

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



Forstliche Versuchs-
und Forschungsanstalt
Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

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
Internet: www.fva-bw.de

Inhaltsverzeichnis

1 Grundlagen des Chancengleichheitsplans	1
1.1 Gesetzliche Grundlagen	2
1.2 Geltungsdauer	2
1.3 Geltungsbereich	2
2 Personalbestand der FVA	4
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.....	8
2.5.1 Unbefristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit.....	9
2.5.2 Befristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit.....	10
2.5.3 Außertariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit	12
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	14
2.6.3 Entlohnung außertariflich Beschäftigter	14
2.7 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	14
2.8 Höhergruppierungen seit 2010	15
2.9 Fluktuation	15
2.10 Gremien.....	15
2.11 Zusammenfassung	16
3 Zielvorgaben und Maßnahmen	17
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	22

3.6 Ziel 6 Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit	22
4 Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten innerhalb der FVA	24
5 Vorschläge an das Ministerium	30
5.1 Beschäftigte in Personalverwaltung des MLR.....	30
5.2 Beamtinnen und Beamte an der FVA.....	31
5.2.1 Beamtinnen und Beamte an der FVA nach Laufbahngruppen.....	31
5.2.2 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahn und Besoldungsgruppe	32
5.2.3 Fluktuation	32
5.2.4 Beförderungen und Laufbahnwechsel bei Beamtinnen und Beamten	33
5.3 Unbefristet Beschäftigte nach TV-L im höheren Dienst	33
5.4 Zusammenfassung der Ergebnisse mit Blick auf die Personal-verantwortung des MLR....	34
5.5 Maßnahmen zur Zielerreichung als Vorschlag für den Chancengleichheitsplan des MLR .	35
5.5.1 Maßnahmen zu Ziel 1 – Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.....	35
5.5.2 Maßnahmen zu Ziel 3 – Frauen in Führung berufen	35
5.5.3 Maßnahmen zu Ziel 4 – Akzeptanz von Teil- und Auszeit	36

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.	11
Abb. 9: Befristet Beschäftigte des hD, gD und mD in Vollzeit und Teilzeit.....	11
Abb. 10: Männliche und weibliche Beschäftigte bei außertariflichen Teilzeitkräften.....	12
Abb. 11: Männliche und weibliche unbefristet Beschäftigte nach Entgeltgruppen im TV-L	13
Abb. 12: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Entgeltgruppen im TV-Forst	13
Abb. 13: Eingruppierung der befristet tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen	14
Abb. 16: Beamtinnen und Beamte an der FVA nach Laufbahngruppen	31
Abb. 14: Übersicht Beamtinnen und Beamte in Voll- und Teilzeit.....	31
Abb. 15: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahn und Besoldungsgruppe.....	32
Abb. 17: Unbefristet Beschäftigte des höheren Dienstes	33

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Übersicht aller Beschäftigtengruppen	4
Tab. 2: Befristungsverhältnisse	7
Tab. 3: Voll- und Teilzeit nach Beschäftigtengruppen der tariflich Beschäftigten	8
Tab. 4: Beförderungen seit 2010 im Mittleren Dienst und Gehobenen Dienst.....	15
Tab. 5: Tariflich Beschäftigte, die voraussichtlich bis 2020 in den Ruhestand eintreten	15
Tab. 6: Ziele, Maßnahmen und Zuständigkeit von 2016 bis 2020	24
Tab. 7: Beschäftigte an der FVA in Personalverwaltung des MLR	30
Tab. 8: Abgeordnete Personen.....	30
Tab. 9: Fluktuation unter Beamtinnen und Beamten bis 2020	32

Vorwort und Einführung

Der vorliegende Chancengleichheitsplan Zwischenbericht basiert auf dem Chancengleichheitsplan FVA 2016-2020. Dieser 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 etwa 25% 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.

Der vorliegenden Chancengleichheitsplan Zwischenbericht wurde von der Direktion in Zusammenarbeit mit den seit April 2019 neuen Beauftragten für Chancengleichheit Sabrina Streif und Christiane Fischer überarbeitet. Alle Abbildungen wurden nach dem neuen Stichtag (30.06.2018) aktualisiert. Änderungen im Text (inklusive der Vergleichswerte des vorherigen Chancengleichheitsplans) wurden blau markiert. Um die Lesbarkeit zu gewährleisten, wurden Vergleichswerte nur dann im Text genannt, wenn es sich um deutliche Unterschiede handelte.

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.

Auszug aus § 8 Erfüllung des Chancengleichheitsplans

(1) Nach drei Jahren (Zwischenbericht) und im nächsten Chancengleichheitsplan stellt jede Dienststelle, die den Chancengleichheitsplan erstellt, den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben fest. Die jeweils zuständige Beauftragte für Chancengleichheit ist frühzeitig zu beteiligen. Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist darzulegen, weshalb von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans abgewichen wird und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

1. die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
2. die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
3. die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und
4. die Gremienbesetzung nach § 13.

Stichtag ist der 30. Juni des Berichtsjahres.

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 Änderungen 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 30.06.2018.](#)

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 297 (30.06.2015: 264) Personen – einschließlich der Beurlaubten – beschäftigt.

Die untenstehende Tab. 1 zeigt den Personalbestand zum Stichtag 30.06.2018. 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. Um den Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen, wurde die Tabelle um eine weitere Spalte ergänzt. Die Differenz des prozentualen Frauenanteils zeigt, ob der Frauenanteil in der entsprechenden Beschäftigungsgruppe gestiegen oder gesunken ist.

Tab. 1: Übersicht aller Beschäftigtengruppen

	Anzahl der Personen	Davon Frauen	Davon Männer	Anteil der Frauen in %	proz. Differenz*
Beschäftigte gesamt	297	136	161	46	-1%
TV-Forst Beschäftigte, unbefristet	27	7	20	26	-1%
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (gD)	12	7	5	58	+4%
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (mD)	18	10	8	56	+7%
Tariflich Beschäftigte, befristet (hD)	71	34	37	48	-8%
Tariflich Beschäftigte, befristet (gD)	6	4	2	67	-4%
Tariflich Beschäftigte, befristet (mD)	5	4	1	80	+13%
Außertariflich Beschäftigte (WiHis)	82	40	42	49	-9%
Außertariflich Beschäftigte (Bufdis)	3	1	2	33	+33%
Beamtinnen und Beamte (hD)	23	7	16	30	+11%
Beamtinnen und Beamte (gD)	15	6	9	40	+13%
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (hD)	35	16	19	46	+10%
Vollzeitbeschäftigte	128	45	83	35	+5%
Teilzeitbeschäftigte (davon tarifl. ¹)	169 (82)	91 (47)	78 (35)	54 (57 ²)	-10 %(-23% ²)
Beurlaubte insgesamt	9	6	3	67	-19%

* Differenz des prozentualen Frauenanteils im Vergleich zum Chancengleichheitsplan mit Stichtag 30.06.2015.

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

² Anteil der Frauen in Teilzeit unter tariflich Beschäftigten.

Von den insgesamt 297 Beschäftigten sind 136 Frauen (46%). Von diesen 136 Frauen sind 53 unbefristet beschäftigt (39%), die restlichen 83 stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis (61%).

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 zwar noch unterrepräsentiert, hier konnten aber sichtbare Erfolge erzielt werden. Seit der Erhebung vom 30.06.2015 konnte eine Steigerung des Frauenanteils im unbefristeten höheren Dienst um 10% auf 46% erreicht werden. Bei den Beamtinnen im gehobenen Dienst wurde sogar eine Erhöhung um 13% auf 40% erreicht, bei den Beamtinnen im höheren Dienst eine Erhöhung von 11% auf 30%. Diese Entwicklung ist sehr positiv, denn gerade aus diesen beiden Gruppen werden Leitungs- und Führungskräfte geworben, was bei einer Unterrepräsentation zu einer sich in höheren Tarif und Besoldungsgruppen verschärfenden Unterrepräsentation von Frauen führt. Diese positive Entwicklung sollte durch Anwendung des Chancengleichheitsplans der personalverantwortlichen Behörde, hier MLR, sowie einem Hinwirken der FVA durch Einstellungsempfehlungen an das MLR weiterhin entgegengewirkt werden.

2.2 Für wen gilt der Chancengleichheitsplans der FVA?

Der vorliegende Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan gilt für etwa 76% der Beschäftigten an der FVA. 24% der vor Ort Beschäftigten werden formell im Chancengleichheitsplan des MLR erfasst. Der Chancengleichheitsplan der FVA gilt, wie in Abb. 1 ersichtlich, somit für 107 weibliche Beschäftigte (79% der Frauen) an der FVA und für 117 männliche Beschäftigte (73% der Männer).

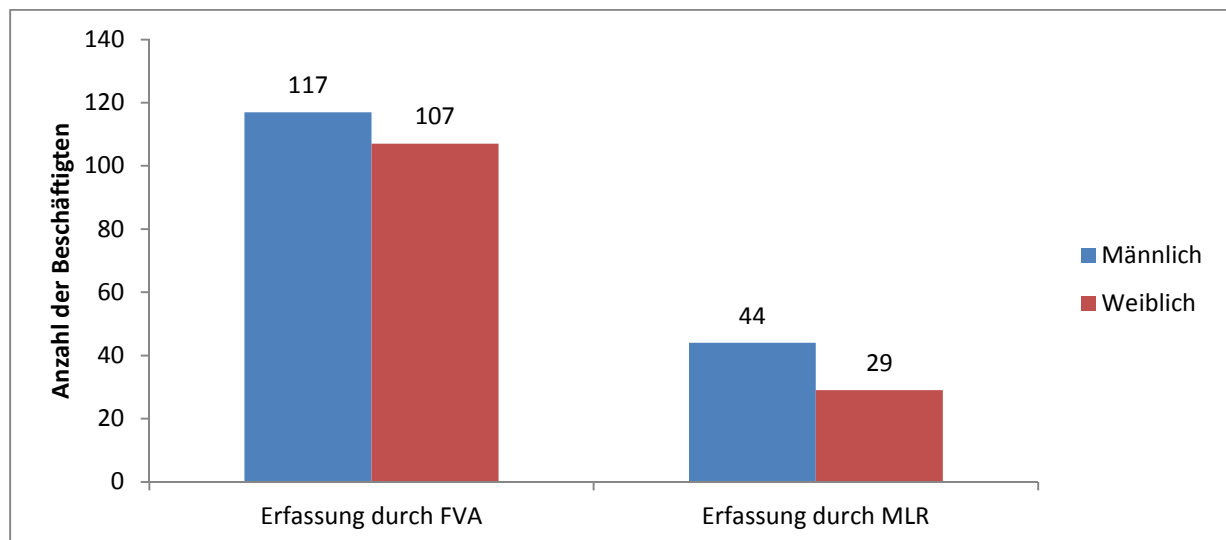


Abb. 1: Wen erfasst der Chancengleichheitsplan der FVA?

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 224 Beschäftigte (107 Frauen und 117 Männer, siehe Abb. 1). Wie in

Tab. 2 dargestellt, sind 27 der Beschäftigten im TV-Forst angestellt, davon 26% Frauen. Dieser Tarif erfasst Forstwirtinnen und Forstwirte, sowie Gärtnerinnen und Gärtner und ist dem mittleren Dienst zuzurechnen. Weitere 23 Personen bekleiden Tätigkeiten im mittleren Dienst (davon 61% Frauen) in Verwaltungs- und Labortätigkeiten nach TV-L-Tarif. 18 Personen (8% der Beschäftigten) sind im gehobenen Dienst tätig (davon 61% Frauen). Außertariflich Beschäftigte - wissenschaftliche Hilfskräfte (WiHis) und Bundesfreiwilligendienstleistende (Bufdis) im mittleren Dienst – stellen mit 85 Personen (in etwa 38% der gesamten Arbeitskräfte) eine der personenmäßig größten Beschäftigtengruppen. Von den 82 WiHis sind 49% weiblich, während bei den drei Bufdis eine weiblich ist.

Während im TV-Forst Dienstverhältnis nur 26% der Beschäftigten weiblich sind, arbeiten mehr Frauen als Männer im mittleren und gehobenen Dienst. Im höheren Dienst unterliegen 71 befristet Beschäftigte (Abb. 2) direkt der Personalverwaltung der FVA. Das sind etwa 32% aller Beschäftigten. Davon sind 48% Frauen.

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

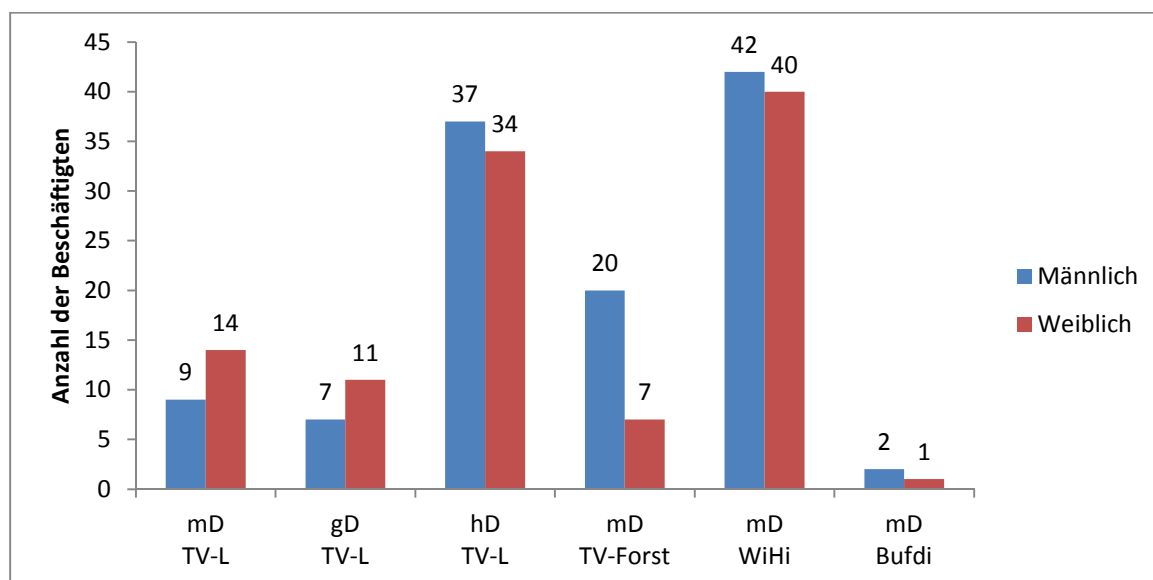


Abb. 2: Beschäftigung nach Tarifform und Laufbahngruppen

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 85 außertariflich Beschäftigte; etwa die Hälfte dieser befristet Beschäftigten sind Frauen (tarifl. 51%, außertarifl. 48%). 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). Der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe reduzierte sich im Vergleich zu 2015 allerdings um 8%. 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 %	%-Diff*
TV-Forst Beschäftigte, unbefristet	27	7	20	26	+1%
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (gD)	12	7	5	58	-4%
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (mD)	18	10	8	56	-7%
Summe	57	24	33	42	-4%
Tariflich Beschäftigte, befristet (hD)	71	34	37	48	-8%
Tariflich Beschäftigte, befristet (gD)	6	4	2	67	-4%
Tariflich Beschäftigte, befristet (mD)	5	4	1	80	+13%
Summe	82	42	40	51	-5%
Außertariflich Beschäftigte (WiHis)	82	40	42	49	-9%
Außertariflich Beschäftigte (Bufdis)	3	1	2	33	+33%
Summe	85	41	44	48	

*Differenz des prozentualen Frauenanteils im Vergleich zum Stichtag 30.06.2015

Eine Besonderheit sind außertariflich Beschäftigte. In dieser Gruppe sind ausschließlich befristete Arbeitsverhältnisse möglich, die selten eine Dauer von drei Jahren überschreiten. Hier sind weibliche Beschäftigte mit 48% in etwa die Hälfte.

Bei tariflich Beschäftigten nach TV-L und TV-Forst sind 42% der unbefristet Beschäftigten und 51% der befristet Beschäftigten weiblich.

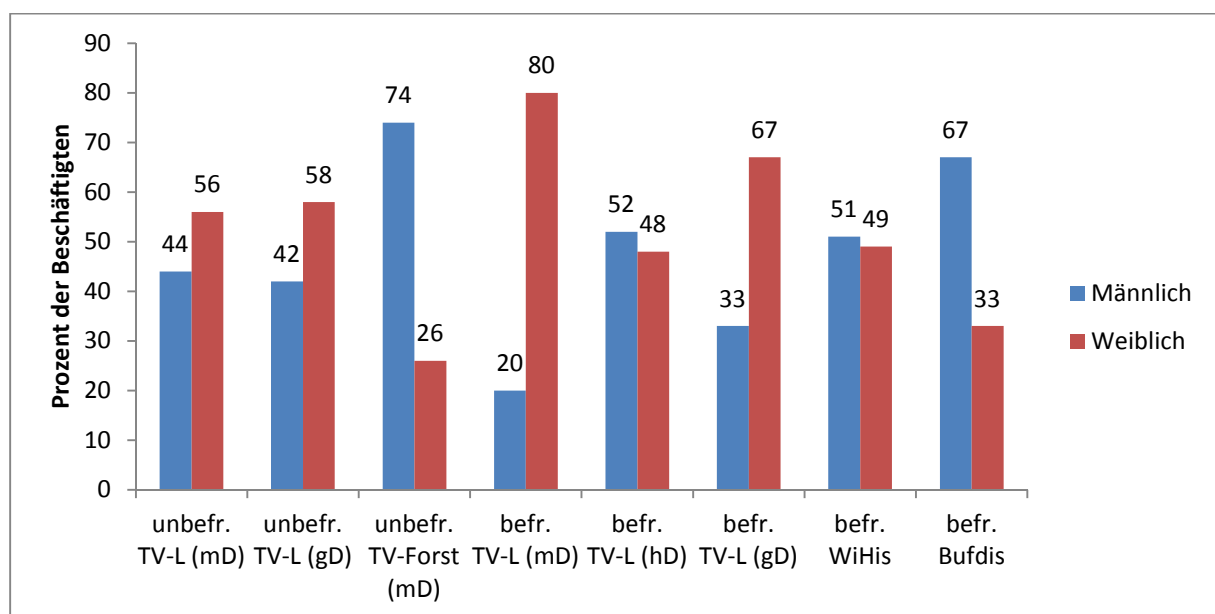


Abb. 3: Männliche und weibliche Beschäftigte in befristeten und unbefristeten Anstellungen

2.5 Voll- und Teilzeitbeschäftigung tariflich Beschäftigter

92 der 174 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.

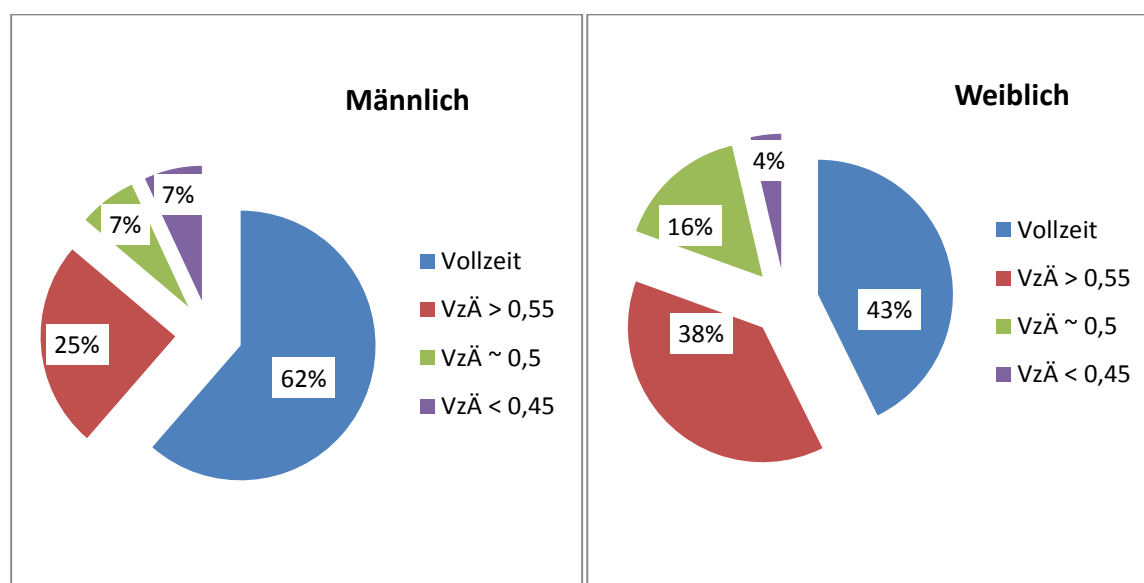


Abb. 4: Vollzeit und Vollzeitäquivalent (VzÄ) der männlichen und weiblichen Beschäftigten in TV-L und TV-Forst

Unter den tariflich Beschäftigten (TV-L und TV-Forst) gehen **62%** (2015: 73%) der Männer und etwa **43%** (2015: 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 fast umgekehrt ist: rund **57%** (2015: 68%) der Teilzeitbeschäftigten nach TV-L und TV-Forst sind weiblich. **Im Vergleich zu 2015 arbeiten ist zum Stichtag 30.06.2018 der Anteil der Teilzeit-arbeitenden Männern um 11% gestiegen. Der Anteil der Frauen in Vollzeit ist um 2% gestiegen.**

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

	Zeitanteil	Personen	Männlich	Weiblich	Frauenanteil %
TV-L	Vollzeit	73	41	32	44
TV-Forst	Vollzeit	19	16	3	16
Summe	Vollzeit	92	57	35	38
TV-L	Teilzeit	74	31	43	58
TV-Forst	Teilzeit	8	4	4	50
Summe	Teilzeit	82	35	47	57

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.

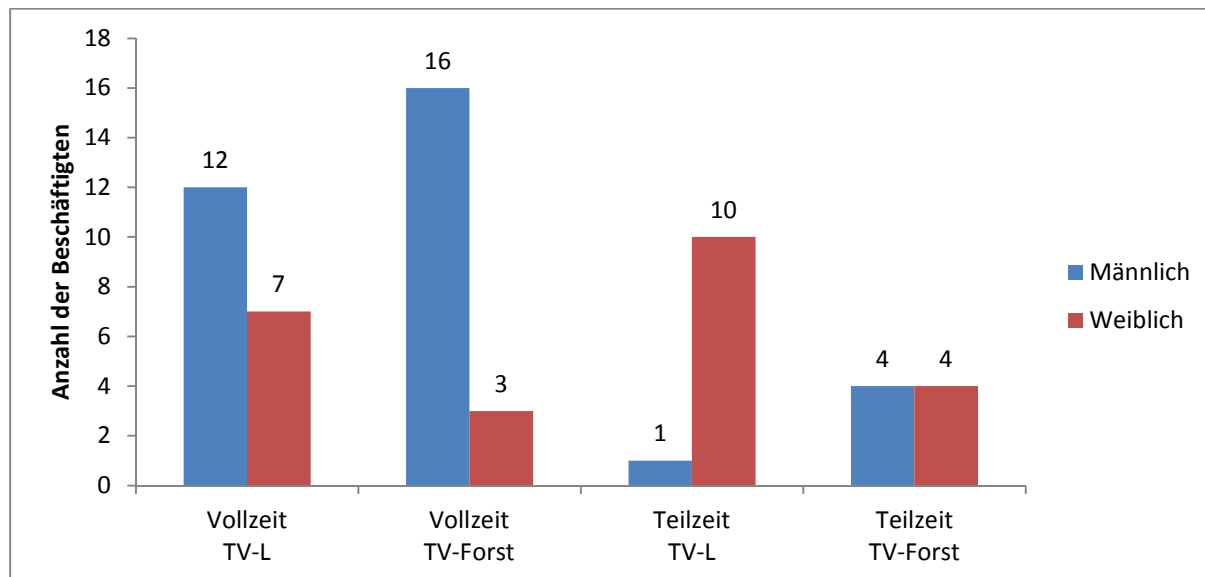


Abb. 5: Unbefristet tariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

Von den insgesamt 57 unbefristet tariflich Beschäftigten arbeiten 38 Personen in Vollzeit. Vollzeitbeschäftigte sind überwiegend männlich (74%, 2015: 67%), Teilzeitbeschäftigte überwiegend weiblich (detailliert in Abb. 5).

Von den insgesamt 30 unbefristet Beschäftigten im gehobenen und mittleren Dienst arbeiten 19 Personen in Vollzeit – darunter 7 Frauen und 12 Männer. 11 Beschäftigte arbeiten in Teilzeit – darunter 10 Frauen (Abb. 6). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen ist im mittleren Dienst besonders hoch.

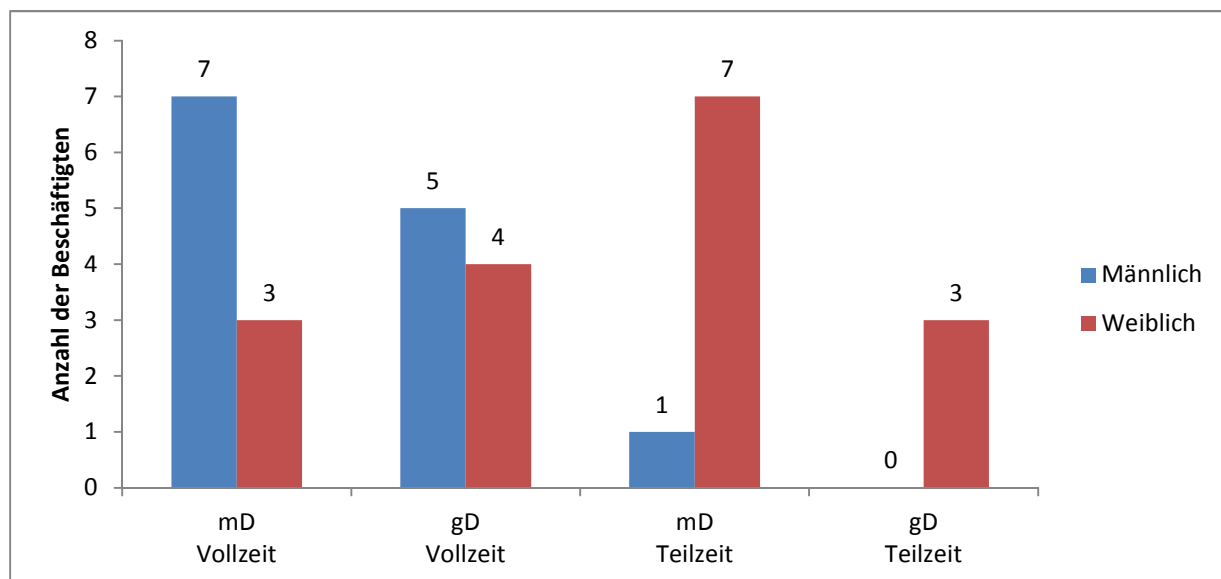


Abb. 6: Unbefristet Beschäftigte nach TV-L des gD und mD in Voll- und Teilzeit

Bei den TV-Forst Beschäftigten arbeiten zum Stichtag 19 Personen in Vollzeit, darunter drei Frauen. In Teilzeit arbeiten acht Beschäftigte, davon vier Frauen und vier Männer (Abb. 7). Befristet Beschäftigte sind in dieser Gruppe nicht angestellt.

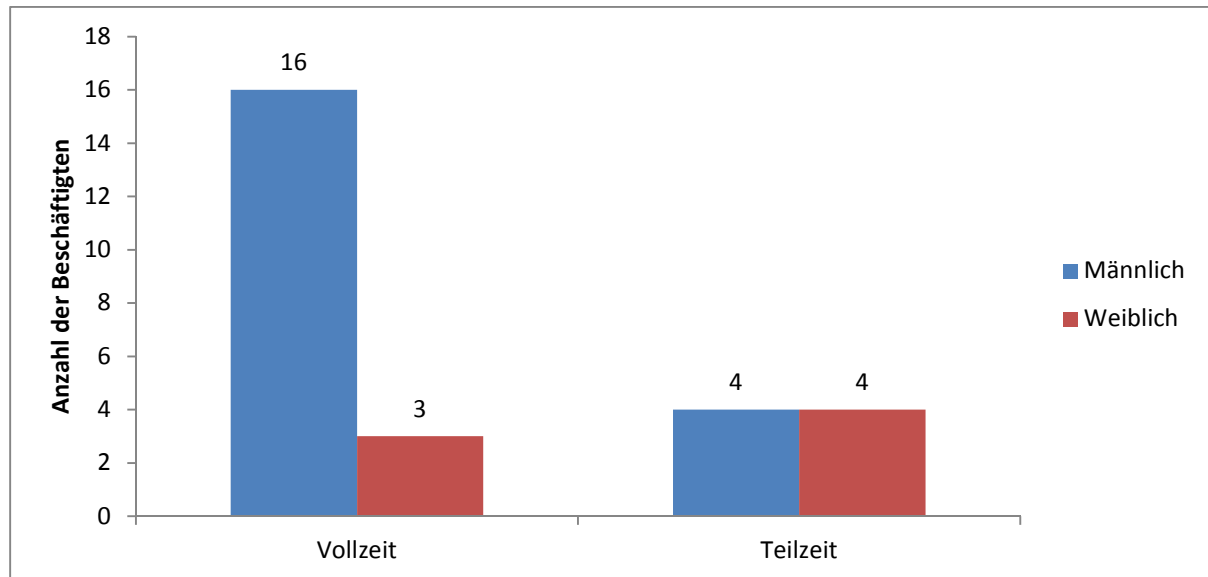


Abb. 7: Unbefristet Beschäftigte nach TV-Forst in Voll- und Teilzeit

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 30 (2015: 40) Personen einer Vollzeitbeschäftigung und 52 (2015: 42) Personen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Knapp mehr als die Hälfte 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 27 Frauen (dies entspricht einem Anteil von ca. 52%, Vergleich 2015: ca. 70%).

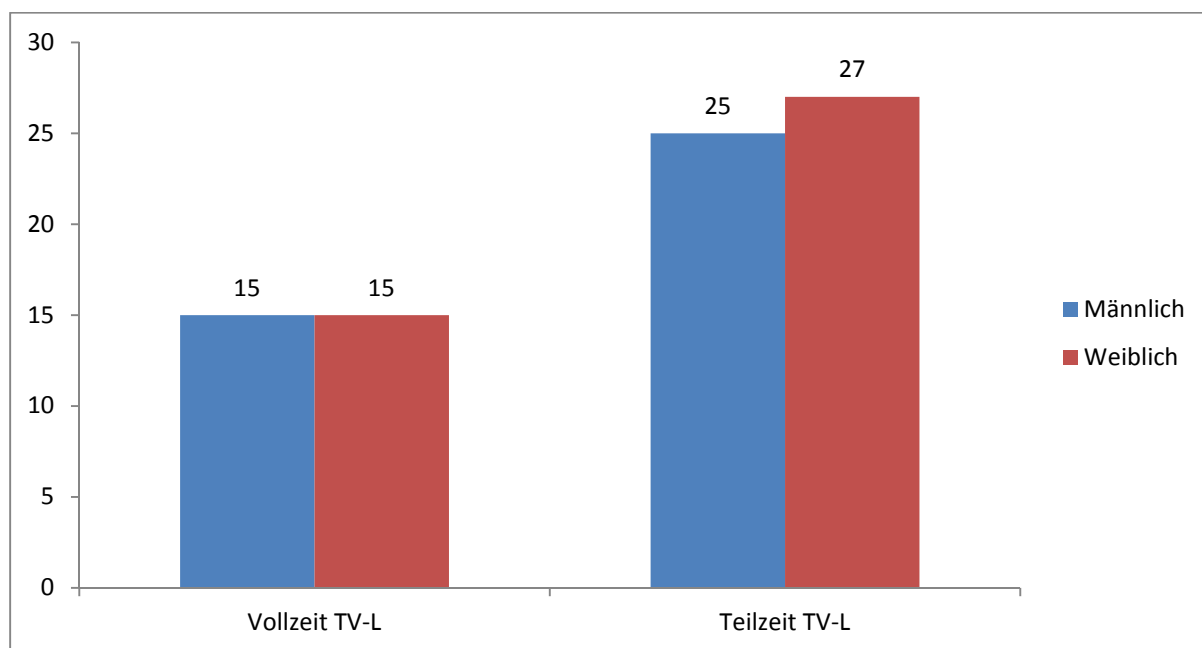


Abb. 8: Befristet Beschäftigte nach TV-L in Voll- und Teilzeit.

Insgesamt arbeiten von 30 (2015: 40) befristet Vollzeitbeschäftigten fünf im mittleren Dienst, vier im gehobenen Dienst und 22 Beschäftigte im höheren (wissenschaftlichen) Dienst (detailliert in Abb. 9). Im höheren wissenschaftlichen Dienst beträgt der Anteil in Vollzeit arbeitender Frauen 45% (2015: 34%).

52 befristet Beschäftigte arbeiten Teilzeit, davon eine Frau im mittleren Dienst, zwei im gehobenen Dienst und 24 Frauen im höheren (wissenschaftlichen) Dienst (ca. 49%, 2015. ca. 70%).

Im höheren wissenschaftlichen Dienst sind nur 10 von 22 befristet vollzeitbeschäftigte Frauen. Auch bei den 49 befristet Teilzeitbeschäftigten stellen mit 24 Personen Frauen etwa die Hälfte. Zum Stichtag 30.06.2015 betrug der Anteil der befristet teilzeitbeschäftigten Frauen mit 26 von 37 Frauen noch einen deutlich größeren Anteil (ca. 70%).

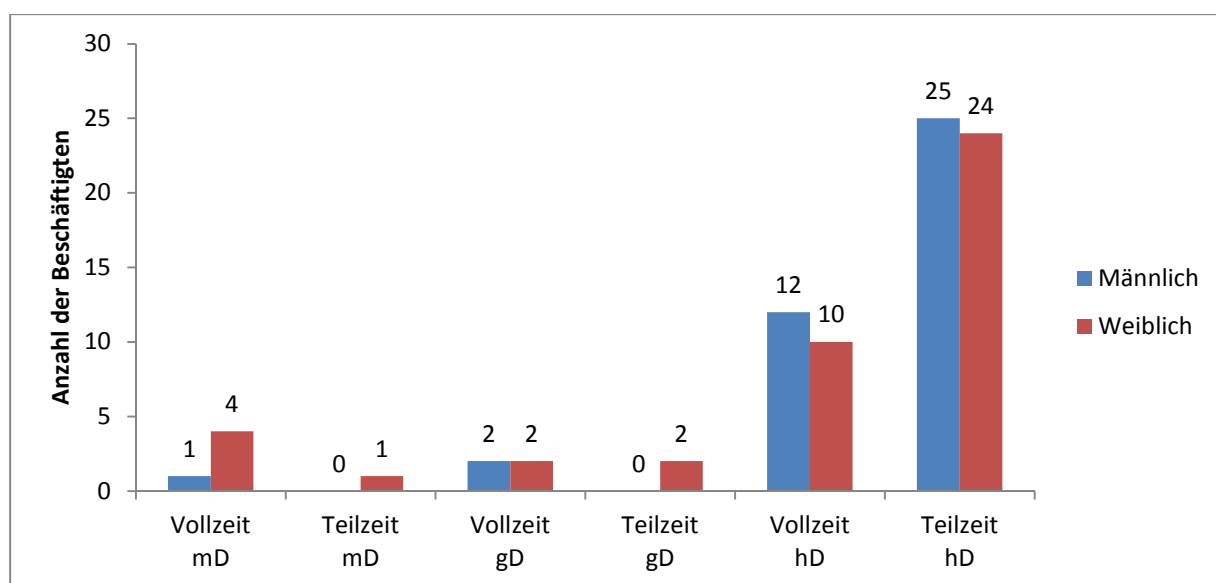


Abb. 9: Befristet Beschäftigte des hD, gD und mD in Vollzeit und Teilzeit

2.5.3 Außertariflich Beschäftigte in Voll- und Teilzeit

Außertariflich Vollzeitbeschäftigte an der FVA sind drei Bundesfreiwilligendienstleistende (Bufdis), **zwei Männer und eine Frau**. Die insgesamt **82** wissenschaftlichen Hilfskräfte (WiHis) – darunter **40** Frauen und **42** Männer – sind gemäß Arbeitsvertrag ausschließlich teilzeitbeschäftigt (Abb. 10).

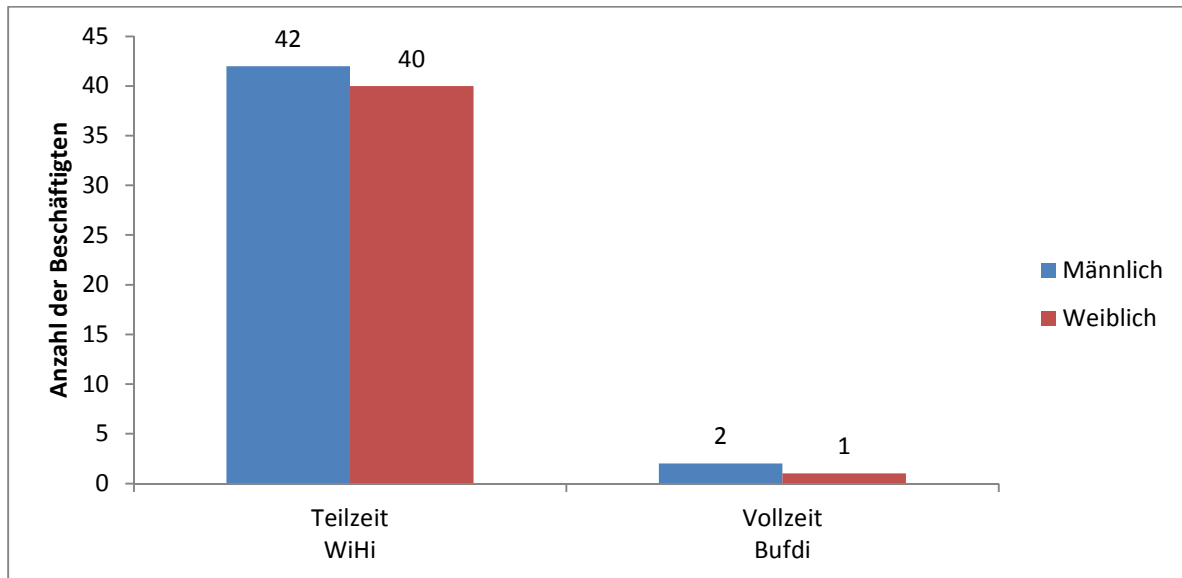


Abb. 10: Männliche und weibliche Beschäftigte bei außertariflichen Teilzeitkräften

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.

17 der **30** unbefristet TV-L Beschäftigten werden nach den Gruppen TV-L E3 bis E8 im mittleren Dienst entlohnt – davon **10** Frauen.

Im unbefristeten gehobenen Dienst (E9 – E11) nach TV-L sind 13 Personen beschäftigt, davon 7 Frauen in Entgeltgruppe E9. **In den Entgeltgruppen E10 und E11 sind zum Stichtag 30.06.2018 ausschließlich Männer vertreten. 2015 wurden noch 2 Frauen nach E11 und eine Frau nach E10 entlohnt.**

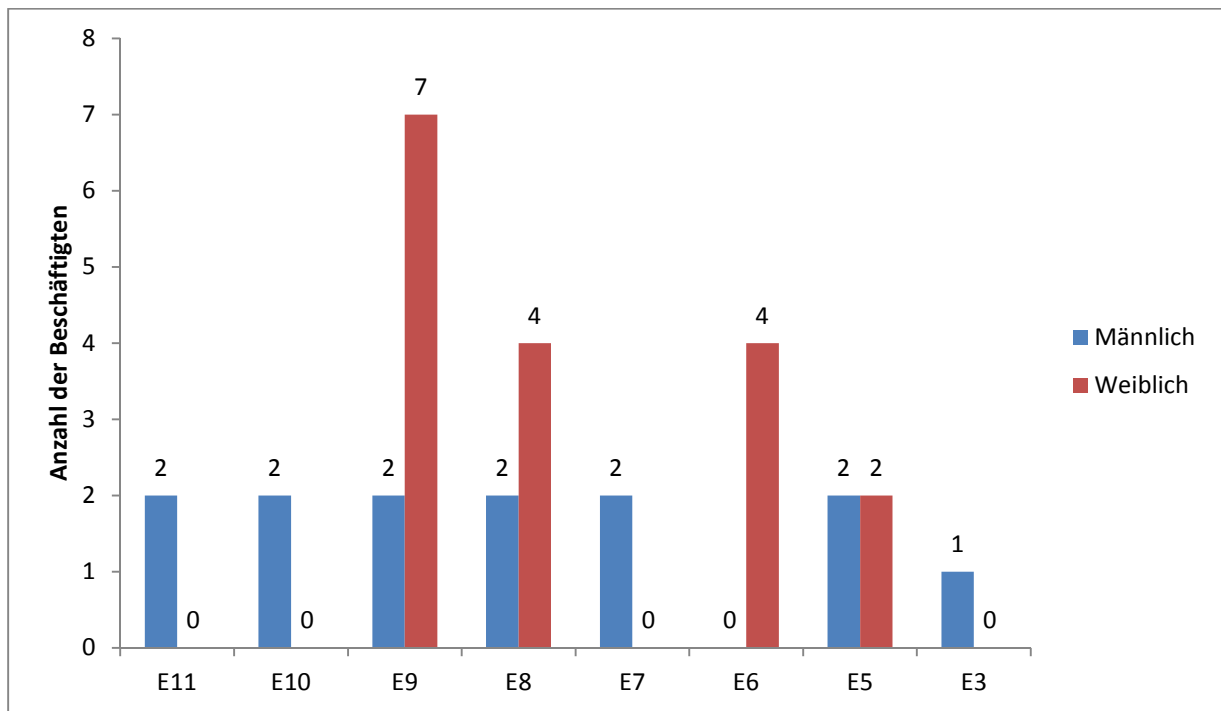


Abb. 11: Männliche und weibliche unbefristet Beschäftigte nach Entgeltgruppen im TV-L

Insgesamt sind **20** Männer und **sieben** 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.

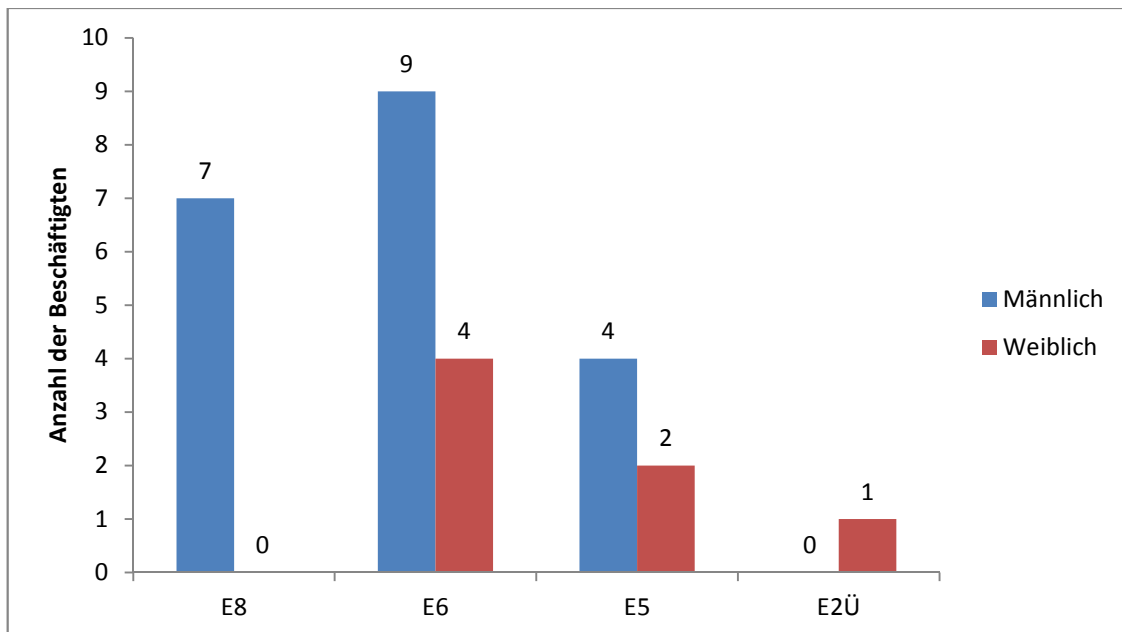


Abb. 12: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Entgeltgruppen im TV-Forst

2.6.2 Tarifliche Eingruppierung der befristet tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen

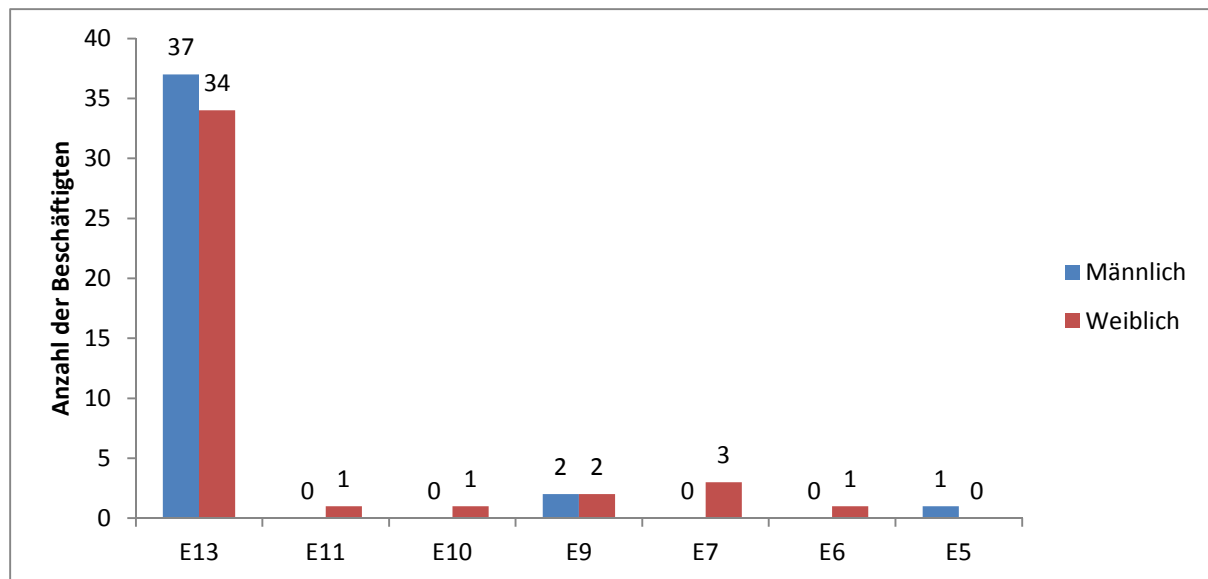


Abb. 13: Eingruppierung der befristet tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen

Von den insgesamt 82 befristet Beschäftigten sind 71 Personen im höheren Dienst in Entgeltgruppe E13 tätig – darunter 34 Frauen. Im gehobenen Dienst – hier ab E 11 bis E 9 – überwiegt der Frauenanteil mit 4 von insgesamt 6 Personen. Im mittleren Dienst sind in Entgeltgruppe E7 insgesamt drei Frauen vertreten, in E6 eine Frau und E5 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 14 Männer (Direktor der FVA, sieben Abteilungsleiter und fünf Stellvertreter sowie ein Verwaltungsleiter) befinden und vier (2015: nur eine stellv. Abteilungsleiterin) Frauen (eine Abteilungsleiterin und drei Stellvertreterinnen). 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 Personalverwaltungs-befugnis 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 Ein-fluss 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 vorzu-schlagen.

2.8 Höhergruppierungen seit 2016

Im Zeitraum von 2016 bis zum Stichtag wurde ein Mann höher gruppiert (Tab. 4).

Tab. 4: Beförderungen seit 2016 im Mittleren Dienst und Gehobenen Dienst

	Männlich	Weiblich
Mittlerer Dienst	E8 Forst	

2.9 Fluktuation

Zum Stichtag sind **sechs** weibliche Beschäftigte beurlaubt, davon zwei Beamte, **drei** tariflich beschäf-tigt und ein WiHi. Des Weiteren sind **drei** Männer beurlaubt, davon **zwei** tariflich (einer in Vollzeit und einer in Teilzeit) Beschäftigte und ein WiHi. Von den **sechs** beurlaubten weiblich Beschäftigten sind **drei** in Vollzeit angestellt.

Anlass für die Beurlaubung ist in **zwei** Fällen Mutterschutz und in **sieben** weiteren die Inanspruchnah-me der gesetzlich garantierten Elternzeit (§ 15 Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz (BEEG)).

Im Zeitrahmen des vorliegenden Chancengleichheitsplans werden voraussichtlich **13** 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	E14	1
	E8	1
2018	E8	1
	E6	2
	TV-Forst 6	2
	TV-Forst 5	1
2019	E13	1
	TV-Forst 5	1
	TV-Forst 6	1
	TV-Forst 8	1
2020		0

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 der Frühjahrssitzung des FVA-Kuratoriums im Mai 2018 wurden drei neu berufene männliche Mitglieder begrüßt: Johannes Frhr. von und zu Bodman \(Waldbesitzer\), Steffen Radtke \(B. Keck GmbH\) und Prof. Dr. Andreas Rigling \(Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL, Birmensdorf, Schweiz\), nachdem zwei männliche Vertreter im Herbst 2017 verabschiedet worden sind.](#) In dem achtköpfigen Gremium sind aktuell fünf Männer und drei Frauen vertreten.

2.11 Zusammenfassung

[Auch wenn seit der Veröffentlichung des Chancengleichheitsplanes 2016-2020 schon einige Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden und auch zahlenmäßige Erfolge zu verzeichnen sind, treffen nachfolgende Schlussfolgerungen auch für den Chancengleichheitsplan Zwischenbericht zu.](#)

Die Mehrheit der Belegschaft ist befristet beschäftigt.

Der größte Teil der Beschäftigten im Sinne des Chancengleichheitsplans steht an der FVA in einem befristeten Arbeitsverhältnis (75%). 49% der befristet Beschäftigten sind tariflich beschäftigt. Der Großteil dieser tariflich befristet Beschäftigten (ca. 86,5%) ist im höheren Dienst eingestellt. 51% der befristet Beschäftigten sind außertariflich beschäftigt. In beiden Gruppen sind [etwa die Hälfte](#) Frauen. 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% [\(keine Veränderung im Vergleich zu 2015\)](#) 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 [50% \(2015: 70%\)](#) Frauen.

3 Zielvorgaben und Maßnahmen

Die FVA definierte für den Zeitraum 2016 bis 2020 sechs Ziele, um in allen sie betreffenden Bereichen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern umzusetzen. Jedem dieser Ziele wurde 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.

Laut Chancengleichheitsgesetz §8 sind durch den Zwischenbericht die Zielvorgaben zu überprüfen und darzulegen, weshalb von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans abgewichen wurde und welche Gegenmaßnahmen ergriffen wurden. Um die bisherige Umsetzung der Maßnahmen transparent zu machen, wurden in der Übersichtstabelle (S. 23-28) die Spalten „bereits umgesetzt“ und „zu erreichen bis“ eingefügt. Neu hinzu gekommene Ziele wurden orange markiert.

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 (26%);
- Beschäftigte im gehobenen Dienst (Verbeamtete und unbefristet Beschäftigte des TV-L) ab der Besoldungsgruppe A10 (40%) bzw. TV-L E10 (0%);
- Beschäftigte im höheren Dienst (Verbeamtete (30%) und unbefristet Beschäftigte TV-L (46%));
- In sämtlichen Leitungs- und Führungspositionen;
- 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. [Es wird ein Vorschlag erarbeitet, um das Auswahlverfahren von Bewerber*innen zu vereinheitlichen, objektiver und transparenter zu machen.](#)
4. 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.
5. 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.
6. Um langfristig den Frauenanteil in den Kernfächern der Forstwissenschaften [und weiteren relevanten Disziplinen](#) 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 [weitere naturwissenschaftliche und sozialwissenschaftliche Karrieremöglichkeiten](#). Hierfür können z.B. Einladungen zu Gesprächsrunden (z.B. „Karrieretag“), Vorstellungen auf Berufseinstiegenden- 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 relevanten Fächer hingewirkt werden.
7. Zur Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen werden Perspektiven im Mitarbeitenden-gespräch erarbeitet (z.B. Fortbildungen, Qualifizierungsmaßnahmen). Dies wird entsprechend im Fort- und Weiterbildungsprogramm der FVA berücksichtigt.
8. 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.
9. 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.
10. Bei Besetzung von abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Arbeitsgemeinschaften wird auf das Geschlechterverhältnis geachtet. [Die Teilnahme der BFC wird abgefragt.](#)

3.2 Ziel 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die FVA hat sich die Familienfreundlichkeit zum Ziel gesetzt und bereits folgende Maßnahmen unter-nommen, 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 Lohn-gruppen 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. **Das Teilen eines Vollzeitplatzes ist grundsätzlich möglich, ein Teilzeit-Einzelplätze können jedoch nicht zur Verfügung gestellt werden.** 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“ an³ **(bereits 2016 umgesetzt). Das Prädikat oder ein anderes passendes Audit wird regelmäßig (alle 4-5 Jahre) wiederholt.**
 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. **Es wird geprüft, ob ein Raum zur Verfügung steht, in dem sich Kinder bei Betreuungsengpässen aufhalten können (Aufsichtspflicht obliegt den Eltern).**
 10. **Für die Betreuung der Kinder wird (gebrauchtes) Spielzeug angeschafft sowie Wickelmöglichkeiten zur Verfügung gestellt.**
 11. Durch Gleitzeit ist eine flexible Arbeitszeit möglich.

³ 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.

12. Beurlaubte Beamte und TVL-Angestellte in Eltern- oder Pflegezeit werden durch folgende Kontakthaltemaßnahmen **der Abteilungsleitenden** unterstützt:
 - Einladung zu Betriebsausflügen und FVA-Veranstaltungen (Kolloquien, Personalversammlung, u.a.);
 - Zusendung des Fortbildungsprogramms;
 - Zusendung von FVA- und ForstBW-Publikationen und –Informationsschriften.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. 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 **14** Männer und **vier** Frauen (davon drei stellvertretende Abteilungsleiterinnen).

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 fast 37% 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 – [Perspektivengespräche, die schriftlich dokumentiert werden](#). Ziel ist es, dass berufserfahrene Frauen und Männer den Berufseinstiegenden auf ihrem Karriereweg weiterhelfen.

3.4 Ziel 4 Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung

Oft erfährt die Präsenz am Arbeitsplatz eine höhere Wertschätzung als das Ergebnis der abgeleiteten 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. [Bei der Terminierung von Besprechungen, AGs, Fortbildungen etc. wird darauf geachtet, dass auch Teilzeit-Beschäftigte daran teilnehmen können.](#)
3. [Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Teilzeit-Beschäftigte gleichermaßen berücksichtigt.](#)

4. 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 einen 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 (orange = neu)

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	bereits umgesetzt seit	zu erreichen bis
Ziel 1: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis			
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	2016	fortlaufend
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	2016	fortlaufend
Es wird ein Vorschlag erarbeitet, um das Auswahlverfahren von BewerberInnen zu vereinheitlichen, objektiver und transparenter zu machen.	Direktion in Abstimmung mit BfC, Abteilungsleitungen, Personalrat		2019
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	2016	fortlaufend
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	2016	fortlaufend
Um langfristig den Frauenanteil in den Kernfächern der Forstwissenschaften und weiteren relevanten Disziplinen zu steigern, beteiligt sich die FVA nach Möglichkeit an Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler über die beruflichen Möglichkeiten im Forstbereich.	Direktion	2016	fortlaufend

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	bereits umge- setzt seit	zu errei- chen bis
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		2020
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		fortlau- fend
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		fortlau- fend
Bei Besetzung von abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Arbeitsgemeinschaften wird auf das Prinzip der Chancengleichheit geachtet. Die Teilnahme der BfC wird abgefragt.	Abteilungsleitungen, Arbeitsbereichsleitungen	2016	fortlau- fend
Ziel 2: Vereinbarkeit von Beruf und Familie			
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		2020
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		fortlau- fend
Die FVA verpflichtet sich, ihre familienunterstützende Personalpolitik überprüfen zu lassen und strebt das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ durch die BBQ an. Das Prädikat oder ein anderes passendes Audit wird regelmäßig (alle 4-5 Jahre) wiederholt.	Direktion, BfC	Prädi- kat 2016	Prädi- kat/Audit 2020
In Stellenbeschreibungen und dem Internet wird auf die Betreuungsmöglichkeiten in der FVA-eigenen Kindertagesstätte hingewiesen.	Direktion, BfC	2016	fortlau- fend

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	bereits umge- setzt seit	zu errei- chen bis
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		Bei Bedarf 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 Trägerschaften geprüft.	Direktion in Abstimmung mit Jugendhilfswerk, Waldhaus und anderen Kooperationspartnerinnen und -partnern, BfC		Bei Bedarf 2020
Telearbeitsplätze werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zur Verfügung gestellt.	Direktion, Abteilungsleitungen		fortlaufend
Durch Telearbeitsplätze wird die Betreuung von kurzfristig erkrankten Familienangehörigen im Rahmen des Homeoffice ermöglicht.	Direktion, Abteilungsleitungen		fortlaufend
Bei Betreuungsgängern 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	2016	fortlaufend
Es wird geprüft, ob ein Raum zur Verfügung steht, in dem sich Kinder bei Betreuungsgängern aufhalten können (Aufsichtspflicht obliegt den Eltern)			2019
Anschaffung von (gebrauchtem) Spielzeug, Wickeltisch für die Notfallbetreuung			2019
Durch Gleitzeit ist eine flexible Arbeitszeit möglich.	Direktion, Abteilungsleitungen		fortlaufend
Beurlaubte Beamte und TVL-Angestellte in Eltern- bzw. Pflegezeit werden durch Kontakthaltemaßnahmen unterstützt.	Direktion, Abteilungsleitungen		fortlaufend
Im Einzelfall wird in Abstimmung mit den Beschäftigten geprüft, ob eine geringfügige Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs oder der Beurlaubung möglich ist.	Direktion, Abteilungsleitungen		fortlaufend
Eine Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist – wo erforderlich – Gegenstand jedes Mitarbeitendengesprächs.	Abteilungs- und Fachbereichsleitungen		2020

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	bereits um- gesetzt seit	zu errei- chen bis
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	2016	fortlau- fend
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	2016, 2017	2020 fortlau- fend
Ziel 3: Frauen in Führung berufen			
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	fortlau- fend
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	fortlau- fend
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	2016	erneut prüfen 2019
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	fortlau- fend
Zur fachlichen und persönlichen Qualifizierung werden Hospitationsprogramme für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Forschungsrichtungen etabliert.	Direktion, Abteilungen in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern		fortlau- fend
Herausragende Forschungsarbeiten von Wissenschaftlerinnen werden für Auszeichnungen vorgeschlagen.	Direktion, Abteilungsleitungen	2016	fortlau- fend
Die Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen führen mit den wissenschaftlichen Hilfskräften Perspektivengespräche, die schriftlich dokumentiert werden.	Arbeitsbereichs- und Projektleitungen	2016	fortlau- fend

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	bereits umge- setzt seit	zu errei- chen bis
Ziel 4: Akzeptanz von Teilzeit			
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
Bei der Terminierung von Besprechungen, AGs, Fortbildungen etc. wird darauf geachtet, dass auch Teilzeit-Beschäftigte daran teilnehmen können.	Direktion, Abteilungsleitungen		fortlau- fend
Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Teilzeit-Beschäftigte gleichermaßen berücksichtigt.			fortlau- fend
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
Ziel 5: Förderung der Gleichheitssensibilität			
Um die geschlechtergerechte Sprache ist in jeglicher Kommunikation zu verwirklichen, wird hierzu allen neuen Beschäftigten ein Leitfadens zugewendet und unter der Rubrik der Beauftragten für Chancengleichheit im Intranet veröffentlicht.	Alle BfC	2016	
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	fortlau- fend
Ein kollegiales Frauen-Coaching unter professioneller Anleitung wird eingeführt.	Direktion, BfC		2019
Ziel 6: Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit			

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	Zuständigkeit	bereits umgesetzt seit	zu erreichen bis
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 Bewerbungsverfahren mit klar formulierten Zuständigkeiten, Zeitlinien und Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet.	Direktion in Abstimmung mit der BfC	2016	erneut prüfen 2019
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	2017	fortlaufend
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	2016	fortlaufend
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	fortlaufend

5 Vorschläge an das Ministerium

5.1 Beschäftigte in Personalverwaltung des MLR

In Personalverwaltung des MLR stehen 73 der 297 Beschäftigten an der FVA (etwa 25%). 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)	23	7	16	30
(Beamtinnen und Beamte (gD)	15	6	9	40
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (hD)	35	16	19	46

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 12	1	0	1
A 13	3	1	2
E 11	2	1	1
E 14	1	0	1
Summe	7	2	5

5.2 Beamtinnen und Beamte an der FVA

5.2.1 Beamtinnen und Beamte an der FVA nach Laufbahngruppen

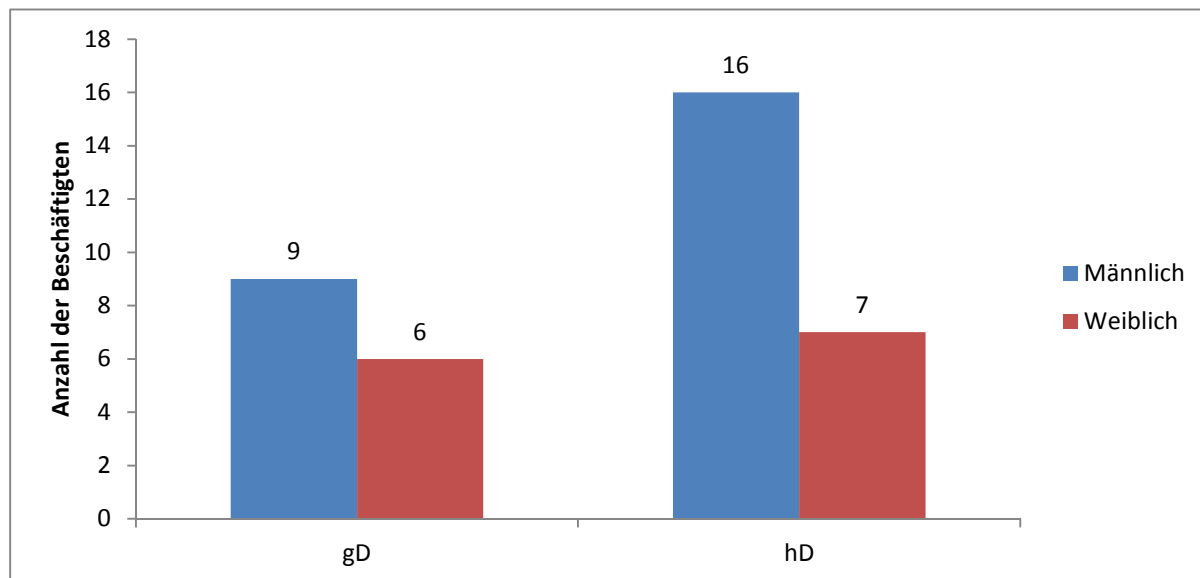


Abb. 14: Beamtinnen und Beamte an der FVA nach Laufbahngruppen

Von den 38 Beamtinnen und Beamten arbeiten 16 Männer und 7 Frauen im höheren Dienst, 9 Männer und 6 Frauen im gehobenen Dienst (Abb. 14).

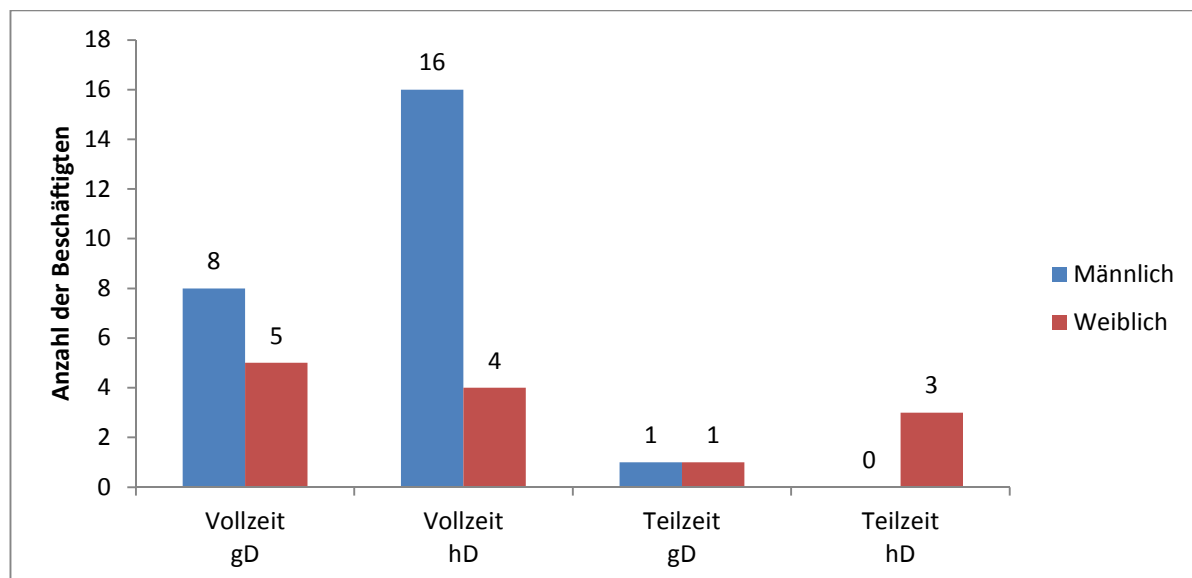


Abb. 15: Übersicht Beamtinnen und Beamte in Voll- und Teilzeit

An der FVA arbeiten zum Stichtag 13 Beamtinnen und 25 Beamte. Frauen sind in dieser Berufsgruppe weiterhin deutlich unterrepräsentiert (34%, 2015: 21%). Neun der insgesamt 13 Beamtinnen arbeiten in Vollzeit, vier arbeiten in Teilzeit. 24 der männlichen Beamten arbeiten in Vollzeit, einer in Teilzeit (Abb. 15). Bei den Beamtinnen im höheren Dienst arbeiten vier in Vollzeit und drei in Teilzeit. Bei den Beamtinnen des gehobenen Dienstes arbeiten fünf in Vollzeit und eine in Teilzeit.

5.2.2 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahn und Besoldungsgruppe

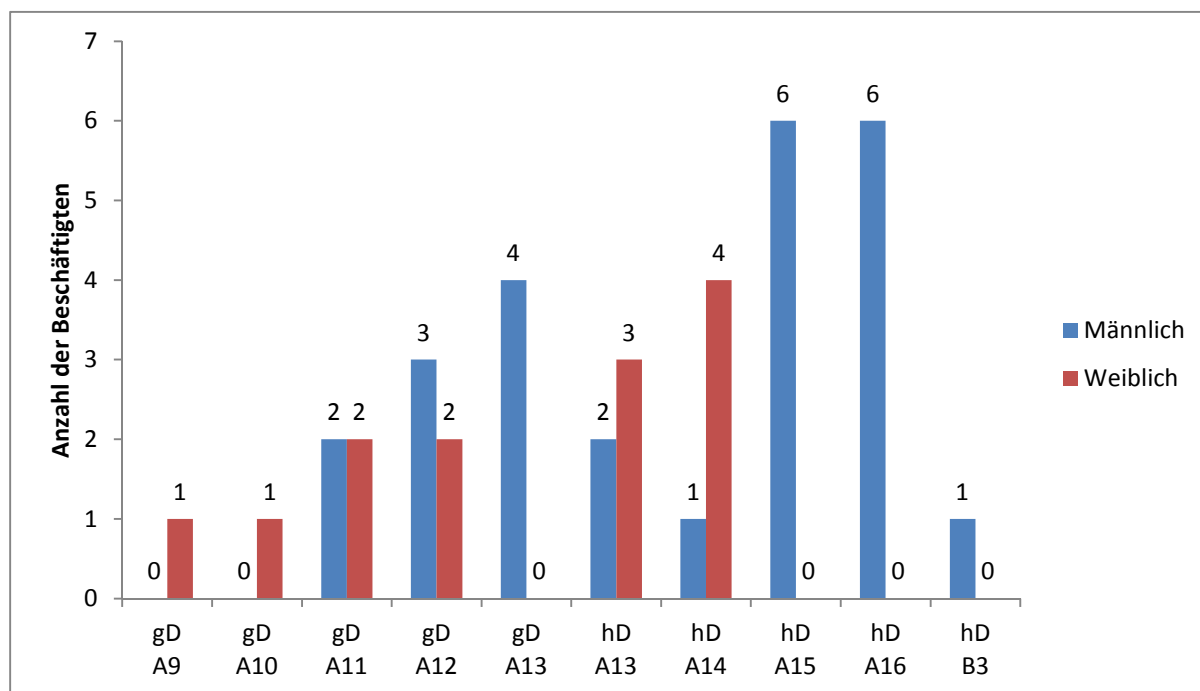


Abb. 16: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahn und Besoldungsgruppe

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

Mit **sechs** Personen im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil etwa **40%** (2015: 25%). Keine Beamtin im gehobenen Dienst erreicht die Besoldungsendgruppe A13 – jedoch vier Beamte (27%).

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 der Besoldungsgruppe A15 stieg der Männeranteil um zwei weitere männliche Beschäftigte. Der Anteil der Frauen liegt dagegen weiterhin bei 0%.**

In den Besoldungsgruppen B3, A16 und A15 liegt der Männeranteil **auch zum Stichtag 30.06.2018 weiterhin** bei 100%. Demnach fehlen Frauen in den höheren Besoldungsgruppen A15 bis B3, aus denen die Führungsebene der FVA besteht. Bis auf die niedrigsten Besoldungsgruppen A9 und A10, in denen kein Mann aber jeweils eine Frau beschäftigt ist, überwiegt der Anteil der männlichen Beamten in fast allen Besoldungsgruppen.

5.2.3 Fluktuation

Zwei Beamtinnen sind zum Stichtag beurlaubt (je eine in Mutterschutz und in Elternzeit).

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
2020	A15	1

5.2.4 Beförderungen und Laufbahnwechsel bei Beamtinnen und Beamten

Seit 2016 wurden 9 von 25 Beamten (36%) und 4 von 13 Beamtinnen (ca. 31%) befördert. Bei den Frauen wurde eine Beamtin des gehobenen Dienstes in die höchste Besoldungsgruppe (A13) befördert. Während bei den Männern fünf Beamte des höheren Dienstes in die höchste Dienststufen A15 und A16 befördert wurden.

Zudem ist festzustellen, dass im genannten Zeitraum drei Frauen verbeamtet wurden, zwei im höheren Dienst und eine im gehobenen Dienst. Bei den Männern erfolgte keine neue Verbeamtung.

5.3 Unbefristet Beschäftigte nach TV-L im höheren Dienst

Mit 16 Frauen bei den 35 Beschäftigten des höheren Dienstes mit unbefristetem Arbeitsverhältnis beträgt ihr Anteil 46% (2015: 36%). Die meisten Beschäftigten des höheren Dienstes gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach, nur 6 Frauen (0,8 VzÄ) und 5 Männer (0,7 VzÄ) sind teilzeitbeschäftigt (Abb. 17).

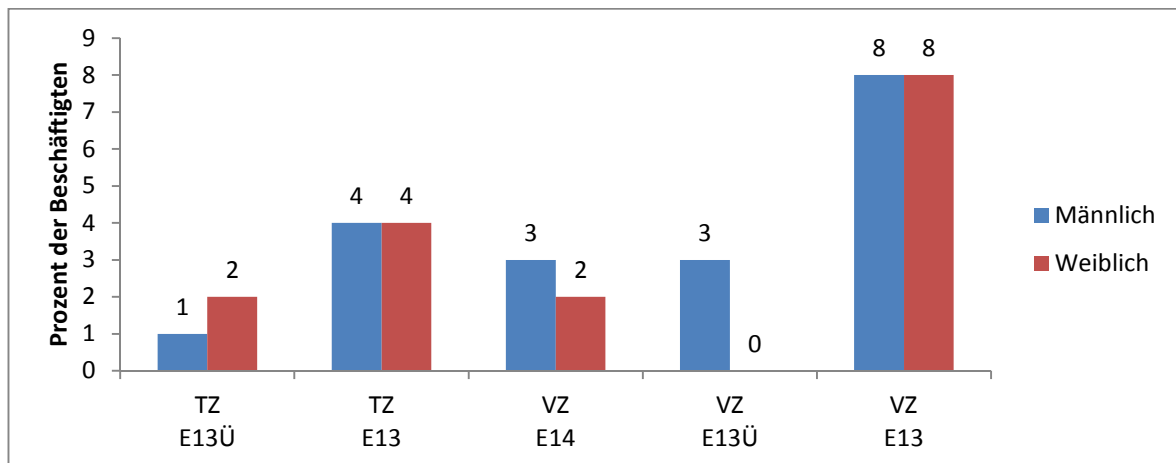


Abb. 17: Unbefristet Beschäftigte des höheren Dienstes

Seit 2016 wurden zwei Frauen 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 überwiegend 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 überwiegend aus Männern. Nur eine Frau hat als Abteilungsleiterin eine Leitungsfunktion inne (zwei Stellvertreterinnen).

Frauen an der FVA sind unterrepräsentiert:

- Bei Beamtinnen im höheren Dienst (sieben Frauen von insgesamt 23 Personen, keine Frauen von insgesamt 13 Personen in A15, A16, B3)
- bei den Beamtinnen im gehobenen Dienst (sechs Frauen von insgesamt 15 Personen),

Bei den unbefristet TV-L-Beschäftigten im höheren Dienst (16 Frauen von insgesamt 35 Personen) ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen.

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.