldungsgruppe**

Wie Abb. 16 zu entnehmen ist, besteht in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes wie auch im gehobenen Dienst eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten.

Mit vier Personen im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil etwa 25%. Keine Beamtin im gehobenen Dienst erreicht die Besoldungsendgruppe A13 – jedoch vier Beamten (25%).

Die höchste Besoldungsgruppe, die Beamtinnen im höheren Dienst an der FVA besetzen, ist die Besoldungsgruppe A14 – die zweitniedrigste Stufe des höheren Dienstes an der FVA.

In den Besoldungsgruppen B3, A16 und A15 liegt der Männeranteil bei 100%. Demnach fehlen Frauen in den höheren Besoldungsgruppen A15 bis B3, aus denen die Führungsebene der FVA besteht. Bis auf die niedrigste Besoldungsgruppe A10, in der ein Mann sowie eine Frau beschäftigt ist, überwiegt der Anteil der männlichen Beamten in allen Besoldungsgruppen.

## 5.2.3 Fluktuation

Eine Beamtin ist zum Stichtag beurlaubt (Mutterschutz).

Bis 2020 werden voraussichtlich vier verbeamtete Personen in Pension gehen (Tab. 9).

**Tab. 9: Fluktuation unter Beamtinnen und Beamten bis 2020**

Jahr	Besoldungsgruppe	Personen
2016	A16	1
2017	A14	1
2019	B3	1
2019	A14	1

### 5.2.4 Beförderungen und Laufbahnwechsel bei Beamtinnen und Beamten

Seit 2010 wurden 18 von 33 Beamten (54%) und sechs von neun Beamtinnen (67%) befördert. Hierzu muss jedoch angemerkt werden, dass weder im gehobenen noch im höheren Dienst Frauen in die höchsten Besoldungsgruppen befördert wurden. A12 im gehobenen und A14 im höheren Dienst stellen die höchst erreichten Beförderungsgruppen bei den Beamtinnen dar, während viele der Beamten in die höchste Dienststufe befördert wurden: drei Beamte des gehobenen Dienstes in die höchste Dienststufe A13 und fünf Beamte des höheren Dienstes in die höchsten Dienststufen A15 und A16. Drei Männer konnten einen Laufbahnwechsel vom gehobenen in den höheren Dienst vollziehen.

### 5.3 Unbefristet Beschäftigte nach TV-L im höheren Dienst

Wie bei den Beamtinnen und Beamten sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert bei den 14 Beschäftigten des höheren Dienstes mit unbefristetem Arbeitsverhältnis (fünf Frauen, d.h. 36%). Die meisten Beschäftigten des höheren Dienstes gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach, nur eine Frau (0,8 VzÄ) und ein Mann (0,7 VzÄ) sind teilzeitbeschäftigt (Abb. 17).

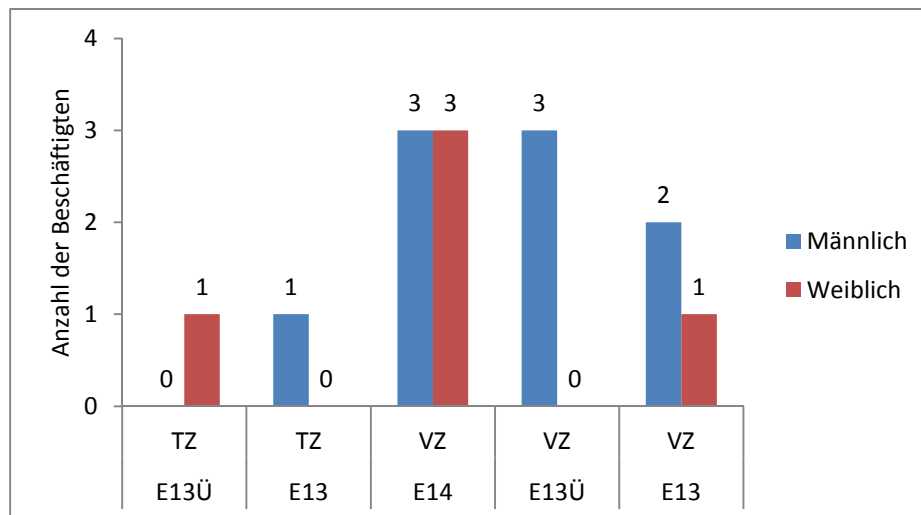


Abb. 17: Unbefristet Beschäftigte des höheren Dienstes

Seit 2010 wurde ein Mann höher gruppiert.

## **5.4 Zusammenfassung der Ergebnisse mit Blick auf die Personalverantwortung des MLR**

### **Werden Frauen schlechter beurteilt?**

Die höchste Besoldungsgruppe, die Beamtinnen im höheren Dienst an der FVA besetzen, ist die Besoldungsgruppe A14 – die zweitniedrigste Stufe des höheren Dienstes an der FVA. Frauen fehlen in den höheren Besoldungsgruppen A15 bis B3, aus denen die Führungsebene der FVA besteht. Die Beförderung in A15 und A16 sowie die Besetzung von Dienstposten sind bei verbeamteten Beschäftigten von der Beurteilung abhängig. Nach §10 Abs.3 ChancenG dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligt werden, weil die Berufsbiographie wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen Lücken aufweist oder die Arbeitszeit reduziert wurde. Die in der Familienphase erworbenen überfachlichen Kompetenzen sind Schlüsselqualifikationen, die beim Abprüfen von Anforderungsprofilen im Rahmen von Personalentscheidungen berücksichtigt werden können. Wenn bei Personalentscheidungen ausschließlich die Erfahrungs- oder die Präsenzzeit als Bewertungsmaßstab herangezogen wird und nicht das Arbeitsergebnis, oder wenn nicht berücksichtigt wird, dass auch während der Erziehungs- oder Pflegezeit überfachliche Qualifikationen erlangt werden, haben Frauen meist weniger Chancen als Männer.

### **Die Leitungs- und Führungspositionen sind von Männern besetzt.**

Wenn der Personenkreis mit Leitungs- und Führungsfunktion wie aktuell von dem Direktor der FVA, jeweils acht Abteilungsleitungen und Stellvertretungen sowie einer Verwaltungsleitung definiert wird, besteht diese Gruppe fast ausschließlich aus Männern. Nur eine Frau hat als stellvertretende Abteilungsleiterin – zumindest informell – eine Leitungsfunktion inne.

### **Frauen an der FVA sind unterrepräsentiert:**

- bei den Beamtinnen im gehobenen Dienst (vier Frauen von insgesamt 15 Personen),
- bei den unbefristet TV-L-Beschäftigten im höheren Dienst (fünf Frauen von insgesamt 14 Personen),
- bei den verbeamteten Beschäftigten im höheren Dienst (fünf Frauen von insgesamt 27 Personen).

## **5.5 Maßnahmen zur Zielerreichung als Vorschlag für den Chancengleichheitsplan des MLR**

Aus Kapitel 5 geht hervor, dass Beamtinnen und weibliche Beschäftigte im höheren Dienst gegenüber ihren männlichen Kollegen deutlich in der Unterzahl sind. Aus dieser Beschäftigtengruppe jedoch werden in der Regel Führungspositionen bestellt – die derzeit fast ausschließlich von Männern besetzt sind. Wie im Kapitel 1 beschrieben, liegt die Personalverwaltungsbefugnis für diese Beschäftigten beim MLR. Die FVA hat für diese Beschäftigtengruppe keine alleinige Entscheidungsbefugnis. Um eine Änderung herbeizuführen und die Ziele der FVA (Ziele 1 bis 6) und des Chancengleichheitsgesetzes (Ziel 1) zu erreichen, schlägt die FVA dem MLR vor, bei der Neugestaltung seines Chancengleichheitsplans neben den in Kapitel 1 genannten Maßnahmen, zusätzlich folgende Maßnahmen zu integrieren:

### **5.5.1 Maßnahmen zu Ziel 1 – Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis**

1. Wissenschaftliche Netzwerke werden identifiziert und Stellenausschreibungen über diese Kanäle publiziert und verbreitet, um potenzielle weibliche Nachwuchskräfte zu erreichen. Hierbei werden neben den klassischen Forstwissenschaften auch andere Fachrichtungen berücksichtigt.
2. Es wird darauf hingewirkt, befähigte, qualifizierte, befristet beschäftigte Frauen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Bei der Entfristung von befristet Beschäftigten sind bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung die Hälfte Frauen.
3. Bei Beförderungen werden Frauen bei entsprechender Eignung, Befähigung und Leistung den männlichen Kollegen vorgezogen bis ein geschlechtergerechtes Beförderungsgleichgewicht erreicht ist. Dasselbe gilt im Falle eines Laufbahnwechsels.
4. Bei Besetzung von referatsübergreifenden Arbeitsgruppen, Arbeitsgemeinschaften sowie Projektbeiräten wird auf das Geschlechterverhältnis geachtet.
5. Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans wird die Hälfte der Kuratoriumsmitglieder der FVA ausgetauscht werden. Bei der Neubesetzung soll unter Berücksichtigung der vertretenen Qualifikationen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht werden.

### **5.5.2 Maßnahmen zu Ziel 3 – Frauen in Führung berufen**

1. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ist es notwendig, frühzeitig weibliche Nachwuchskräfte zu qualifizieren. Hierfür erfolgt eine Bestandsaufnahme frei werdender und neu zu besetzender Stellen aus Alters- oder anderen bekannten Gründen bis 2020. Im Zuge dessen werden potenzielle weibliche Nachwuchsführungskräfte innerhalb der Personalverantwortung des MLR (FVA, MLR, ForstBW) mit definierten Qualifizierungsprogrammen gezielt auf Führungsaufgaben vorbereitet.
2. Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen werden gezielte Maßnahmen im Mitarbeitenden- und Personalgespräch erarbeitet (z.B. Gestaltung des Arbeitsbereiches, Fortbildungen, Qualifizierungsmaßnahmen). Die Gelder für die identifizierten Fort- und Weiterbildungen werden über das jährliche Fortbildungsbudget bereitgestellt.
3. Im Geltungszeitraum des vorliegenden Chancengleichheitsplans sollten freiwerdende Führungspositionen an der FVA möglichst mit Frauen besetzt werden.

### **5.5.3 Maßnahmen zu Ziel 4 – Akzeptanz von Teil- und Auszeit**

1. Die Beurteilung ist bei den Beamtinnen und Beamten Grundlage für weitere Karriereschritte wie Beförderung oder die Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen. Teilzeitkräfte werden in der Regel weniger gut beurteilt als Vollzeitkräfte. Begründet liegt dies in der oft höheren Wertschätzung der Präsenz am Arbeitsplatz als den erzielten Ergebnissen der abgeleiteten Arbeit. Somit wird Beschäftigten mit Familienpflichten (meist Frauen) der Aufstieg in höhere Besoldungsgruppen oder die Einstellung auf Positionen mit Leitungs- und Führungsaufgaben erschwert. Um diesen Kreislauf zu unterbrechen, könnte für Personen mit Vorgesetztenfunktionen in Zusammenarbeit mit dem MLR 53 und der Beauftragten für Chancengleichheit für die Beurteilung ein Kriterienkatalog entwickelt werden, der bei der Beurteilung berücksichtigt werden muss.