

**Chancengleichheitsplan  
der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt  
Baden-Württemberg  
2023 – 2028**



Titelbild: "a centered explosion of a purple and turquoise powder on a white background" AI generated from DALL.E

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>Autorinnen und Autoren des Chancengleichheitsplans .....</b>	<b>6</b>
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>6</b>
<b>1 Grundlagen des Chancengleichheitsplans.....</b>	<b>10</b>
1.1 <b>Gesetzliche</b> Grundlagen .....	10
1.2 Geltungsdauer.....	11
1.3 Geltungsbereich.....	11
<b>2 Personalbestand der FVA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Abbildungen und Farbwahl.....	13
2.2 Alle Beschäftigten.....	13
<b>Beschäftigte in Personalverwaltung des MLR.....</b>	<b>14</b>
2.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen .....	16
2.4 Befristungen .....	18
2.5 Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	20
2.6 Personen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben .....	20
2.7 Beförderungen und Höhergruppierungen.....	22
2.8 Fluktuation.....	22
2.9 Entfristungen.....	23
2.10 Gremien: Kuratorium.....	23
<b>3 Rückblick zum Chancengleichheitsplan 2016 bis 2020 .....</b>	<b>24</b>
<b>4 Zielvorgaben und Maßnahmen .....</b>	<b>27</b>
4.1 Ziel 1: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis .....	27
4.2 Ziel 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	29
4.3 Ziel 3: Frauen in Führung berufen .....	31
4.4 Ziel 4: Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung .....	33

4.5	Ziel 5: Förderung der Gleichheitsensibilität.....	42
4.6	Ziel 6: Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit	43
<b>5</b>	<b>Maßnahmen mit Blick auf die Personalverantwortung des MLR.....</b>	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>48</b>
6.1	Zusammenstellung der Anforderungen an die IT.....	48
6.2	Zusammenstellung der geforderten Fortbildungen .....	48
6.3	Tabellarische Übersicht der Maßnahmen.....	50

## Vorwort des Direktors

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen an der FVA,  
liebe Leserschaft,

mit dem vorliegenden Dokument geht die FVA bei ihrem Dauerlauf in Sachen Chancengleichheit in die nächste Runde. Erfreulicherweise ist es eine Runde, bei der wir auf einige Dinge zurückblicken können, die wir im letzten Geltungszeitraum gemeinsam geschafft haben. Die wertvollen Daten und Berichte, die hier zusammengetragen sind, verdeutlichen viele entsprechende Aktivitäten und zeigen auf, was sie bewirkt haben. Manche Maßnahme, wie die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erst seit kurzem mit klaren Regeln, anderes hat geradezu Tradition: so wird unsere Kita in diesem Jahr tatsächlich schon zehn Jahre alt. Am augenfälligsten ist die laufende Veränderung aber gewiss daran abzulesen, dass wir auch bei den Führungskräften endlich vorangekommen sind. Mit der Leitung zweier Abteilungen, der Stabstelle gesellschaftlicher Wandel sowie der Verwaltung der FVA, sind vier Frauen heute in Führungsverantwortung.

Auch meine Vertretung ist seit der Benennung von Heike Puhlmann in dieses Amt inzwischen weiblich. Das ist gut und darf natürlich trotzdem nicht dazu einladen, die nun anstehende nächste Runde langsamer angehen zu lassen. Dazu braucht es die Aktualisierung des Wissensstandes, wie wir sie uns für 2023 in einer neuen Beschäftigtenbefragung zur Belastungssituation vorgenommen haben. Dazu braucht es substantielle Entscheidungen in der Personalentwicklung und es braucht auch Maßnahmen, die nur auf den ersten Blick hin symbolisch sind: Es ist eben auch wichtig, dass wir unsere Kolleginnen in unseren Medien konsequent sicht- bzw. in unserem Podcast hörbar machen. Wichtig auch deshalb, weil uns dies leider oftmals nicht gelingt, wenn wir in größere Zusammenhänge eingebunden sind.

Daher ist es auch gut, dass dieser Chancengleichheitsplan auch nach der Verantwortung und dem Zusammenspiel mit unserem Ministerium fragt. Viele Maßnahmen können nur erfolgreich sein, wenn in diesem Feld alle Mitwirkenden in die gleiche Richtung laufen, um im gewählten Bild zu bleiben.

Besonderer Dank gebührt der engagierten AG, die Sabrina Streif und Christiane Fischer für die Überarbeitung dieses Papiers um sich geschart haben. Gerade der Dauerlauf macht in der Gruppe bekanntlich mehr Spaß und führt eher dazu, dass die Motivation anhält und alle gemeinsam ins Ziel kommen.

Ihr

Ulrich Schraml

## Autorinnen und Autoren des Chancengleichheitsplans

Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde federführend von der Arbeitsgruppe „AG Chancengleichheit“ erstellt in Zusammenarbeit mit der Direktion der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg (FVA). In der Arbeitsgruppe vertreten waren die Beauftragte für Chancengleichheit Sabrina Streif und ihre Stellvertretung Christiane Fischer sowie in alphabetischer Reihenfolge Lisa Anhäuser (Waldnaturschutz), Regina Bogenschütz (Biometrie und Informatik), Frauke Brieger (Waldnutzung), Franka Brüchert (Waldnutzung), Sabrina Brütsch (ehem. Waldnaturschutz), Michele Deis (FVA-Wildtierinstitut), Hanna Duschmalé (FVA-Wildtierinstitut), Johanna Fritz (FVA-Wildtierinstitut), Jan Geyer (FVA-Wildtierinstitut), Yvonne Hengst (Forstökonomie und Management), Mareike Hirsch (ehem. Waldwachstum), Isabelle Georges (Direktion), Laura Harms (Waldnaturschutz), Alexandra Koroll (Direktion), Anita Leinberger (ehem. Biometrie und Informatik), Simone Maier (Personalratvertretung), Sabine Mayr (Waldnaturschutz), Marisa Molinari (ehem. Waldnaturschutz), Eva Ardao Rivera (Waldnaturschutz), Elisa Schneider (Waldschutz), Feray Steinhart (Waldschutz), Jakob Viße (ehem. Waldnaturschutz), Katarzyna Zielawska-Büttner (Waldnaturschutz). Herzlichen Dank an Grit Voigt fürs Lektorat.

## Zusammenfassung

**Der Chancengleichheitsplan für die FVA zielt darauf ab, Frauen und Männer im öffentlichen Dienst gleichzustellen, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern und mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.** Die Rechtsgrundlage für den Chancengleichheitsplan ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG). Im ChancenG ist klar geregelt, welche Inhalte der Chancengleichheitsplan enthalten muss. Für den vorliegenden Chancengleichheitsplan wurden im Rahmen der Arbeitsgruppe „AG Chancengleichheitsplan“ neben den gesetzlich geregelten Inhalten weitere relevante Themenfelder erarbeitet, wie beispielsweise die Konkretisierung von Zielen und Maßnahmen, wie Chancengleichheit an der FVA weiterhin umgesetzt werden kann.

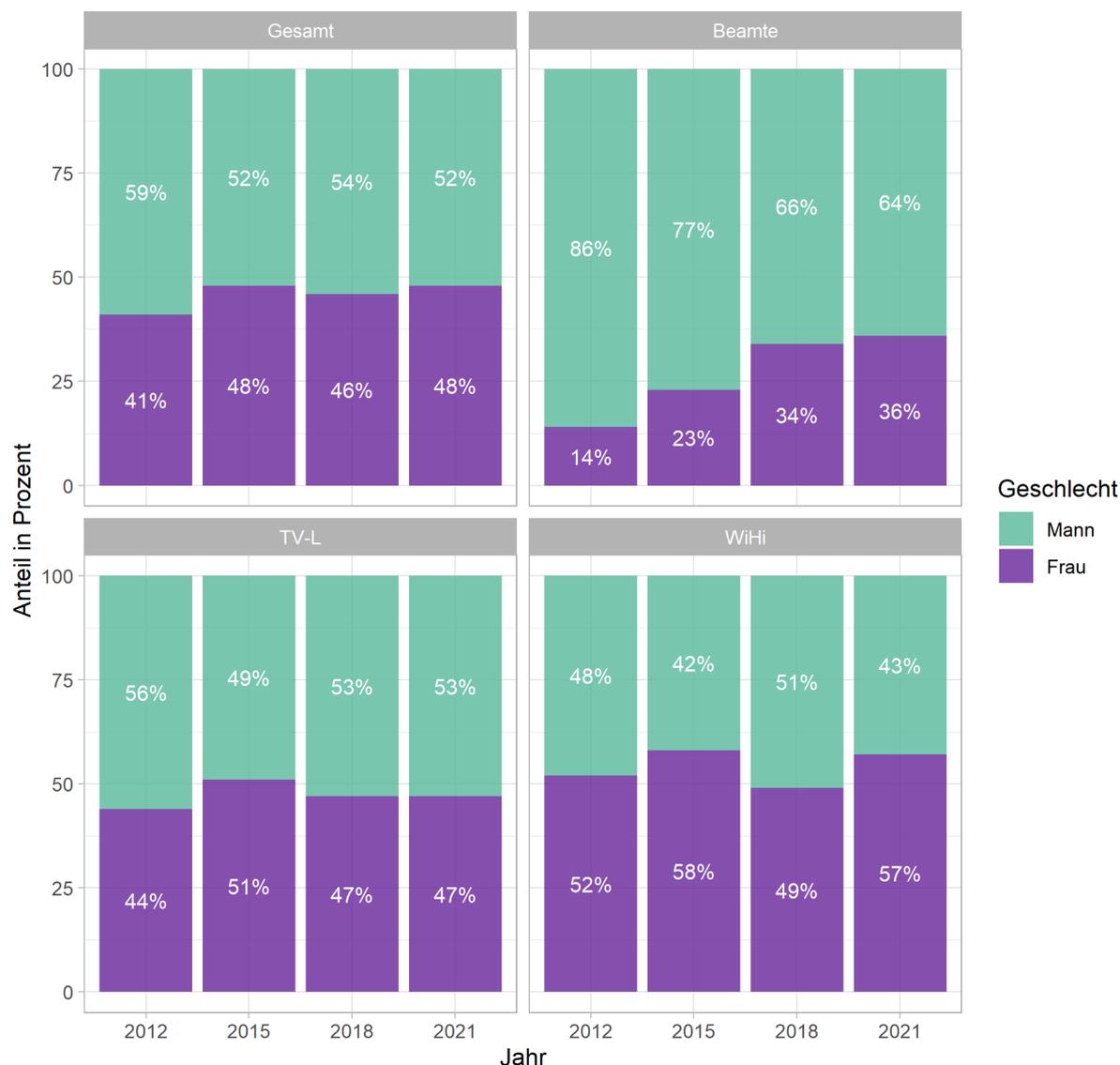
Der Chancengleichheitsplan gilt für alle Beschäftigten und Beurlaubten der FVA und hat eine Geltungsdauer von sechs Jahren.

### Personal der FVA

Im Chancengleichheitsplan wird die Beschäftigtenstruktur nach gesetzlicher Vorgabe dargestellt (Kapitel 2). Auf dieser Grundlage können Bereiche, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, aufgezeigt und zielgerichtete Maßnahmen angestoßen werden. Außerdem wurden die aktuellen Zahlen mit den Zahlen der letzten 3 Berichtsperioden verglichen um so Trends der letzten Jahre erfassen zu können.

Die Beschäftigtenstruktur an der FVA zum Stichtag 30.06.2021 zeigt, dass der Frauenanteil insgesamt gestiegen ist, insbesondere bei Beamtinnen und Beamten sowie bei Tarifbeschäftigten im TV-L. Frauen sind jedoch in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Die Mehrheit der Beschäftigten ist befristet angestellt, wobei der Anteil von Frauen und Männern ausgeglichen ist. In Vollzeit arbeiten mehr Männer,

während in Teilzeit mehr Frauen beschäftigt sind. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männern ist deutlich gestiegen. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.



**Abbildung 1.1.1. Übersicht der Beschäftigten. Vergleich der Beschäftigtenzahlen getrennt nach Geschlecht für die Gesamtbeschäftigten, die Beamtinnen und Beamten, TV-L und Wissenschaftliche Hilfskräfte aus den Jahren 2012, 2015, 2018 und 2021. Stichtag war jeweils der 30.06. Beschäftigte des TV-Forst und TV-L wurden zusammengefasst.**

In Kapitel 3 (Rückblick zum Chancengleichheitsplan 2016 bis 2020) werden die Maßnahmen aufgegriffen, die im Chancengleichheitsplan 2016 bis 2020 sowie im Zwischenbericht 2019 genannt wurden, und evaluiert, ob diese umgesetzt wurden bzw. sich in der Umsetzung befinden. Es wurden 75 % der geforderten Maßnahmen (insgesamt 36 Maßnahmen) aufgegriffen und umgesetzt oder teilweise umgesetzt.

**Die FVA definiert für den Zeitraum 2023 bis 2028 sechs Ziele, um in allen sie betreffenden Bereichen die Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen:**

- Ziel 1: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis
- Ziel 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ziel 3: Frauen in Führung berufen
- Ziel 4: Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung
- Ziel 5: Förderung der Gleichheitssensibilität
- Ziel 6: Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit

Jedem der sechs Ziele ist eine Reihe von Maßnahmen zugeordnet, deren Ausgestaltung der konkreten Situation der FVA als wissenschaftliche Einrichtung einerseits und der Zuordnung zum Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg (MLR) andererseits Rechnung trägt.

Im Unterschied zum vorherigen Chancengleichheitsplan werden keine Ziele und Maßnahmen für die Beschäftigten, deren Personalbefugnis beim MLR und dessen Chancengleichheitsplan liegt, in einem gesonderten Kapitel dem MLR vorgeschlagen, sondern innerhalb des Kapitels 4 definiert und im Kapitel 5 als Auszug der einzelnen Maßnahmen, die das MLR betreffen, aufgeführt.

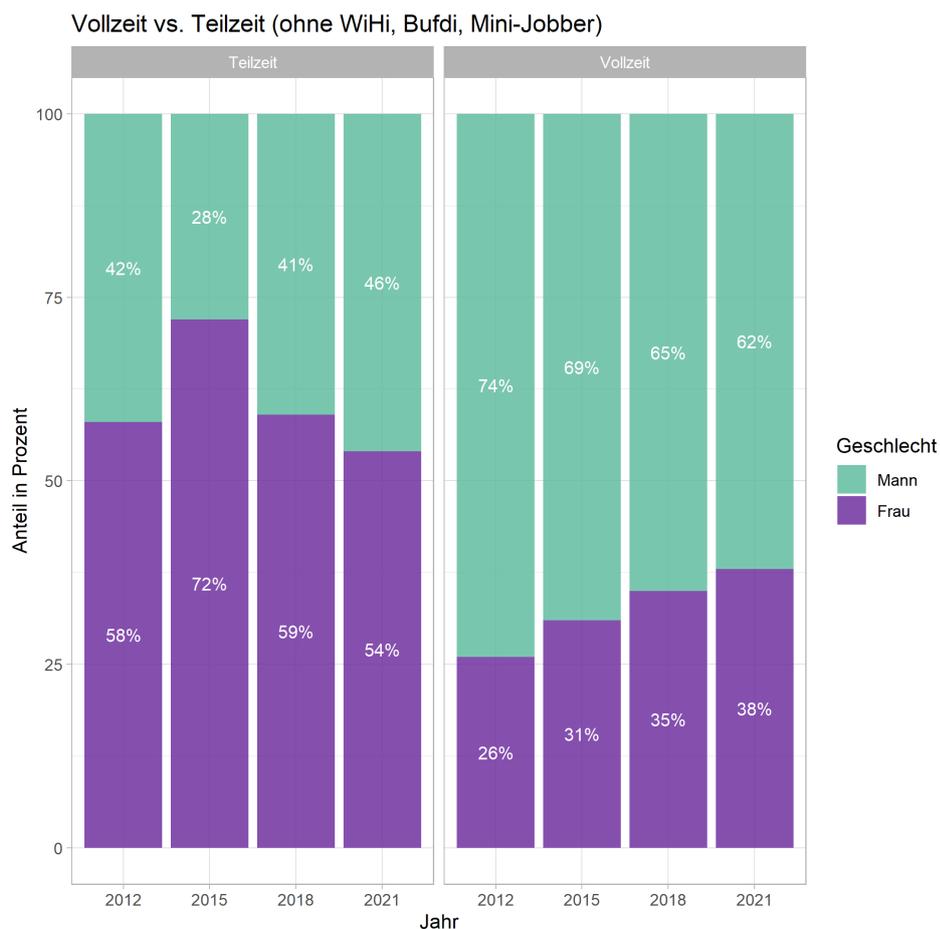
Alle Maßnahmen, ihre Zielgruppe, Jahr der Umsetzung und die Verantwortlichen für die Umsetzung werden im Anhang tabellarisch zusammengefasst (Tabellarische Übersicht der Maßnahmen).

Zur Erreichung eines **ausgeglichene Geschlechterverhältnisses (Ziel 1)** an der FVA wurde geprüft, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind und warum. Es wurden Maßnahmen entwickelt, die dem Zweck dienen, für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen an der FVA zu sorgen. Geschlechterparitäten werden nicht nur in Besoldungsgruppen gewünscht, sondern auch in Gremien, wie beispielsweise Bewerbungsgremien. Auch bei Veranstaltungen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis von Referentinnen und Referenten zu achten.

Für die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ziel 2)** wurden erneut einige Maßnahmen aus dem letzten Chancengleichheitsplan aufgegriffen. Beispielsweise sind die Schaffung eines Teilzeitbetreuungsangebots der Kita, die Vertretungsregelung während Mutterschutz und Elternzeit und der Wiedereinstieg nach Elternzeit/Pflegezeit/Sabbatical-Maßnahmen, die an der FVA dringend umzusetzen sind. Es sind bereits vor Veröffentlichung Maßnahmen angelaufen, wie beispielsweise die Vorbereitungen zur Beschäftigtenbefragung.

Das Ziel **Frauen in Führung berufen (Ziel 3)** ist hauptsächlich unter der Federführung des MLR zu erreichen. Neben der Schaffung einer Geschlechterparität in Führungspositionen müssen unter anderem bei der Personalentwicklung, der Sichtbarkeit von Projekt- und Arbeitsbereichsleitungen sowie der Etablierung von Hospitationsprogrammen die geforderten Maßnahmen umgesetzt werden.

Für die Erarbeitung von Maßnahmen für die **Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung (Ziel 4)** wurde die FVA-Belegschaft zum Thema Teilzeitarbeit im September/Oktober 2021 zu einer Befragung eingeladen. 178 Beschäftigte haben an der Befragung teilgenommen. Dabei ging es vor allem um die Erfassung der Gründe für Teilzeitarbeit sowie um die Vor- und Nachteile aus Sicht der Mitarbeitenden. Die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage werden im Kapitel 4 dargestellt. Die daraus entwickelten Maßnahmen und Umsetzungsvorschläge spiegeln die Ergebnisse der Befragung der FVA-Mitarbeitenden wider.



**Abbildung 1.1.2. Vergleich der Beschäftigtenzahlen für Vollzeit/Teilzeit getrennt nach Geschlecht für die Gesamtbeschäftigten aus den Jahren 2012, 2015, 2018 und 2021. Stichtag war jeweils der 30.06. Wissenschaftliche Hilfskräfte, Bufdis und Mini-Jobber wurden dabei nicht berücksichtigt.**

Umsetzungsstrategien zur **Förderung der Gleichheitssensibilität (Ziel 5)** sind eine geschlechtergerechte Formulierung durch die gezielte Ansprache von verschiedenen Geschlechtern oder die neutralisierende Wortwahl. Weitere Maßnahmen sind beispielsweise die Etablierung eines kollegialen Frauen-Coaching und das Verständnis von Gleichstellung an der FVA in der bisher etablierten Form des Gender-Mainstreaming, um den umfassenderen Diversity-Aspekt zu erweitern.

Die Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit ist in den letzten Jahren gestiegen. Ihre Beteiligung und Einbeziehung in vielen Personalabläufen ist bereits Routine.

Maßnahmen zur Umsetzung sind die Integration in weitere Beteiligungsprozesse und die Regelung ihrer Freistellungsmöglichkeiten fest zu verankern.

Die FVA hat für Tarifbeschäftigte des höheren Dienstes und für die Beamtinnen und Beamte keine alleinige Entscheidungsbefugnis, diese obliegt dem MLR. **Um Maßnahmen für diese Beschäftigtengruppe umzusetzen und die Ziele der FVA und des Chancengleichheitsgesetzes zu erreichen, schlägt die FVA dem MLR Ziele und Maßnahmen vor, um sie gemeinsam mit der FVA auf den Weg zu bringen.**

Der Chancengleichheitsplan 2023 bis 2028 wurde seit 2020 in der AG Chancengleichheitsplan erarbeitet. Einige Maßnahmen wurden bereits im Laufe der letzten 3 Jahre aufgegriffen und umgesetzt.

# 1 Grundlagen des Chancengleichheitsplans

## 1.1 Gesetzliche Grundlagen

Der Staat fordert im Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2 die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) diese tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in dem in § 3 genannten Geltungsbereich gefördert.

Das neue novellierte Chancengleichheitsgesetz soll helfen, Frauen und Männer im öffentlichen Dienst tatsächlich gleichzustellen und insbesondere mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Es ist am 27. Februar 2016 in Kraft getreten und löst das bisherige Chancengleichheitsgesetz aus dem Jahr 2005 ab.

### **Neuerungen des novellierten Chancengleichheitsgesetzes:**

#### **→ Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit werden gestärkt**

Mit dem neuen Gesetz werden die Rechte und Einflussmöglichkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) ausgeweitet und verbindlich geregelt. Sie werden künftig stärker in den Bewerbungsprozess eingebunden und haben das Recht, an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilzunehmen. Sie sind nicht an Weisungen gebunden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung.

In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, ist eine Beauftragte für Chancengleichheit sowie ihre Stellvertreterin zu bestellen.

#### **→ Mehr Frauen in Gremien**

Die Regelungen für die Besetzung von Gremien werden verbindlich. Das heißt Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, sind künftig zunächst zu mindestens 40 Prozent mit Frauen zu besetzen. Seit dem Jahr 2019 erfolgt eine Besetzung zu gleichen Anteilen.

#### **→ Anreize für Dienststellen**

Um dem Gleichstellungsgedanken größere Geltung zu verschaffen und den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu fördern, wird ein Anreizsystem für die Dienststellen geschaffen. So muss eine Dienststelle beispielsweise keinen Chancengleichheitsplan mehr erstellen, wenn sie das Gesetzesziel erreicht hat.

### ➔ **Dienstherr muss Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sicherstellen**

Die Dienststellen sind verpflichtet, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Außerdem sind sie aufgefordert, die Rahmenbedingungen für Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben zu verbessern. Weder Frauen noch Männer sollen durch die Inanspruchnahme von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen Nachteil erleiden.

Nach dem neuen Chancengleichheitsgesetz gilt dies ausdrücklich auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Weitere gesetzliche Grundlagen, die im weiteren Sinne der Chancengleichheit relevant sind:

- Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – **Ausführungsvereinbarung Gleichstellung** (AV-Glei)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

## 1.2 Geltungsdauer

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt sechs Jahre (2023-2028).

## 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-L-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.

### **Beschäftigte in Personalverwaltung des MLR**

Für die Beamtinnen, Beamten und die unbefristet Beschäftigten, die in den TV-L E13 und höher eingruppiert sind, liegt die Personalverwaltungsbefugnis beim Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg (MLR). Diese Personen unterliegen somit formal dem Chancen-

gleichheitsplan des MLR. Auch wenn die FVA für diese Beschäftigten keine formale Personalverwaltungs-befugnis hat, wirkt sie bei Personalentscheidungen für die Besetzung solcher Stellen mit und kann somit auf die Einstellungen, Änderungen von Befristungsverhältnissen und Personalentwicklung dieser 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 diese Beschäftigtengruppe auch in der Beschäftigtenstatistik aufgeführt, und es werden Vorschläge für das MLR formuliert.

## 2 Personalbestand der FVA

Nach § 6 ChancenG sind die Inhalte des Chancengleichheitsplans vorgeschrieben:

Der Chancengleichheitsplan hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten. Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

- **die Zahl der Beschäftigten (Tabelle 2.2.1, Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.)**
- **gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit (Abbildung 2.5.1)**
- **Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen (Abbildung 2.3.1, Abbildung 2.3.2, Abbildung 2.3.3)**
- **die Zahl der Beurlaubten,**
- **die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Abbildung 2.6.1)**
- **Die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen: An der FVA sind keine Auszubildenden tätig.**
- **die Gremienbesetzung nach § 13 (Kapitel 2.10 Gremien: Kuratorium)**

Die Daten beziehen sich auf den Stichtag **30.06.2021**.

### 2.1 Abbildungen und Farbwahl

Die Anzahl der Abbildungen im vorliegenden Chancengleichheitsplan wurde reduziert, um die wesentlichen Statistiken und Trends in den Vordergrund zu rücken.

Farben in den Abbildungen sind nicht zufällig gewählt. Farb-Stereotypen (blau für Männer und rot/rosa für Frauen) sind zu vermeiden. Trotzdem sollen die Abbildungen verständlich und intuitiv lesbar sein. Die Farben wurden mit Hilfe des folgenden Artikels gewählt:

<https://blog.datawrapper.de/gendercolor/>

Die Farbwahl stammt von der britischen Zeitung „Telegraph“ und ist inspiriert von der „Votes for Women“-Kampagne in Großbritannien als Teil der ersten Wahlrechtsbewegung im frühen 20. Jahrhundert.

Die violette Farbe hat dabei einen größeren Kontrast als das Grün. Dieser wird benötigt um den Fokus auf die Frauen gegenüber den häufig zahlenmäßig überlegenen Männern zu rücken.

### 2.2 Alle Beschäftigten

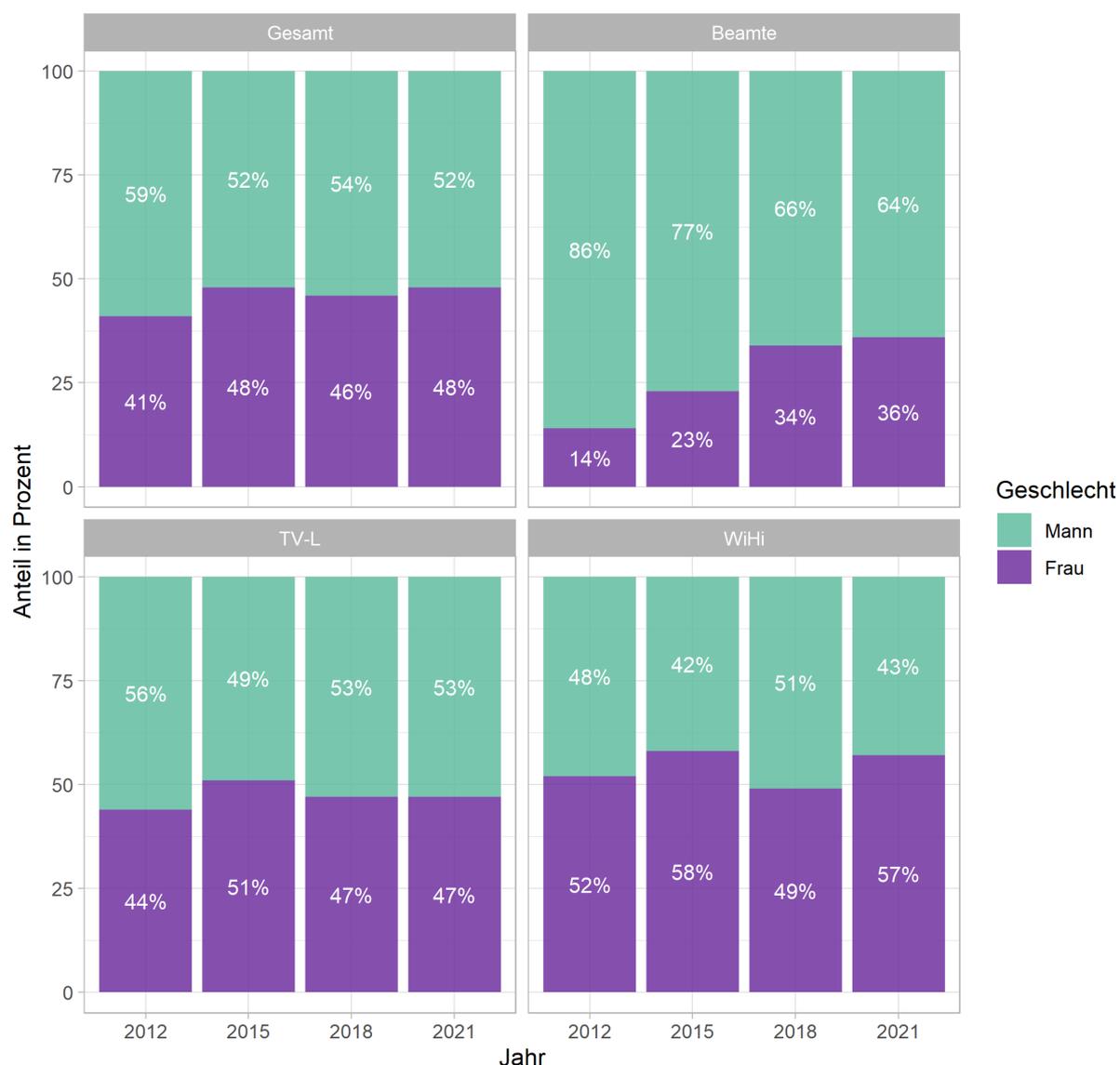
Zum Stichtag waren an der FVA 356 Personen beschäftigt. Die Beschäftigtenzahl der letzten Jahre war deutlich geringer (2018: 297; 2015: 266; 2012: 256). Die Beschäftigten, für welche die Personalhoheit beim MLR liegt, sind in der Tabelle kursiv aufgeführt.

**Tabelle 2.2.1. Gesamtübersicht der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2021 mit Vergleich des Frauenanteils der letzten 3 Berichtsperioden. Beschäftigte in kursiver Schreibweise unterliegen der Personalverantwortung des MLR.**

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen-	Frauen-		
				anteil	anteil	anteil	anteil
				2021	2018	2015	2012
Beschäftigte gesamt	356	191	171	48 %	46 %	47 %	41 %
<i>Beamtinnen und Beamte (hD)</i>	28	18	10	36 %	30 %	19 %	11 %
<i>Beamtinnen und Beamte (gD)</i>	17	11	6	35 %	40 %	27 %	21 %
<i>Tariflich Beschäftigte, unbefristet (hD)</i>	33	18	15	45 %	46 %	36 %	50 %
Tariflich Beschäftigte, befristet (hD)	102	56	46	45 %	48 %	54 %	40 %
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (gD)	17	10	7	41 %	58 %	62 %	38 %
Tariflich Beschäftigte, befristet (gD)	17	10	7	41 %	67 %	71 %	50 %
Tariflich Beschäftigte, unbefristet (mD)	19	7	12	63 %	56 %	63 %	62 %
Tariflich Beschäftigte, befristet (mD)	7	2	5	71 %	80 %	67 %	100 %
TV-Forst Beschäftigte, unbefristet	25	19	6	24 %	26 %	25 %	30 %
Außertariflich Beschäftigte (WiHis)	86	37	49	57 %	49 %	58 %	52 %
Außertariflich Beschäftigte (Bufdis)	3	2	1	33 %	33 %	0 %	0 %
Außertariflich Beschäftigte (Minijob)	2	1	1	50 %	0 %	0 %	0 %
Vollzeitbeschäftigte (Beschäftigungsumfang 100 %)	147	91	56	38 %	35 %	30 %	26 %
Teilzeitbeschäftigte (Beschäftigungsumfang <100 %)*	208	94	114	55 %	54 %	65 %	55 %
Teilzeitbeschäftigte (Beschäftigungsumfang <100 %) ohne Hiwis	123	57	66	54 %	58 %	71 %	57 %
Beurlaubte/Elternzeit	12	8	4	33 %	50 %	67 %	0 %

### **Beschäftigte in Personalverwaltung des MLR**

In Personalverwaltung des MLR stehen 78 der 356 Beschäftigten an der FVA (22 %). 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.



**Abbildung 2.2.1 Übersicht der Beschäftigten. Vergleich der Beschäftigtenzahlen getrennt nach Geschlecht für die Gesamtbeschäftigten, die Beamtinnen und Beamte, TV-L und Wissenschaftliche Hilfskräfte aus den Jahren 2012, 2015, 2018 und 2021. Stichtag war jeweils der 30.06. Beschäftigte des TV-Forst und TV-L wurden zusammengefasst.**

Im Vergleich der Jahre von 2012 bis 2021 ist der Anteil der Frauen in der gesamten FVA leicht gestiegen, von 41 % auf 48 % (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Besonders deutlich ist diese Zunahme in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten, aber auch bei den Beschäftigten im TV-L.

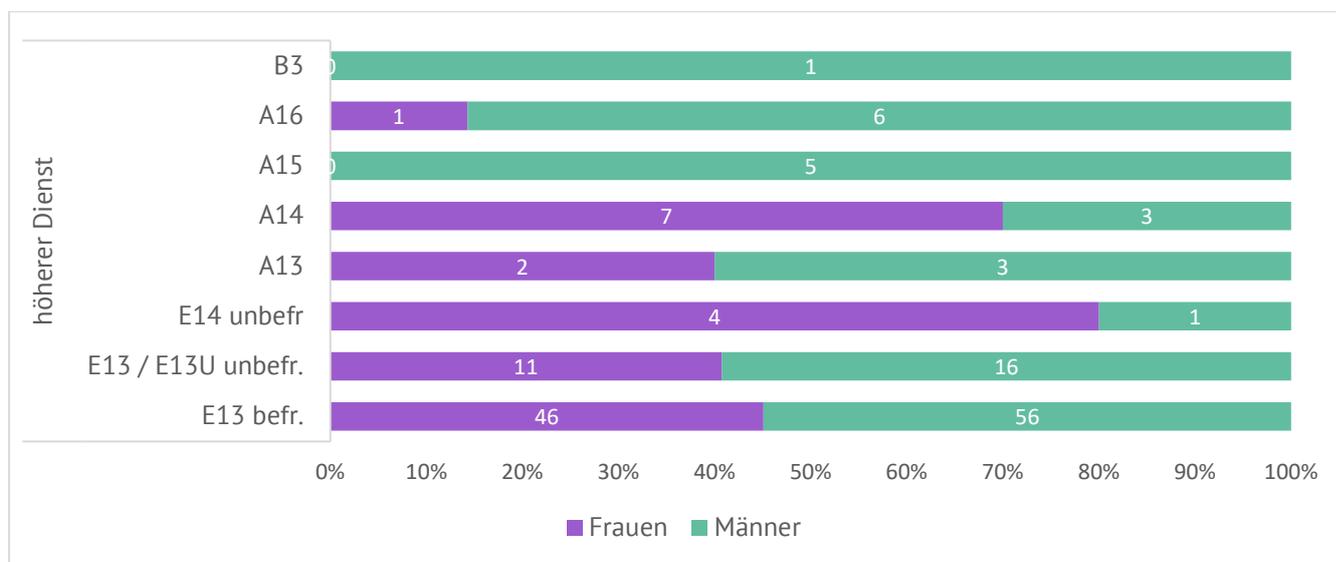
Frauen sind innerhalb der Beamtengruppe weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Innerhalb der TV-L-Gruppe und unter den Hilfskräften ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen.

## 2.3 Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

### 2.3.1 Beschäftigte nach Laufbahn

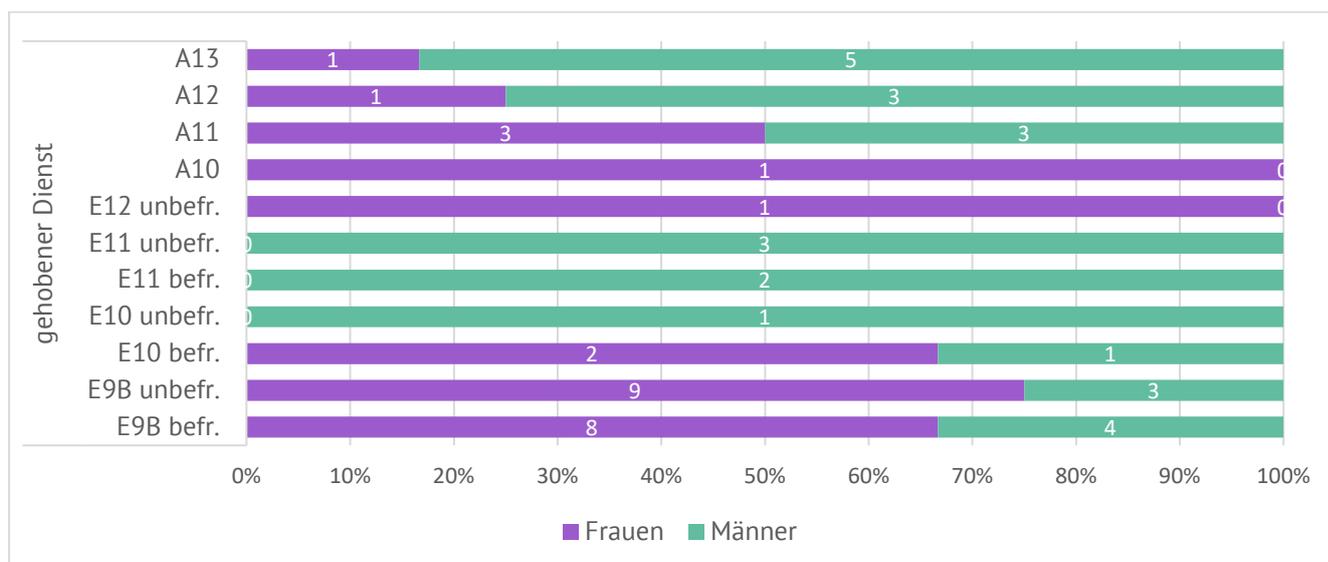
In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes waren zum Stichtag 30.06.2021 insgesamt 163 Personen beschäftigt, davon 71 Frauen. Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal des höheren Dienstes betrug somit 44 %.

Die folgende Abbildung zeigt die Anteile von Frauen und Männern im höheren Dienst differenziert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sowie nach Befristung.



**Abbildung 2.3.1. Beschäftigte im höheren Dienst mit allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Befristung, getrennt nach Geschlecht. Zahlen in den Balken kennzeichnen die Anzahl der Beschäftigten.**

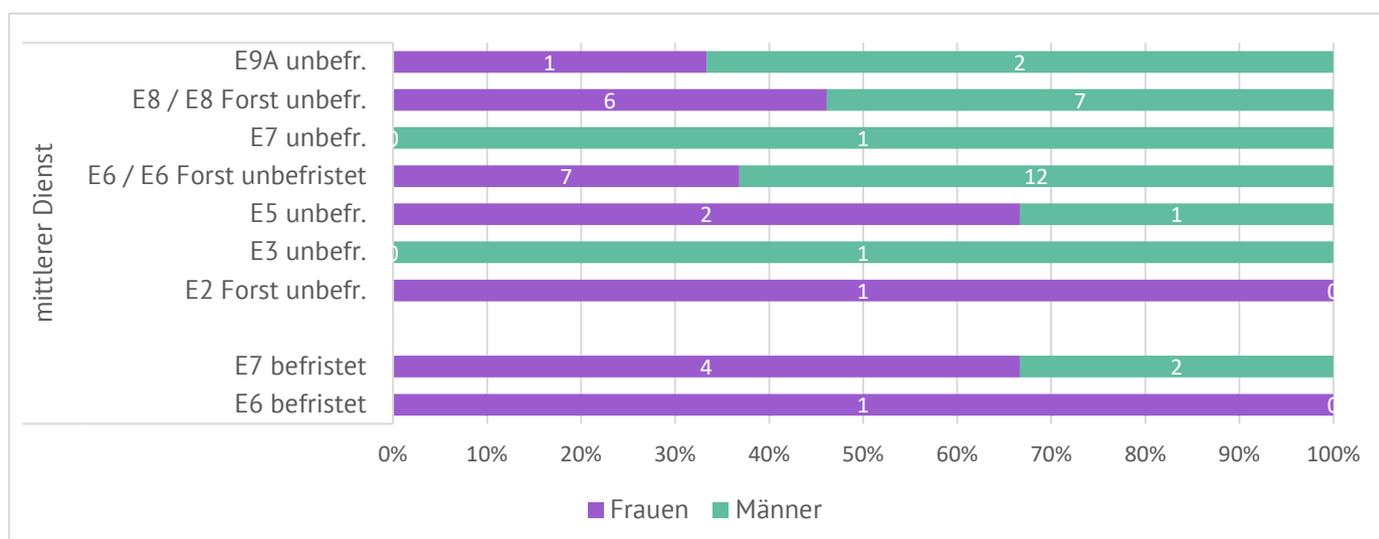
Der höchste Anteil in der Gruppe des höheren Dienstes sind die befristet Beschäftigten mit 63 %. In den Besoldungsgruppen B3, A16 und A15 liegt der Frauenanteil bei 8 % (Abbildung 2.3.1). Demnach sind Frauen in den Besoldungsgruppen, aus denen die Führungsebene der FVA besteht, praktisch kaum vorhanden. In der kleinsten und zweitkleinsten Besoldungsgruppe des höheren Dienstes der Beamtinnen und Beamten dominieren die Frauen, sowie auch in der Entgeltgruppe 14 der TV-L-Beschäftigten mit 80 %.



**Abbildung 2.3.2. Beschäftigte im gehobenen Dienst mit allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Befristung, getrennt nach Geschlecht. Zahlen in den Balken kennzeichnen die Anzahl der Beschäftigten.**

Im gehobenen Dienst sind 51 Personen an der FVA beschäftigt, 33 % davon als Beamtin oder Beamter. Der Frauenanteil innerhalb der Beamtengruppe des gehobenen Dienstes ist mit 28 % nach wie vor unterrepräsentiert.

Bis auf die Entgeltgruppe 12, in der eine Frau unbefristet beschäftigt ist, überwiegt der Anteil der männlichen Tarifbeschäftigten in den höheren Entgeltgruppen E10 (unbefristet) bis E11 (unbefristet). Der Frauenanteil überwiegt in den Entgeltgruppen E9B (befristet), E9B (unbefristet) und E10 (befristet).



**Abbildung 2.3.3. Beschäftigte im mittleren Dienst mit allen Entgeltgruppen und Befristungsarten, getrennt nach Geschlecht. Zahlen in den Balken kennzeichnen die Anzahl der Beschäftigten innerhalb der Gruppe.**

Im mittleren Dienst sind 48 Personen an der FVA beschäftigt, 46 % davon sind Frauen. In den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen überwiegen die Männer mit 57 %, wohingegen die Frauen in den befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit 70 % überwiegen.

### 2.3.2 Außertariflich Beschäftigte

Die insgesamt 86 wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte (WiHis) – darunter 49 Frauen und 37 Männer – sind gemäß Arbeitsvertrag ausschließlich teilzeitbeschäftigt (Abbildung 2.3.4). Außertariflich Vollzeitbeschäftigte an der FVA sind drei Bundesfreiwilligendienstleistende (Bufdis), zwei Männer und eine Frau. Eine Frau und ein Mann haben ein Beschäftigungsverhältnis als Mini-Job an der FVA.

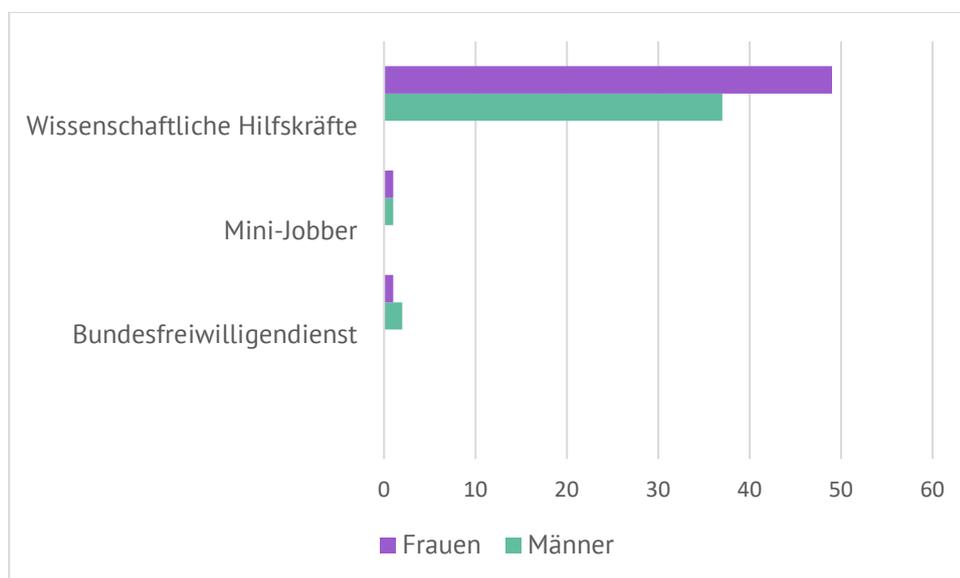
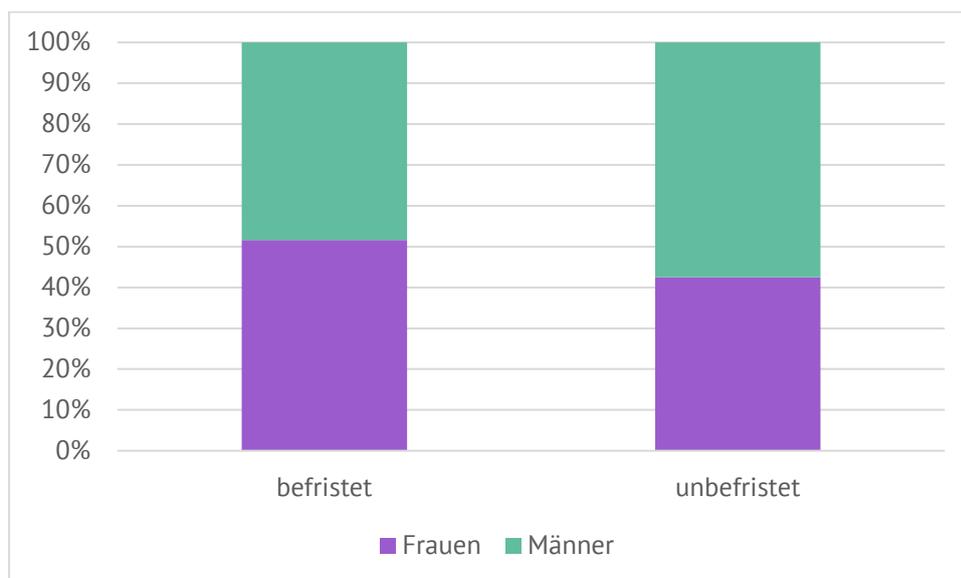


Abbildung 2.3.4. Außertariflich Beschäftigtenzahlen getrennt nach Geschlecht.

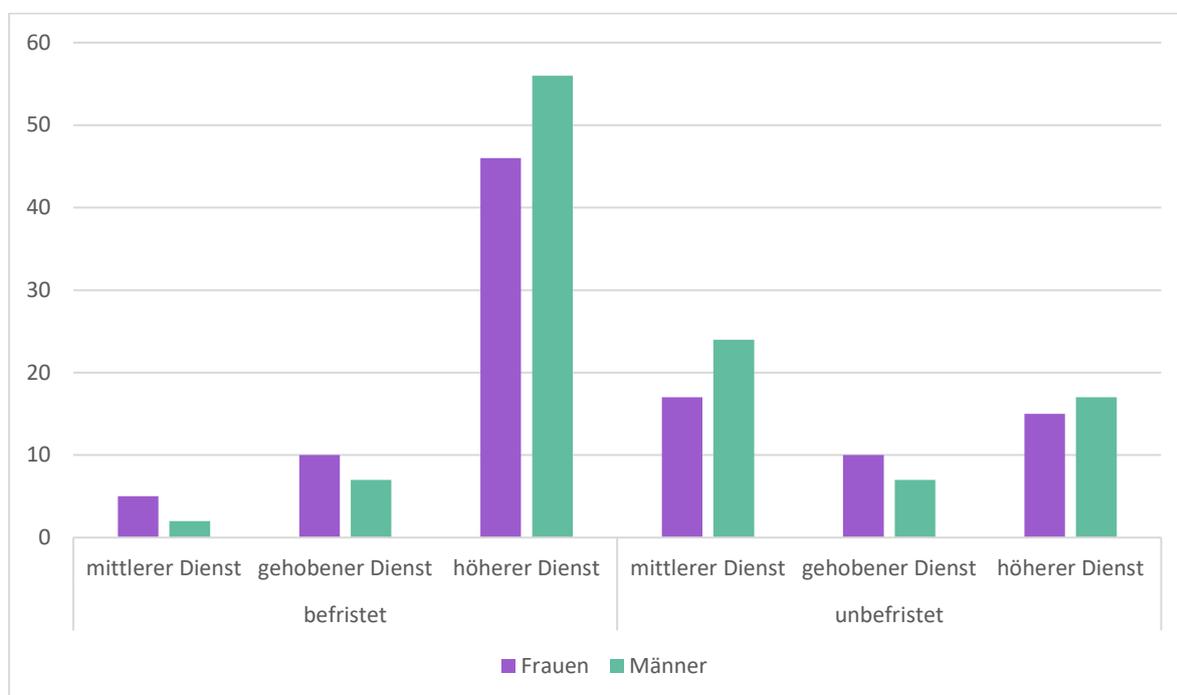
## 2.4 Befristungen

An der FVA sind 217 Personen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis angestellt. Das ist mit 61% die mehrheitliche Beschäftigungsform. Bei den befristet Beschäftigten ist der Anteil von Frauen und Männern ausgeglichen. Bei den unbefristet Beschäftigten überwiegt der Männeranteil mit 58%.



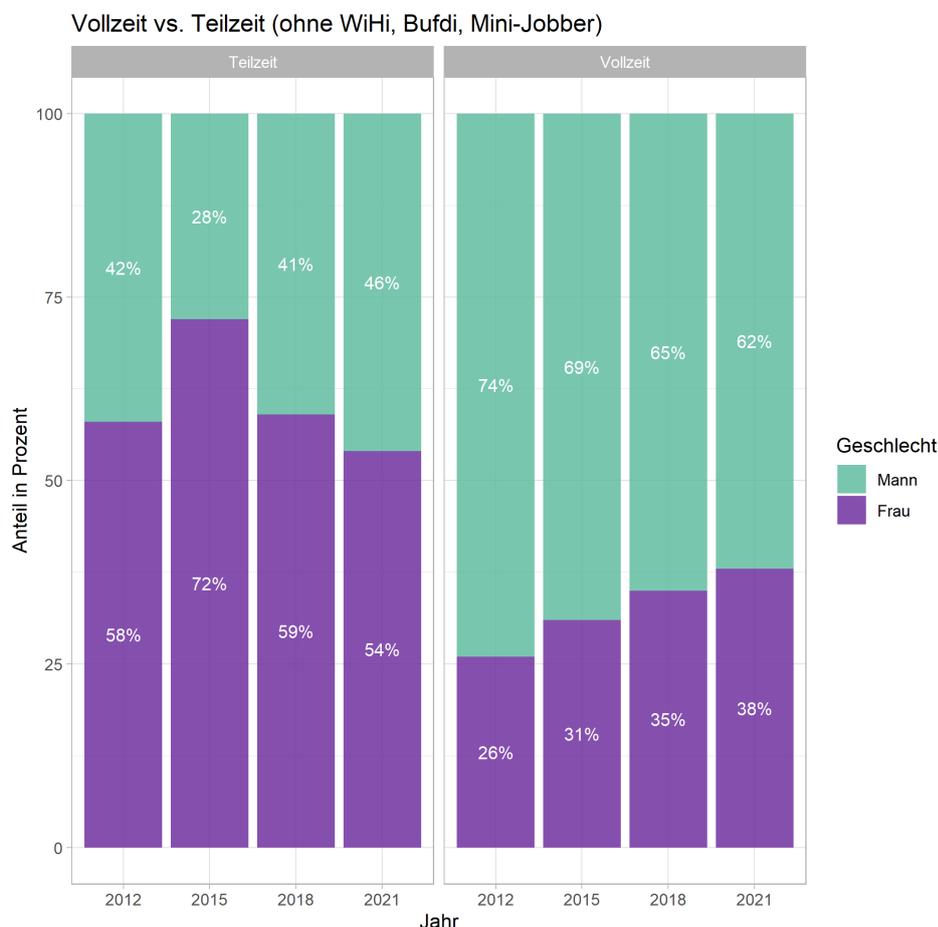
**Abbildung 2.4.1. Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse differenziert nach Frauen und Männer.**

Die meisten Beschäftigten sind an der FVA im höheren Dienst in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt (Abbildung 2.4.2). Der Anteil der männlichen Beschäftigten überwiegt in den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im höheren und mittleren Dienst. Im gehobenen Dienst überwiegen die Frauen zahlenmäßig, allerdings sind diese hauptsächlich in den unteren Entgeltstufen beschäftigt (Abbildung 2.3.2)



**Abbildung 2.4.2. Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach Laufbahn und Geschlecht.**

## 2.5 Voll- und Teilzeitbeschäftigung



**Abbildung 2.5.1: Vergleich der Beschäftigtenzahlen für Vollzeit/Teilzeit getrennt nach Geschlecht für die Gesamtbeschäftigten aus den Jahren 2012, 2015, 2018 und 2021. Stichtag war jeweils der 30.06. Wissenschaftliche Hilfskräfte, Bufdis und Mini-Jobber wurden dabei nicht berücksichtigt.**

Im Vergleich der Jahre 2012, 2015, 2018 und 2021 ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die in Vollzeit arbeiten, kontinuierlich von 26 % auf 38 % gestiegen. 2021 arbeiteten mehr männliche Beschäftigte in Teilzeit als in den Jahren zuvor. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit liegt mit 54 % dennoch höher.

## 2.6 Personen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben

Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind an der FVA folgenden Positionen zugeordnet:

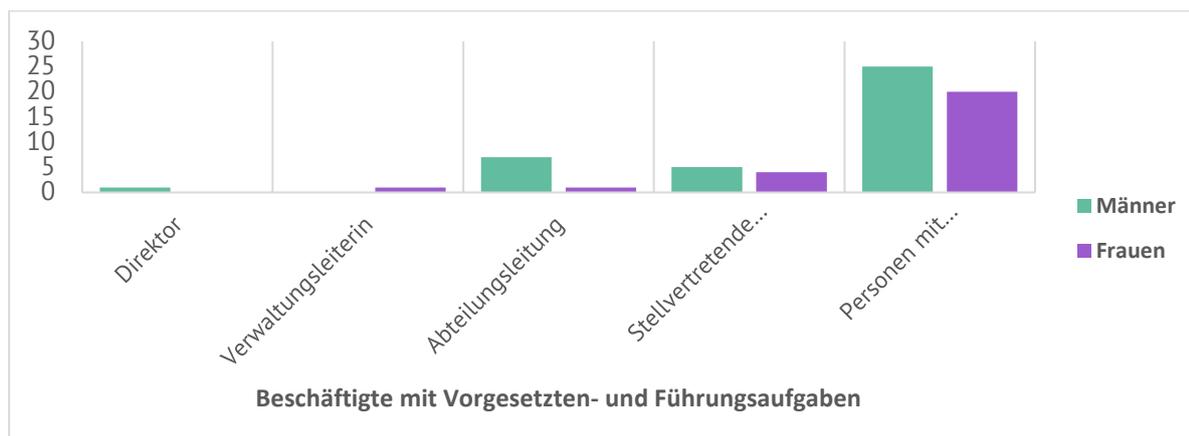
- FVA-Leitung,
- Verwaltungsleitung und deren Stellvertretung
- Acht Abteilungsleitungen und deren Stellvertretung
- Eine Stabstelle

- Arbeitsbereichsleitungen und Projektleitungen innerhalb der Abteilungen. Diese Leitungsfunktion sind in den meisten Tätigkeitsbeschreibungen nicht enthalten.

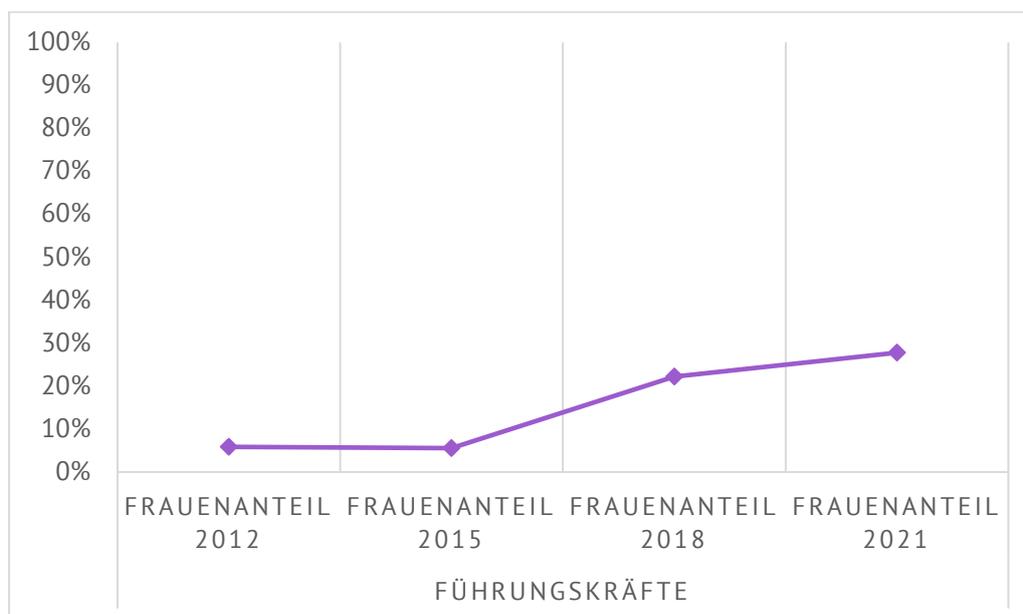
Beschäftigte, die Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrnehmen, sind ausschließlich den Beschäftigtengruppen der Beamtinnen und Beamten sowie den unbefristet Beschäftigten des höheren (wissenschaftlichen) Dienstes zuzuordnen. Sie unterliegen somit der Personalverantwortung des MLR und formal dem Chancengleichheitsplan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

Die Regelungen über die Verantwortung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben der Abteilungsstellvertretungen und den Leitungen von Arbeitsbereichen sind an der FVA bisher nicht klar und einheitlich. Sie werden in den meisten Fällen nicht in der Besoldungsgruppe oder Entgeltgruppe abgebildet.

Zum Stichtag 30.06.2021 sind an der FVA insgesamt 19 Personen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben betraut. Zusätzlich gibt es 45 Personen, die innerhalb der Abteilung einen Arbeitsbereich leiten oder sonstige Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Projektleitung). Der Frauenanteil der eigentlichen Führungskräfte liegt bei 31 % und ist bei Personen mit Führungsaufgaben mit 44 % am höchsten.



**Abbildung 2.6.1. Personen mit Vorgesetzten -und Führungsaufgaben getrennt nach Geschlecht. \*Zum Stichtag 30.06.2021 sind die meisten Stellvertretungen der Abteilungsleitungen nicht formal bestellt. Personen mit Führungsaufgaben sind unbefristet und befristet Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten (z.B. Arbeitsbereichs- oder Projektleitung) Führungsaufgaben wahrnehmen.**



**Abbildung 2.6.2. Frauenanteil der Führungskräfte (ohne Arbeitsbereichsleitungen) seit 2012 an der FVA.**

Seit 2012 und in den Jahren zuvor sind Frauen in Führungspositionen an der FVA deutlich unterrepräsentiert (Abbildung 2.6.2). Der Vergleich mit den Vorgängerjahren zeigt eine deutliche Zunahme des Frauenanteils und liegt zum Stichtag 30.06.2021 bei 28 %. Es besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf, der unter Kapitel 4.3 aufgegriffen wird.

## 2.7 Beförderungen und Höhergruppierungen

### 2.7.1 Höhergruppierungen bei Tarifbeschäftigten

Im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2021 wurden eine weibliche und drei männliche Tarifbeschäftigte höhergruppiert.

### 2.7.2 Beförderungen und Laufbahnwechsel bei Beamtinnen und Beamten

Im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2021 wurden sieben Beamtinnen und drei Beamte befördert.

## 2.8 Fluktuation

Zum Stichtag sind sieben weibliche Beschäftigte beurlaubt, davon vier Beamtinnen, zwei tariflich Beschäftigte und eine WiHi. Es sind elf Männer beurlaubt, davon zwei Beamte, acht tariflich Beschäftigte und ein WiHi. Anlass für die Beurlaubung ist in einem Fall Mutterschutz und in 17 weiteren die Inanspruchnahme der gesetzlich garantierten Elternzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)).

Im Zeitrahmen des vorliegenden Chancengleichheitsplans werden voraussichtlich 16 Beschäftigte in den Ruhestand eintreten (Tabelle 2.8.1 und Tabelle 2.8.2).

**Tabelle 2.8.1. Tarifbeschäftigte, die voraussichtlich bis 2028 in den Ruhestand eintreten**

Jahr	Frauen	Männer
2023	0	2
2024	0	2
2025	0	0
2026	0	3
2027	2	1
2028	3	1

**Tabelle 2.8.2 Beamtinnen und Beamte, die voraussichtlich bis 2028 in den Ruhestand eintreten**

Jahr	Frauen	Männer
2023	0	0
2024	0	2
2025	0	1
2026	0	1
2027	0	2
2028	0	2

## 2.9 Entfristungen

Im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2021 wurden insgesamt 7 Personen entfristet<sup>1</sup>. Darunter 1 weibliche Beschäftigte (gD) und 6 männliche Beschäftigte (2 x gD, 4 x hD).

## 2.10 Gremien: Kuratorium

Das Kuratorium 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 der ForstBW.

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.

Zum Stichtag 30.06.2021 besteht das Kuratorium aus 5 Männern und 3 Frauen. Mit einem Frauenanteil von 37,5 % sind Frauen unterrepräsentiert.

---

<sup>1</sup> Der Begriff bezeichnet die Aufhebung der Befristung, also die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

### 3 Rückblick zum Chancengleichheitsplan 2016 bis 2020

Das Kapitel Rückblick greift die Maßnahmen auf, die im Chancengleichheitsplan 2016 bis 2020 sowie im Zwischenbericht genannt wurden und evaluiert, ob diese umgesetzt wurden bzw. sich in der Umsetzung befinden.

#### **Ziel 1: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (7 von 10 Maßnahmen umgesetzt)**

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.

Die Zahlen zeigen einen positiven Trend, und mehr Frauen sind in Beamtenpositionen und unbefristeten Arbeitsverhältnissen angestellt als zuvor. Allerdings wurde bei Entfristungen im Betrachtungszeitraum fast ausschließlich männlichen befristet Beschäftigten (6:1) ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten.

Die empfohlenen Maßnahmen richteten sich hauptsächlich an die Direktion, um bei Personalentscheidungen Frauen gezielt zu fördern, was größtenteils umgesetzt wurde. Die Besetzung von Frauen auf Führungspositionen erfolgt durch das MLR. Die FVA-Leitung setzte sich beim MLR dafür ein, einige Positionen mit befähigten und geeigneten Frauen zu besetzen. Eine Geschlechterparität im Kuratorium wurde nicht erreicht.

Für die Personalauswahl, für die die FVA zuständig ist, wurde in Zusammenarbeit mit der Direktion, dem Personalrat und der Chancengleichheitsbeauftragten ein transparenter Personalauswahlprozess entwickelt. Kernstück ist eine objektive und über alle Abteilungen gleiche Auswahlmatrix, die über eine einheitliche Bewertungspunkteskala ausgefüllt wird. Zudem wurde ein Interviewleitfaden für die Bewerbungsgespräche entwickelt, das Format des Abwägungsvermerks vereinheitlicht und der gesamte Personalauswahlprozess in einem zeitlichen Ablaufschema visualisiert, um den Fachabteilungen den Prozess der Personalauswahl zu erleichtern.

#### **Ziel 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (12 von 16 Maßnahmen umgesetzt)**

Die FVA hat sich die Familienfreundlichkeit zum Ziel gesetzt und bereits mehrere 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 unter Dreijährige und vierzig Drei- bis Sechsjährige. Das Angebot wird von den Beschäftigten gerne genutzt und die Nachfrage ist sehr groß. Trotz der hohen Nachfragen nach Teilzeitbetreuung, ist dies immer noch nicht möglich. Die Maßnahme wurde erneut in den vorliegenden Plan übernommen. Es wird Ferienbetreuung für FVA-Schulkinder in Kooperation mit dem Waldhaus Freiburg angeboten und eine Übersicht über Ferienbetreuungsangebote ohne Übernachtung bzw. Ferienfreizeiten für Kinder und Jugendliche ist im FVA-Intranet zu finden.

Kinder dürfen bei Betreuungspässen mit zur Arbeit genommen werden. Die Aufsichtspflicht obliegt den Eltern. Wickelunterlagen und Spielzeugkisten stehen in der Wonnhaldestraße 4 und in der Günterstalstraße 61 bereit.

Es wurde das Amt einer speziell ausgebildeten Pflgelotsin eingeführt für die Beratung von Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement zur Unterstützung der physischen und psychischen Gesundheit.

Die Umsetzung von Kontakthaltemaßnahmen von Beurlaubten oder Personen in Elternzeit, Pflegezeit bzw. Sabbatical wurde noch nicht umgesetzt und deshalb im aktuellen Plan erneut aufgegriffen.

Unter anderem bedingt durch die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf das Berufsleben, wurden die Möglichkeiten der Telearbeit und des mobilen Arbeitens ausgebaut. Viele Maßnahmen sind umgesetzt bzw. befinden sich noch in Umsetzung. Mittlerweile wurde es fast allen Beschäftigten ermöglicht, im Home-Office zu arbeiten. Der Antragsprozess für Telearbeit wurde vereinfacht und kommuniziert. Kommunikationstools (z. B. Webex) wurden eingeführt, Veranstaltungen/Besprechungen etc. können als Hybridveranstaltungen (Präsenz und Videokonferenz) angeboten werden.

Die Führungskräfte der FVA bildeten sich in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik fort in Form einer Schulung zum gesunden Führen, die zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen sollte.

Der Prozess für Personalgesprächen wurde überarbeitet. Eine Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist – wo erforderlich – Gegenstand jedes Personalgesprächs. Sowohl in die neu erstellten Vorbereitungsbögen für Mitarbeitende und Führungskräfte als auch im Gesprächsleitfaden wurde dieses Thema integriert.

### **Ziel 3: Frauen in Führung berufen (2 von 3 Maßnahmen umgesetzt)**

Frauen sind in den Führungspositionen an der FVA immer noch deutlich unterrepräsentiert. Eine Übertragung von Arbeitsbereichs- und Projektleitungen zum Sammeln von Führungserfahrungen erfolgte in den vergangenen Jahren. Diese Übertragung muss jedoch auch in die Tätigkeitsbeschreibungen übernommen und in der Besoldung bzw. Entgeltgruppe berücksichtigt werden.

Die Besetzung von Frauen auf Führungspositionen erfolgt durch das MLR. Die FVA-Leitung setzte sich beim MLR dafür ein, einige Positionen mit befähigten und geeigneten Frauen zu besetzen.

Eine erste Fassung eines Verbeamtungskonzepts wurde in Zusammenarbeit mit der Chancengleichheitsbeauftragten und dem örtlichen Personalrat erarbeitet und die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Kriterium aufgenommen. Hospitationsprogramme für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden noch nicht durchgeführt. Die Maßnahme wurde erneut in den aktuellen Plan aufgenommen.

### **Ziel 4: Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung (2 von 3 Maßnahmen umgesetzt)**

Es wurde eine Fortbildung im Bereich Arbeitsorganisation und Zeitmanagement angeboten und von einigen Führungskräften angenommen. In vielen Abteilungen und abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen und Veranstaltungen wird darauf geachtet, dass Teilzeitbeschäftigte an den Veranstaltungen teilnehmen können. Bisher wurden noch keine Führungspositionen in Teilzeit oder in Doppelspitze besetzt. Diese Maßnahmen wurden im aktuellen Chancengleichheitsplan erneut aufgegriffen.

**Ziel 5: Förderung der Gleichheitssensibilität (2 von 3 Maßnahmen umgesetzt)**

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich Wissenstransfer, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wurde ein Leitfaden zur Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache entworfen und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Eine Schulung zum gendergerechten Führungsverhalten fand statt. Die Methode des kollegialen Frauen-Coachings wurden im Rahmen der Frauenversammlung von einer externen Referentin vorgestellt. Die Einführung an der FVA wurde coronabedingt nicht umgesetzt. Die Maßnahme wurde im aktuellen Chancengleichheitsplan wieder aufgegriffen.

**Ziel 6: Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit (4 von 4 umgesetzt)**

Die Empfehlung, einen Ablaufplan für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren mit klar formulierten Zuständigkeiten, Zeitlinien und Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit zu erarbeiten, wurde umgesetzt. Die Beteiligung der BfC an allen allgemeinen, personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle fand statt. Die Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit wurde angenommen. Die Frauenversammlung fand jährlich statt und wurde durch die Bereitstellung von Honoraren für die Referentinnen unterstützt.

## 4 Zielvorgaben und Maßnahmen

Die FVA definiert für den Zeitraum 2023 bis 2028 sechs Ziele, um in allen sie betreffenden Bereichen die Chancengleichheit 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 (MLR) andererseits Rechnung trägt.

Im Unterschied zum vorherigen Chancengleichheitsplan werden keine Ziele und Maßnahmen für die Beschäftigten, deren Personalbefugnis beim MLR und dessen Chancengleichheitsplan liegt, in einem gesonderten Kapitel dem MLR vorgeschlagen, sondern innerhalb des Kapitels 4 definiert und im Kapitel 5 als Auszug der einzelnen Maßnahmen, die das MLR betreffen, aufgeführt.

### 4.1 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-L-Forst;
- im gehobenen Dienst (Verbeamtete und unbefristet Beschäftigte des TV-L) ab der Besoldungsgruppe A10 bzw. TV-L E10;
- im höheren Dienst (Verbeamtete und unbefristet Beschäftigte TV-L);
- in sämtlichen Leitungs- und Führungspositionen
- im Kuratorium.

Das Geschlechterverhältnis an der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen an der Universität Freiburg ist nahezu ausgeglichen. Es liegt daher nahe, dass nicht nur fehlende Studentinnen, sondern die Entwicklung nach dem Studium und das Einfinden in das Berufsleben ein Teil des Problems sind.

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

Die im Folgenden vorgestellten Maßnahmen sollen dem Zweck dienen, für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen an der FVA zu sorgen.

#### Maßnahmen Ziel 1

- M1.1 **Ausdrücklicher Aufruf in Stellenausschreibungen:** Bei der Stellenausschreibung werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgerufen, wenn sie laut aktuellem Chancengleichheitsplan in der entsprechenden Laufbahn-/Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind. Die ausdrückliche Aufforderung von Frauen ist nach § 9 ChancenG eine gesetzliche Vorgabe. Liegt keine Unterrepräsentanz vor, kann der Aufruf entfallen.
- M1.2 **Geschlechtergerechte Ansprache in Stellenausschreibungen:** Alle Ausschreibungen werden so formuliert, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Stereotypische Formulierungen sind zu vermeiden, eine Überprüfung solcher Formulierungen ist auf den folgenden Internetseiten verfügbar:
- <https://genderdecoder.wi.tum.de/>
  - <https://www.stepstone.de/genderbias-decoder>
- Um einen „Gender Bias“<sup>2</sup> bei Stellenausschreibung zu vermeiden, wird ein Leitfaden zur Sensibilisierung für die geschlechtergerechte Ansprache in Stellenausschreibungen allen Beschäftigten in Führungspositionen zur Verfügung gestellt.
- M1.3 **Einbeziehung der Gremien bei Personalentscheidungen:** Die Beauftragte für Chancengleichheit, der örtliche Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wirken darauf hin, dass sie bei allen Personalentscheidungen frühzeitig einbezogen werden, um ihre Unterstützung und Erfahrung einbringen zu können. Bei Personalentscheidungen, die vom MLR getroffen werden, werden die örtlichen Gremien von den jeweiligen MLR-Gremien einbezogen.
- M1.4 **Rekrutierung:** Stellenausschreibungen gehen fachbezogenen Netzwerken und Frauennetzwerken zu, um die Ausschreibung weit zu streuen und potenzielle Bewerberinnen zu erreichen. Dazu wird eine Liste mit passenden Netzwerken und Organisationen durch die Direktion und die Fachabteilungen bereitgestellt. Auch sollen geeignete Kandidatinnen direkt angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben.
- M1.5 **Geschlechterparität bei Vorstellungsgesprächen:** Die Leitung der FVA setzt sich beim MLR ausdrücklich dafür ein, dass bei vorliegenden Voraussetzungen (Eignung und Befähigung) bei allen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder im Fall einer Unterrepräsentanz alle Bewerberinnen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.
- M1.6 **Werbung für waldbezogene Berufe:** Die FVA beteiligt sich an Informationsveranstaltungen und Infoständen über die beruflichen Möglichkeiten rund um das Thema Wald. Zudem sollen Frauen für die Ausbildung zur Forstwirtin aufgefordert werden; durch Werbung für den Beruf und infrastrukturelle und personelle Anpassungen in den Ausbildungsstätten. Nach der Berufsausbildung sind den Frauen Arbeitsstellen anzubieten. Das Verständnis für Frauen in diesem Beruf sollte geweckt werden.

---

<sup>2</sup> Der Gender Bias ist definiert als ein geschlechtsbezogener kognitiver Verzerrungseffekt der Wirklichkeit durch Formulierungen, gedankliche Annahmen (wie Stereotype) oder statistische Fehler. Dieser führt zu einer falschen Darstellung geschlechtsspezifischer Verhältnisse – oder kann bei Stellenausschreibungen mit Gender Bias dazu führend, dass sich ein Geschlecht hierauf bevorzugt bewirbt.

- M1.7 **Zusammensetzung des Kuratoriums:** Das Kuratorium ist paritätisch zu besetzen und das Statut der FVA dahingehend zu ändern. Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans scheidet 8 Kuratoriumsmitglieder aus. Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, schlägt die Leitung der FVA dem MLR 4 Frauen zur Neubesetzung vor.
- M1.8 **Geschlechterparität in Arbeitsgruppen:** Die Besetzung von abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen erfolgt mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis. Eine nicht paritätische Besetzung einer Arbeitsgruppe ist der Chancengleichheitsbeauftragten zu begründen.
- M1.9 **Geschlechterparität in Bewerbungsgremien:** Bei Bewerbungsgesprächen ist das Geschlechterverhältnis im Gremium ausgeglichen besetzt.
- M1.10 **Beamtenbeförderungen:** Bei Beamtenbeförderungen werden Frauen bei entsprechender Eignung, Befähigung und Leistung den männlichen Kollegen vorgezogen bis ein geschlechtergerechtes Beförderungsgleichgewicht erreicht ist. Dasselbe gilt entsprechend für Tarifbeschäftigte oder im Falle eines Laufbahnwechsels.
- M1.11 **Geschlechterparität bei Veranstaltungen:** Bei Veranstaltungen der FVA sind Podiumsdiskussionen paritätisch zu besetzen sowie auch auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis von Referentinnen und Referenten zu achten.

## 4.2 Ziel 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienfreundlichkeit ist seit Jahren ein Markenzeichen der FVA. Die FVA engagiert sich seit 2016 im Freiburger Netzwerk Familienfreundliche Unternehmen familyNET und ist Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Die langjährige familienfreundliche Personalpolitik wurde 2016 und 2020 mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ ausgezeichnet und zertifiziert. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist fester Bestandteil des Leitbildes. Sie wird in der Arbeitsorganisation und Arbeitskultur umgesetzt und über verschiedene Kommunikationskanäle (z. B. Internet, Intranet, Stellenausschreibungen) kommuniziert. Folgende Maßnahmen sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern:

### Maßnahmen Ziel 2

- M2.1. **Teilzeitbetreuungsangebot der Kita:** Für teilzeitbeschäftigte 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).
- M2.2. **Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren:** Die FVA-Leitung strebt gemeinsam mit dem Jugendhilfswerk als Träger und der Kita-Leitung die Erweiterung der Betreuungsmöglichkeiten im Hinblick auf den erhöhten Bedarf an Kita-Plätzen für Kinder unter 3 Jahren für FVA-Beschäftigte an (Warteliste bzw. Wartezeiten können bei der Kita angefragt werden).
- M2.3. **Bevorzugung von FVA-Kinder:** Mit dem Jugendhilfswerk als Träger der Kita besteht die Vereinbarung, dass die Kinder der FVA-Beschäftigten bei der Anmeldung in der Kita bevorzugt werden. Die FVA-Leitung setzt sich im Bedarfsfall für die Einhaltung dieser Vereinbarung ein.

- M2.4. **Informationspakete zur Kita:** Informationspakete zur Kita werden über verschiedene Kanäle bereitgestellt (Internet, Stellenausschreibung, Einführungsveranstaltung, Einarbeitungspaket, FVA-Intranet (Flyer, Anmeldeformular), Personen in Elternzeit per E-Mail).
- M2.5. **Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“:** Die FVA-Leitung verpflichtet sich, ihre familienunterstützende Personalpolitik zu überprüfen und strebt das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ an<sup>3</sup>. Das Prädikat oder ein anderes passendes Audit wird regelmäßig (alle 4-5 Jahre) wiederholt. Die aus dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ entwickelten Ziele und Maßnahmen müssen bis zur nächsten Re-Begutachtung umgesetzt werden.
- M2.6. **Vertretungsregelung während Mutterschutz und Elternzeit:** Die Vertretung während Mutterschutz und Elternzeit soll vor Beginn des Mutterschutzes oder Elternzeit eingestellt werden, um eine Übergabe der Aufgaben zu gewährleisten.
- M2.7. **Ferienbetreuungsangebot schaffen:** Für Schulkinder ermöglicht die Kooperation mit dem Waldhaus in einigen Ferienzeiträumen eine Betreuungsmöglichkeit während der Arbeitszeiten. Der Bedarf nach weiteren Betreuungsmöglichkeiten und -zeiträumen wird jährlich geprüft. Bei erhöhtem Bedarf wird untersucht, wie dieses Angebot ausgebaut werden kann. Hierbei können Kooperationen auch mit anderen Institutionen wie beispielsweise dem Weinbauinstitut, 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 werden analog der Schulkinderbetreuung Möglichkeiten mit externen Trägerschaften geprüft.
- M2.8. **Betreuungsraum einplanen:** Bei der Planung des Neubaus wird ein Raum eingeplant, in dem sich Kinder bei Betreuungsempfängern aufhalten können (Aufsichtspflicht obliegt den Eltern).
- M2.9. **Privatraum fürs Stillen und Ausruhen schaffen:** Es werden räumliche Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen und zum Ausruhen für Schwangere im Hauptgebäude und in allen Außenstellen geschaffen (z.B. durch Neuordnung bestehender Räume). Informationen über räumliche Möglichkeiten sowie die dafür gesetzlich vorgesehenen Pausen nach § 7 Absatz 2 Mutterschutzgesetz werden im FVA-Intranet transparent dargestellt.
- M2.10. **Wiedereinstieg nach Elternzeit/Pflegezeit/Sabbatical:** Der Prozess für den Wiedereinstieg nach Elternzeit/Pflegezeit/Sabbatical sowie die Kontakthaltung während dieser Zeit werden analysiert und dokumentiert, konkrete Abläufe und Kommunikationswege seitens der Direktion festgelegt.
- M2.11. **Information und Zugang zum FVA-Intranet während Mutterschutz/Elternzeit:** Beschäftigte während des Mutterschutzes und der Elternzeit oder Beurlaubung erhalten mit ihrem Einverständnis auch für die Dauer der Elternzeit/Beurlaubung Informationen über Stellenausschreibungen der FVA und hausinterne Fortbildungsangebote. Sie haben außerdem die Möglichkeit, weiter auf das Intranet der FVA zuzugreifen.

---

<sup>3</sup> Das Prädikat wird von Kooperationen aus familyNET<sup>3</sup> 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.

- M2.12. **Regelmäßige Durchführung der Personalgespräche:** Eine Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist – wo erforderlich – Gegenstand jedes Personalgesprächs, um ggf. notwendige organisatorische, strukturelle und/oder persönliche Maßnahmen ergreifen zu können. Für die Durchführung der jährlich stattfindenden Personalgespräche wird ein Kontrollsystem entwickelt.
- M2.13. **Kostenneutrale Verlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit:** Bei Mutterschutz und Elternzeit befristet Beschäftigter setzt sich die vorgesetzte Person dafür ein, eine kostenneutrale Verlängerung, u. a. bei den Drittmittelgebenden des entsprechenden Projektes, zu ermöglichen. Bei Anmeldung von Schwangerschaft/Elternzeit sollte die Verlängerungsoption thematisiert werden.
- M2.14. **Fortbildung in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik:** 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 Beruf zu entwickeln und zu verabschieden (z. B. Führen von hybriden Teams).
- M2.15. **Befragung der Beschäftigten mit erweiterten Fragestellungen zur Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Gesundheitsmanagement:** Befragungen von Beschäftigten sollten regelmäßig (ca. alle drei Jahre) umgesetzt werden. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurde 2019 durchgeführt, und es wurden zahlreiche Handlungsansätze abgeleitet und Maßnahmen umgesetzt. In der Re-Begutachtung „Familienbewusstes Unternehmen“ 2020 wurde vereinbart, dass bis zur nächsten Re-Begutachtung (voraussichtlich 2024) eine Befragung der Beschäftigten mit erweiterten Fragestellungen zur Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und zum Gesundheitsmanagement durchgeführt wird. In dieser Befragung sollen die Zufriedenheit bzgl. dieser Themen ermittelt, Optimierungsbedarf identifiziert und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung abgeleitet werden.

### 4.3 Ziel 3: Frauen in Führung berufen

Wie im Kap. 2.6 „Personen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben“ 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, die Stabstelle sowie die Verwaltungsleitung. Außerdem gibt es innerhalb der Abteilungen auch Arbeitsbereichsleitungen oder Sachgebietsleitungen, deren Führungstätigkeit größtenteils nicht in den Tätigkeitsbeschreibungen aufgeführt sind. In dem beschriebenen Personenkreis befinden sich zum Stichtag 30.06.2021, 13 Männer und 5 Frauen (ohne Arbeitsbereichsleitungen, siehe auch Abbildung 2.6.1).

Daher betrifft das Ziel 3 die Übertragung, die Wahrnehmung und die Anerkennung der Führungs- und Leitungsrolle an anderer Positionen z. B. durch die Arbeitsbereichs- oder Projektleitung. Das dient weiterer Qualifikation der Beschäftigten und ist oft Voraussetzung für die Übernahme höherer institutioneller Führungsrollen.

### Maßnahmen Ziel 3

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 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.

- M3.1 **Dienstpostenbeschreibung:** Die Dienstpostenbeschreibung und Tätigkeitsbeschreibungen werden mit den Führungsaufgaben ergänzt.
- M3.2 **Sichtbarkeit im Geschäftsverteilungsplan:** Die Arbeitsbereichs- und Projektleitungen werden in dem Geschäftsverteilungsplan sichtbar gemacht.
- M3.3 **Geschlechterparität in Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen:** Bei der Besetzung von Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen strebt die FVA-Leitung daher bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an.
- M3.4 **Personalentwicklung:** Es wird ein Papier zur Personalentwicklung für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen der FVA entwickelt. Darin werden mittel- und langfristige Ziele definiert, welcher Mindestanteil an Frauen an welchen Stellen bis wann angestrebt wird und wie sie zu erreichen sind. Die Befähigung für die Beamtenlaufbahn wird im Kontext wissenschaftlicher Fachkräfte auf Sinnhaftigkeit geprüft. Die Situation der Tarifbeschäftigten wird gesondert behandelt. Zusammen mit dem MLR wird ein Weg erarbeitet diese Beschäftigtengruppe im Personalentwicklungskonzept des MLR abzubilden, anzuerkennen, zu stärken und mit Erhöhung der Festeinstellungen zu festigen. Hierbei werden neben den klassischen Forstwissenschaften auch andere Fachdisziplinen berücksichtigt.
- M3.5 **Anlaufstelle Personalentwicklung:** Eine zentrale Anlaufstelle mit der Aufgabe der Entwicklung, Begleitung und Unterstützung der Personalentwicklung wird an der FVA etabliert.
- M3.6 **Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften:** 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.
- M3.7 **Leitfaden über Karrieremöglichkeiten:** Ein transparenter Leitfaden über Karrieremöglichkeiten, der die möglichen Aufstiegschancen und -wege sowie Anforderungen aufzeigt, wird zusammen mit dem MLR erstellt. Instrumente der Personalförderung werden festgelegt und an alle Beschäftigten kommuniziert. Allen neuen Beschäftigten werden bei der Einstellung über den Leitfaden informiert.
- M3.8 **Fortbildung zur Karriereförderung und Hospitationsprogramme etablieren:** Führungskräfte werden zur Karriereförderung der Beschäftigten obligatorisch regelmäßig geschult.
- M3.9 **Identifikation weiblicher Nachwuchskräfte:** Im Rahmen der Personalführung werden frühzeitig weibliche Nachwuchskräfte für potenzielle Führungspositionen identifiziert und nach Möglichkeit

ihr berufliches Weiterkommen gefördert. Ein Maßnahmenkatalog wird erarbeitet und den Abteilungsleitenden zur Verfügung gestellt. Die Personalförderungsmaßnahmen werden durch die Abteilungsleitenden dokumentiert und jährlich evaluiert.

- M3.10 **Personalgespräche mit wissenschaftlichen Hilfskräften:** Die wissenschaftlichen Hilfskräfte bilden mit 24 % eine große Beschäftigtengruppe an der FVA. Die FVA ist auf diese Arbeitskräfte angewiesen. Gleichzeitig bietet sie als Arbeitgeberin den jungen angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen Berufseinstieg, um wissenschaftlich arbeiten zu lernen und sich durch Arbeitserfahrungen weiter zu qualifizieren. Diese Qualifikationen sollten anerkannt und gefördert werden. Die Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen führen mit den wissenschaftlichen Hilfskräften – sofern für beide Seiten gewünscht – regelmäßig Personalgespräche. Individuelle Zielvereinbarungen werden dokumentiert.
- M3.11 **Entfristung:** Stellen, die entfristet werden, werden grundsätzlich ausgeschrieben. Es gelten die Maßstäbe aus Ziel 1: ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.
- M3.12 **Rotation der Forstbeamtinnen und Forstbeamten:** Forstbeamtinnen und Forstbeamte mit einem umfangreichen wissenschaftlichen Hintergrund sind nicht mehr ausreichend innerhalb der Forstverwaltung zu finden. Die Rotation und somit ein Austausch von Beamtinnen und Beamten der Forstverwaltung mit der FVA findet nur noch in geringem Umfang statt. Der Austausch ermöglicht den Erwerb und Transfer wissenschaftlicher Kenntnisse und gewährleistet eine Anbindung der Forschung an die Praxis. Dieser Austausch soll mit der Landesforstverwaltung und ForstBW weiter ausgebaut werden und für interessierte Kandidatinnen geöffnet werden.
- M3.13 **Hospitationsprogramme etablieren:** 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 dauerhaft eingerichtet und verstetigt.

## 4.4 Ziel 4: Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung

### 4.4.1 Ist-Analyse und Umfrage unter den Beschäftigten

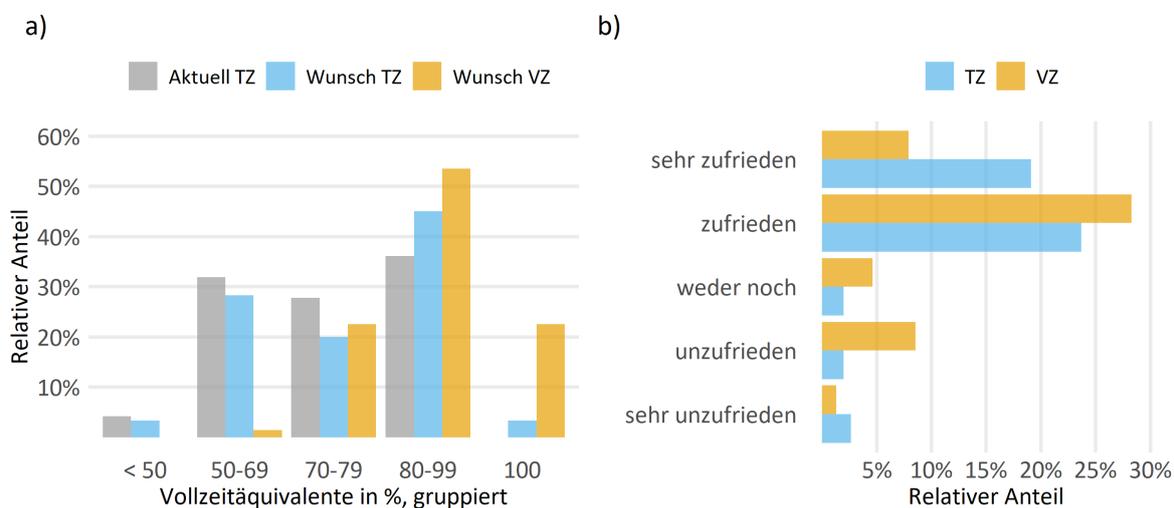
Um die subjektive Sichtweise und Erfahrungen der FVA-Belegschaft zum Thema Teilzeitarbeit in dieses Kapitel übernehmen zu können, wurden im September/Oktober 2021 alle FVA-Beschäftigte zu einer Befragung eingeladen. 178 Beschäftigte haben an der Befragung teilgenommen. Bei der Befragung ging es schwerpunktmäßig um die Erfassung der Gründe für Teilzeitarbeit sowie um die Vor- und Nachteile aus Sicht der Mitarbeitenden. Darüber hinaus wurden Verbesserungsvorschläge für die Akzeptanz von Teilzeit im Arbeitsalltag erfragt.

**Detaillierte Ergebnisse sind im Intranet der FVA zu finden.**

#### Zufriedenheit mit Arbeitsumfang

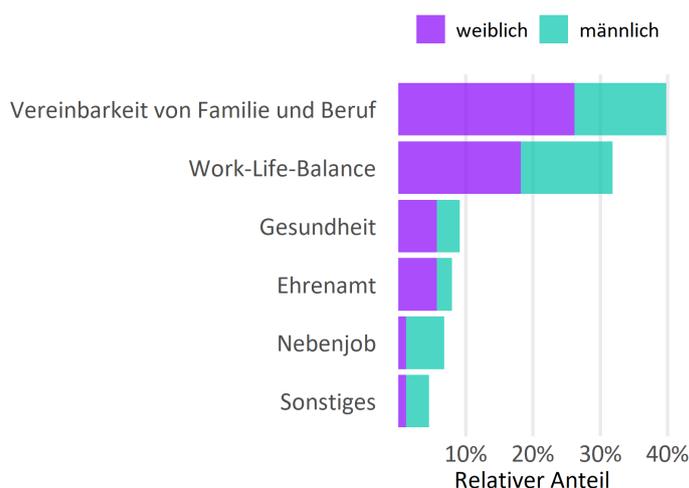
Einige Fragen zielten darauf ab, die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation zu ermitteln. Zum einen wurden die Teilnehmenden befragt, welches Vollzeitäquivalent (VZÄ) sie wählen würden, wenn sie es sich

aussuchen könnten. Zum anderen wurde ganz direkt nach der Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsumfang gefragt. Es ergab sich ein klares Bild, dass sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit beschäftigte Mitarbeitende gerne in reduziertem Stundenumfang arbeiten würden. Vollzeitkräfte scheinen etwas unzufriedener mit ihrer Situation zu sein als Teilzeitkräfte (Abbildung 4.4.1). Dabei gibt es bei Teilzeitkräften auch den Wunsch, in Vollzeit arbeiten zu können.



**Abbildung 4.4.1: Zufriedenheit von Teilzeit- (TZ) und Vollzeitbeschäftigten (VZ) mit der Arbeitssituation. a) Aktueller Arbeitsumfang von TZ sowie Wunsch von TZ und VZ, in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), gruppiert. Für jede Kategorie sind die relativen Anteile aller Antworten einer Kategorie an den verschiedenen VZÄ-Gruppen dargestellt. b) Zufriedenheit von TZ und VZ mit dem Arbeitsumfang. Dargestellt sind die Anteile aller abgegebenen Antworten an den Zufriedenheits-Stufen, getrennt nach TZ und VZ.**

### Gründe für die Arbeit in Teilzeit

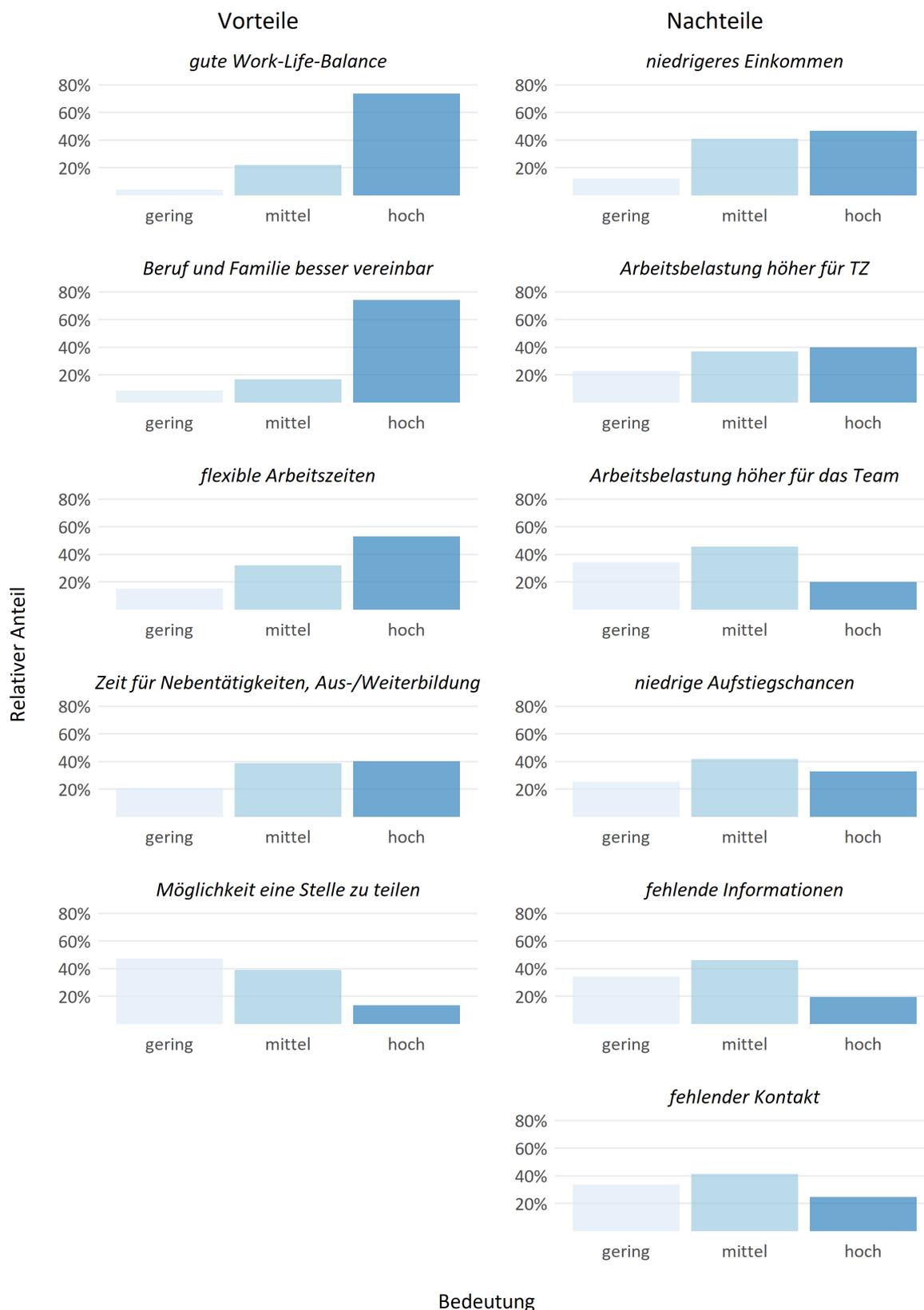


**Abbildung 4.4.2. Gründe für die Arbeit in Teilzeit, getrennt nach Geschlecht. Bei der Umfrage hat eine Person ihr Geschlecht mit „divers“ angegeben. Da sie diese Frage nicht beantwortet hat, wird die Kategorie nicht dargestellt.**

Um Hinweise für die Verbesserung der Akzeptanz von Teilzeitarbeit zu erhalten, wurde konkret nach verschiedenen potenziellen Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung gefragt. Die Verteilung der Antworten ergibt als die mit Abstand wichtigsten Gründe die Work-Life-Balance sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Abbildung 4.4.2).

### Bedeutung der Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit

Die Gründe für Teilzeitarbeit sind sehr verschieden und äußerst individuell. Die Umfrage zielte auch darauf ab, die Bedeutung der Vor- sowie Nachteile einer Teilzeitbeschäftigung herauszuarbeiten. Eine Gegenüberstellung inhaltlich mehr oder weniger zusammenhängender Vor- beziehungsweise Nachteile spiegelt einerseits die Ergebnisse aus den oben genannten Teilen der Umfrage wieder, mit der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als bedeutendsten Vorteilen. Andererseits scheinen bei den Nachteilen das geringere Einkommen aber auch die gesteigerte eigene Arbeitsbelastung als auch diejenige für das Team bedeutend zu sein (Abbildung 4.4.3).



**Abbildung 4.4.3: Bedeutung der Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit.** Für jeden Vorteil (linke Spalte) und Nachteil (rechte Spalte) sind die Anteile der Antworten an den drei Bedeutungs-Gruppen dargestellt. Sich inhaltlich nahestehende Vor- und Nachteile wurden zum Vergleich gegenübergestellt.

## Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit aus Sicht der Führungskräfte

Im Rahmen der Befragung wurden die teilnehmenden Führungskräfte gebeten, Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit aus ihrer Sicht zu nennen. Die zusammengefassten Ergebnisse sind in den Tabelle 4.4.1 und Tabelle 4.4.2 unten zu finden.

Auffällig ist, dass viele der genannten Aspekte gleichzeitig als Vor- und Nachteile gesehen werden. Der mögliche Vorteil der höheren Zufriedenheit von Mitarbeitenden bzw. Work-Life-Balance steht dem gefühlten Druck, auch in Teilzeit die Leistung von Vollzeitkräften zu leisten bzw. dem unfreiwilligen Aufbau von Überstunden gegenüber. Der Familienfreundlichkeit von Teilzeit steht eine erschwerte Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden bzw. der Druck der ständigen Erreichbarkeit entgegen. Zwei Seiten der „Medaille“ wurden auch bei den Aspekten Arbeitsplatzmanagement/Raumbelegung und der Vereinigung unterschiedlicher Kompetenzen in einem Projekt durch mehrere Mitarbeitende gesehen.

**Tabelle 4.4.1. Vorteile der Teilzeitarbeit aus Sicht der Führungskräfte der FVA**

Genannte Vorteile der Teilzeitarbeit	Nennungen
Zufriedenheit von Mitarbeitenden, bessere Work-Life-Balance	8
Familienfreundlichkeit	5
Vereinigung der Kompetenzen mehrerer Personen in einem Projekt	5
Flexibilität bei Arbeitsspitzen/Ressourcenpuffer durch kurzfristige Mehrarbeit	4
Attraktivität der FVA bei gutem Personal durch Teilzeitoptionen	2
Beitrag zur Förderung von Frauen	1
Chancen für eine flexiblere Raumbellegung	1

**Tabelle 4.4.2. Nachteile der Teilzeitarbeit aus Sicht der Führungskräfte der FVA**

Genannte Nachteile der Teilzeitarbeit	Nennungen
Erschwerte Kommunikation zwischen Mitarbeitenden/Druck erreichbar zu sein	15
Erhöhter Organisations- und Verwaltungsaufwand	13
Erhöhter Führungsaufwand	10
Höhere Stellenfluktuation/unerledigte Arbeiten (vor allem zu Projektende)	9
Beeinträchtigt Teamleben durch weniger Begegnungen	8
Leistungsdruck in Teilzeit: mehr Aufgaben erfüllen, Anhäufung von Überstunden	6
Problem der Vergabe von Stellenrestprozenten	5
Höherer Arbeitsplatzbedarf, Problematik der effizienten Raumbellegung	4
Schwierigkeit der Aufteilung von Aufgaben bei unterschiedlichen Kompetenzen	4

Ein höherer Kommunikations-, Verwaltungs- und Führungsaufwand wurde insgesamt als Hauptnachteil durch die befragten Führungskräfte gesehen. Die in Kapitel 4.4.4 genannten Maßnahmenvorschläge beziehen sich in großen Teilen auf diese Punkte.

#### 4.4.2 Teilzeit von Beamtinnen und Beamten

Teilzeitkräfte wurden in der Vergangenheit weniger gut beurteilt als Vollzeitkräfte. Begründet liegt dies in der oft höheren Wertschätzung der Präsenz am Arbeitsplatz als den erzielten Ergebnissen der abgeleiteten Arbeit. Die Beurteilung ist bei den Beamtinnen und Beamten Grundlage für weitere Karriereschritte wie Beförderung oder die Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen. Somit wird Beschäftigten mit Care-Arbeit<sup>4</sup> (meist Frauen) der Aufstieg in höhere Besoldungsgruppen oder die Einstellung auf Positionen mit Leitungs- und Führungsaufgaben erschwert.

Ein Bericht über die Evaluierung von Beamtinnen und Beamten des Landes (2021) bestätigt die Einschätzung, dass über alle Ressorts und Laufbahngruppen Männer signifikant besser als Frauen beziehungsweise Vollzeit- signifikant besser als Teilzeitbeschäftigte beurteilt werden. Letzterer Effekt sei auch bei anderen Beurteilungssystemen zu beobachten. Für das Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR) ergab sich folgendes Bild bei der Beurteilung:

**Tabelle 4.4.3. Durchschnittliche Bewertung von Frauen und Männern: Auszug aus dem Bericht Evaluierung des Beurteilungswesens in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit**

Kategorie	Durchschnittliche Bewertung
alle	9,8
Frauen	9,6
Männer	9,9
VZ	10
VZ Frauen	9,9
VZ Männer	10
TZ	9,2
TZ Frauen	9,3
TZ Männer	8,9
Telearbeit	10
Telearbeit Frauen	9,6
Telearbeit Männer	10,4
TZ und Telearbeit	9,5
TZ und Telearbeit Männer	9,6
TZ und Telearbeit Frauen	9

<sup>4</sup> Care-Arbeit oder Sorgearbeit beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sich-Kümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freunden.

Da Frauen einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung haben, sind sie stärker von schlechteren Durchschnittsnoten bei der Bewertung betroffen. Gründe dafür sind vielschichtig und müssen im Einzelfall geprüft werden:

- Anwesenheit am Arbeitsplatz und Wahrnehmung durch die Vorgesetzten;
- Schulungen und Besprechungen haben bei Teilzeitbeschäftigten einen höheren Anteil an der Arbeitszeit.
- Viele Beurteilende arbeiten in Vollzeit und beurteilen möglicherweise Personen mit demselben Beschäftigungsverhältnis besser.
- Die höhere Flexibilität von Vollzeitbeschäftigten führt eventuell zu einer besseren Bewertung.
- höheres Engagement bei Vollzeitbeschäftigten, da Arbeit bei ihnen einen höheren Stellenwert haben könnte;
- Teilzeitbeschäftigte bekommen eventuell tendenziell seltener größere Projekte mit Verantwortung übertragen.

### 4.4.3 Freistellung

Nach § 29 TV-L gelten die nachstehend aufgeführten Anlässe als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag
Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage
Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag
25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag

Informationen zur Freistellung zur Betreuung kranker Kinder und Angehöriger sind im FVA-[Intranet](#) zu finden.

### Bildungszeit

Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) in Kraft getreten. Damit haben Beschäftigte in Baden-Württemberg einen Anspruch darauf, sich zur beruflichen oder politischen Weiterbildung oder zur Qualifizierung für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten von ihrem Arbeitgebenden an bis zu fünf Tagen pro Jahr freistellen zu lassen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Anspruch auf eine Übernahme der Weiterbildungskosten besteht nicht. Voraussetzung ist eine 12-monatige Beschäftigung an der FVA.

Weitere Informationen und Formulare zur Bildungszeit sind im FVA-[Intranet](#) zu finden.

## Freistellungsmöglichkeit für ehrenamtliches Engagement, Sabbatical und Arbeitsbefreiung:

Die Arbeitsbefreiungen für TV-L und TV-L-Forst-Beschäftigte sind in § 29 TV-L, der Sonderurlaub für die Beamtinnen und Beamten in § 29 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) hinterlegt. Die Regelungen zum Sabbatical sind in der [VwV Freistellungsjahr MLR](#) geregelt.

### 4.4.4 Ziele und Maßnahmen

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 Care-Arbeit 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. Die folgenden Maßnahmen und Umsetzungsvorschläge spiegeln die Ergebnisse der Befragung der FVA-Mitarbeitenden wider.

## Maßnahmen Ziel 4

**M4.1. Fortbildung und Sensibilisierung der Führungskräfte:** Bei der Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung kommen dem Direktor und den Führungskräften eine wichtige Rolle zu. Der Direktor bekennt sich zu einem wertschätzenden Umgang mit Teilzeitkräften und der Notwendigkeit, Routinen und Abläufe dieser Realität anzupassen. Die Führungskräfte an der FVA (Abteilungsleitungen, Arbeitsbereichsleitungen sowie jeweils deren Stellvertretungen) führen daher eine Fortbildung explizit zum Thema Teilzeit- und Homeoffice-Beschäftigte durch, um diese Personen besser in Arbeitsabläufe zu integrieren. Die Fortbildung soll eine regelmäßig stattfindende Pflichtveranstaltung sein. Themen für Schulungsinhalte sind:

- Sensibilisierung für die Gründe von Teilzeit und Freistellung
- Arbeitsorganisation und Führung von Personen in Voll- und Teilzeit (Arbeitszeit- und Überstundenmanagement, Moderation von Aufgabenteilung- und Arbeitsbelastung im Team)
- Leistungsbemessung von Arbeiten in Voll- und Teilzeit

**M4.2. Führungspositionen als Doppelspitze:** Als Forschungseinrichtung ist es Aufgabe der FVA, innovative Wege zu gehen und Neues zu erproben. Die FVA setzt sich beim MLR ausdrücklich dafür ein, dass Führungspositionen auch in Form einer Doppelspitze besetzt werden, 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 als Doppelspitze besetzt. Vorschläge für die Realisierung von Doppelspitzen sind:

- Schaffung struktureller Voraussetzungen: Hausinternes grundlegendes Konzept, wie der Arbeitsalltag einer Doppelspitze organisiert werden soll (Regelwerk schaffen). Bereitstellung technischer Lösungen zur arbeitsteiligen Kommunikation, Möglichkeit der „Aufwertung“ von Stellvertretungsstellen, Ausstattung der Doppelspitze mit einer unterstützenden Assistenz.

- Bekenntnis von FVA und MLR zur Doppelspitze: Grundsätzliche Verständigung zwischen FVA und MLR zur Realisierung von Doppelspitzen, Bekenntnis der Direktion zur Umsetzung, explizite Formulierung in Ausschreibungen (z. B. Aufforderung zur Bewerbungen von Teams).
- Förderung der Kooperation der Stelleninhabenden: Professionelle (externe) Begleitung bei Stellenantritt, Schulung der Führungskräfte zur Zusammenarbeit in Teilzeit, klare Definition der Kompetenzteilung.
- Bereitstellung von Personalmitteln: Sicherung der Personalmittel zur Ermöglichung der Doppelspitze (Vorbehalt Aufstockung), Überschneidungszeiten einplanen (z. B. 2x 60% VZÄ).

**M4.3. Besetzung aller Hierarchieebenen und Beschäftigungsgruppen in Teilzeit:** Bei der Besetzung von Führungspositionen und anderen Beschäftigungsgruppen wird die Teilzeioption gefördert.

**M4.4. Organisation der Zusammenarbeit:** Teilhabe soll auch in Teilzeit möglich sein, zum Beispiel, um den Berufsalltag familienfreundlich zu gestalten. Hierfür soll ein hausinterner Leitfaden für die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Teilzeitkräften erstellt werden. Dieser soll folgende Vorschläge für die Realisierung beinhalten:

- Absprache von Arbeitsroutinen und Prozessen zwischen Mitarbeitenden mit unterschiedlicher Arbeitszeit.
- Sicherstellung des Informationsflusses durch Protokolle und Informationsschreiben.
- Feste Abstimmungs- und Austauschroutinen (jour fixe) in Teams und mit Führungskräften.
- Festlegung von wichtigen Terminen und Besprechungszeiten möglichst langfristig planbar und bevorzugt am Vormittag (Kinderbetreuung) oder nach Absprache im Team.
- Verbindliche und transparente Vertretungsregelungen aller Mitarbeitenden.
- Kommunikation von (Kern-)Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten (Büro, Homeoffice).
- Optimiertes Arbeitsplatzkonzept, welches Anwesenheitszeiten und Homeoffice-Zeiten möglichst flexibel zulässt.

**M4.5. Informationen zu Teilzeitarbeit und Freistellung:** Damit auch Teilzeitbeschäftigte Planungssicherheit an der FVA haben, wird ein Informationspapier erarbeitet. In dessen Kern steht die regelmäßige Information der Mitarbeitenden zum Thema Teilzeit, Freistellung und Befristung. Dies kann im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Informationsveranstaltung für Neuangestellte stattfinden. Das Informationspapier ist darüber hinaus im FVA-Intranet zu finden.

Folgende Inhalte werden als wichtig erachtet:

- Gründe und Möglichkeiten von Teilzeitarbeit und Freistellung (Familienfreundlichkeit, Altersteilzeit, Gremienarbeit etc.).
- Optionen zur Bemessung von Rentenansprüchen durch Teilzeitarbeit.
- Vorstellung von Organisationshilfen in der Zusammenarbeit in Teilzeit (s. u.).

**M4.6. Vereinfachte Bewirtschaftung von offenen Stellenprozenten:** Manche Personen können oder wollen weniger arbeiten, andere dagegen ihre Stelle aufstocken. Die durch Teilzeitarbeit übrigen Stellenprozente des Vollzeitäquivalentes von Beschäftigten werden transparent und systematisch dargestellt. Umsetzungsvorschläge sind:

- Einheitliche Regelung einer abteilungsübergreifenden Bewirtschaftung von offenen Stellenprozenten von Dauerbeschäftigten in Teilzeit mit vereinfachtem und schnellem Ausschreibungsverfahren.
- Abteilungsübergreifende Kommunikationsmöglichkeit für Mitarbeitende die auf- oder absto-cken möchten.
- Einplanung von Teilzeit und Jobsharing in die Kalkulation von Projektstellen.

**M4.7. Nutzung technischer Organisationshilfen:** Um die Zusammenarbeit v. a. zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten effektiv zu organisieren, existieren für die Angestellten der FVA bereits technische Organisationshilfen, die zur besseren Kommunikation ausgeschöpft und beworben werden.

Notwendige Ergänzungen sind durch die FVA bereitzustellen. Umsetzungsvorschläge sind:

- Nutzung der Outlook-Kalender-Freigabe zur Kommunikation von An- und Abwesenheiten.
- Kommunikation von (Kern-)Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten im Büro und Vertretungsregeln der einzelnen Mitarbeitenden über das FVA-Intranet.
- Nutzung von Planungswerkzeugen wie TERFI für die Abstimmung von Terminen.
- Ermöglichung der Teilnahme an Terminen und Besprechungen über digitale Lösungen wie Webex.
- IT-Ausstattung zum Teilen von Informationen und gemeinsamen Bearbeiten von Dokumenten in Echtzeit.
- Nutzung von moderner Software zur Projektorganisation mit der Möglichkeit zur Sichtbarkeit von Erreichbarkeiten.

**M4.8. Beamtenbeurteilung:** Wichtiges Instrument für die Personalentwicklung sind die dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten. Es ist gesetzlich geregelt, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen. Dennoch wurden Beamtinnen, Beschäftigte in Teilzeit und Beurlaubte in der Vergangenheit schlechter beurteilt.

Beurteilerinnen und Beurteiler werden bei Einleitung der Regelbeurteilungsrunden auf die besondere Problematik bei der Beurteilung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten und Frauen hingewiesen. Die Direktion achtet bereits bei laufender Regelbeurteilungsrunde auf das voraussichtliche Abschneiden der Frauen und Teilzeitbeschäftigten und wirkt ggf. möglichen Fehlentwicklungen entgegen.

## 4.5 Ziel 5:Förderung der Gleichheitssensibilität

Es ist für die Beschäftigten, aber auch die Adressatinnen und Adressaten unserer Arbeit wichtig, die Vielfalt unserer Gesellschaft in Wort und Bild sichtbar zu machen, im Bewusstsein zu verankern, Klischees und Stereotype zu vermeiden sowie Toleranz und Akzeptanz zu fördern. Mit der Verwendung von geschlechtersensibler Sprache wird zu einem wertschätzenden Miteinander beigetragen. Umsetzungsstrategien zur Förderung der Gleichheitssensibilität sind eine geschlechtergerechte Formulierung durch die gezielte Ansprache von verschiedenen Geschlechtern oder die neutralisierende Wortwahl. Diese Strategien beruhen auf den Grundsätzen der Anti-Diskriminierung und Eindeutigkeit statt Generalklausel. Eine erste

Gender-Schulung für Führungskräfte fand im November 2014 statt. Des Weiteren verstärkt die FVA ihre Bemühungen zur Förderung der Gleichheitssensibilität.

## Maßnahmen Ziel 5

- M5.1 **Gebrauch der geschlechterneutralen Sprache:** Die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter soll verwirklicht werden. Ziel ist es, dass jegliche interne und externe mündliche und schriftliche Kommunikation in einer geschlechterneutralen Sprache erfolgt. Ein Merkblatt zur Hilfestellung für die Anwendung einer geschlechterneutralen Sprache ist im FVA-Intranet zu finden.
- M5.2 **Informationen zur Chancengleichheit:** Informationen, die durch die Chancengleichheitsbeauftragte erfolgen, werden zur Förderung der Gleichheitssensibilität an alle Beschäftigte gerichtet.
- M5.3 **Schulung zum geschlechtergerechten Führungsverhalten:** Innerhalb der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans findet eine Kommunikationsschulung zum geschlechtergerechten Führungsverhalten, Abbau von Stereotypen und zur Frauenförderung statt, die für die Führungskräfte verpflichtend ist. Diese Schulungen werden von der Direktion organisiert und regelmäßig wiederholt.
- M5.4 **Kollegiales Frauen-Coaching:** 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 weitergeführt werden kann. Eine Förderung von gemischten Coachings ist ebenfalls zu empfehlen.
- M5.5 **Diversity-Aspekte an der FVA etablieren:** In Anlehnung an die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg wird angestrebt, das Verständnis von Gleichstellung an der FVA von der bisher etablierten Form des Gender-Mainstreaming um den umfassenderen Diversity-Aspekt zu erweitern, um auf diese Weise der Heterogenität ihrer Mitglieder gerecht zu werden.

## 4.6 Ziel 6: Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Damit die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit mehr Akzeptanz erfährt, ist die Unterstützung seitens der Führungskräfte und die Sichtbarkeitsmachung in der Belegschaft erforderlich.

## Maßnahmen Ziel 6

- M6.1 **Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit:** Die Direktion beteiligt die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig an allen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatori-

schen Maßnahmen der Dienststelle und nimmt die Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit an. Sie nimmt an regelmäßigen Besprechungen der FVA, wie der Abteilungsleitungssitzung und der Kuratoriumssitzung teil.

- M6.2 **Frauenversammlung:** Jährlich findet eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten statt (Frauenversammlung nach §20 (2) CGG), in der neben einem fachlichen Teil auch Anregungen sowie neue Themen der Mitarbeiterinnen aufgegriffen werden können. Die Einladung von externen Referentinnen oder Referenten ist zu empfehlen und von der Direktion zu unterstützen.
- M6.3 **Regelmäßige Treffen mit Direktion und BfC:** Die Direktion und die Chancengleichheitsbeauftragte treffen sich im regelmäßigen Turnus.
- M6.4 **Freistellung der BfC:** Der Chancengleichheitsbeauftragten kann eine Freistellung angeboten werden. Eine Alternative zur Freistellung ist die Unterstützung durch eine assistierende Person für die Arbeit der Chancengleichheitsbeauftragten oder durch eine wissenschaftliche Hilfskraft in der Fachabteilung.
- M6.5 **Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten in Arbeitsgruppen:** Die Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten ist bei der Gründung von abteilungs- oder fachübergreifenden Arbeitsgruppen abzufragen.

## 5 Maßnahmen mit Blick auf die Personalverantwortung des MLR

Wie im Kapitel 1 beschrieben, liegt die Personalverwaltungsbefugnis für die Tarifbeschäftigten des höheren Dienstes und der Beamtinnen und Beamten beim MLR. Die FVA hat für diese Beschäftigtengruppe keine alleinige Entscheidungsbefugnis. Um Maßnahmen umzusetzen und die Ziele der FVA (Ziele 1 bis 6) und des Chancengleichheitsgesetzes (Ziel 1) zu erreichen, schlägt die FVA dem MLR die im Kapitel 4 genannten Ziele und Maßnahmen vor, um sie gemeinsam mit der FVA auf den Weg zu bringen.

Aus dem Maßnahmenkatalog wurden die folgenden Maßnahmen herausgegriffen, die in die Zuständigkeit des MLR bzw. der jeweiligen zuständigen Referate fallen:

### Maßnahmen aus Ziel 1: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis

#### **M1.3 Einbeziehung der Gremien bei Personalentscheidungen**

Die Beauftragte für Chancengleichheit, der örtliche Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wirken darauf hin, dass sie bei allen Personalentscheidungen frühzeitig einbezogen werden, um ihre Unterstützung und Erfahrung einbringen zu können. Bei Personalentscheidungen, die vom MLR getroffen werden, werden die örtlichen Gremien von den jeweiligen MLR-Gremien einbezogen.

#### **M1.4 Rekrutierung**

Stellenausschreibungen gehen fachbezogenen Netzwerken und Frauennetzwerken zu, um die Ausschreibung weit zu streuen und potenzielle Bewerberinnen zu erreichen. Dazu wird eine Liste mit passenden Netzwerken/Organisationen durch die Direktion und die Fachabteilungen bereitgestellt. Auch sollen geeignete Kandidatinnen direkt angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben.

#### **M1.5 Geschlechterparität bei Vorstellungsgesprächen**

Die Leitung der FVA setzt sich beim MLR ausdrücklich dafür ein, dass bei vorliegenden Voraussetzungen (Eignung und Befähigung) bei allen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder im Fall einer Unterrepräsentanz alle Bewerberinnen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.

#### **M1.7 Zusammensetzung des Kuratoriums**

Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans scheidet 8 Kuratoriumsmitglieder aus. Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, schlägt die Leitung der FVA dem MLR 4 Frauen zur Neubesetzung vor.

**M1.10 Beamtenbeförderungen**

Bei Beamtenbeförderungen werden Frauen bei entsprechender Eignung, Befähigung und Leistung den männlichen Kollegen vorgezogen bis ein geschlechtergerechtes Beförderungsgleichgewicht erreicht ist. Dasselbe gilt entsprechend für Tarifbeschäftigte oder im Falle eines Laufbahnwechsels.

## Maßnahmen aus Ziel 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**M2.6 Vertretungsregelung während Mutterschutz und Elternzeit**

Die Vertretung während Mutterschutz und Elternzeit soll vor Beginn des Mutterschutzes oder der Elternzeit eingestellt werden, um eine Übergabe der Aufgaben zu gewährleisten.

## Maßnahmen aus Ziel 3: Frauen in Führung berufen

**M3.1 Dienstpostenbeschreibung**

Die Dienstpostenbeschreibung und Tätigkeitsbeschreibungen werden mit den Führungsaufgaben ergänzt.

**M3.4 Personalentwicklung**

Es wird ein Papier zur Personalentwicklung für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen der FVA entwickelt. Darin werden mittel- und langfristige Ziele definiert, welcher Mindestanteil an Frauen an welchen Stellen bis wann angestrebt wird und wie sie zu erreichen ist sind. Die Befähigung für die Beamtenlaufbahn wird im Kontext wissenschaftlicher Fachkräfte auf Sinnhaftigkeit geprüft. Die Situation der Tarifbeschäftigten wird gesondert behandelt, und zusammen mit dem MLR wird ein Weg erarbeitet, diese Beschäftigtengruppe im Personalentwicklungskonzept des MLR abzubilden, anzuerkennen, zu stärken und mit Erhöhung der Festeinstellungen zu festigen. Hierbei werden neben den klassischen Forstwissenschaften auch andere Fachdisziplinen berücksichtigt.

**M3.7 Leitfaden über Karrieremöglichkeiten**

Ein transparenter Leitfaden über Karrieremöglichkeiten, der die möglichen Aufstiegschancen und -wege sowie Anforderungen aufzeigt, wird zusammen mit dem MLR ausgearbeitet. Instrumente der Personalförderung werden festgelegt und an alle Beschäftigten kommuniziert. Alle neuen Beschäftigten werden bei der Einstellung über den Leitfaden informiert.

**M3.11 Entfristung**

Stellen, die an der FVA entfristet werden, werden grundsätzlich ausgeschrieben. Es werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder im Fall einer Unterrepräsentanz alle Bewerberinnen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen.

### **M3.12 Rotation der Forstbeamtinnen und Forstbeamte**

Forstbeamtinnen und Forstbeamte mit einem umfangreichen wissenschaftlichen Hintergrund sind nicht mehr ausreichend innerhalb der Forstverwaltung zu finden. Die Rotation und somit ein Austausch von Beamtinnen und Beamten der Forstverwaltung mit der FVA findet nur noch in geringem Umfang statt. Der Austausch ermöglicht den Erwerb und Transfer wissenschaftlicher Kenntnisse und gewährleistet eine Anbindung der Forschung an die Praxis. Dieser Austausch soll mit der Landesforstverwaltung und ForstBW weiter ausgebaut und für interessierte Kandidatinnen geöffnet werden.

## Maßnahmen aus Ziel 4: Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung

### **M4.2 Führungspositionen als Doppelspitze**

Als Forschungseinrichtung ist es Aufgabe der FVA, innovative Wege zu gehen und Neues zu erproben. Die FVA stellt sicher, dass Vorgesetzten- und/oder Führungspositionen auch in Form einer Doppelspitze besetzt werden, 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. Vorschläge für die Realisierung von Doppelspitzen sind:

- Schaffung struktureller Voraussetzungen: Hausinternes, grundlegendes Konzept wie der Arbeitsalltag einer Doppelspitze organisiert werden soll (Regelwerk schaffen). Bereitstellung technischer Lösungen zur arbeitsteiligen Kommunikation, Möglichkeit der „Aufwertung“ von Stellvertretungsstellen, Ausstattung der Doppelspitze mit einer unterstützenden Assistenz.
- Bekenntnis von FVA und MLR zur Doppelspitze: Grundsätzliche Verständigung zwischen FVA und MLR zur Realisierung von Doppelspitzen, Bekenntnis der Direktion zur Umsetzung, explizite Formulierung in Ausschreibungen (z. B. Aufforderung zur Bewerbungen von Teams).
- Förderung der Kooperation der Stelleninhabenden: Professionelle (externe) Begleitung bei Stellenantritt, Schulung der Führungskräfte zur Zusammenarbeit in Teilzeit, klare Definition der Kompetenzteilung.
- Bereitstellung von Personalmitteln: Sicherung der Personalmittel zur Ermöglichung der Doppelspitze (Vorbehalt Aufstockung), Überschneidungszeiten einplanen (z. B. 2x 60 % VZÄ).

### **M4.8 Beamtenbeurteilung**

Wichtiges Instrument für die Personalentwicklung sind die dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten. Es ist gesetzlich geregelt, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen. Dennoch wurden Beamtinnen, Beschäftigte in Teilzeit und Beurlaubte in der Vergangenheit schlechter beurteilt

Beurteilerinnen und Beurteiler werden bei Einleitung der Regelbeurteilungsrunden auf die besondere Problematik bei der Beurteilung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten und Frauen hingewiesen. Die Direktion achtet bereits bei laufender Regelbeurteilungsrunde auf das voraussichtliche Abschneiden der Frauen und Teilzeitbeschäftigten und wirkt ggf. möglichen Fehlentwicklungen entgegen.

## 6 Anhang

### 6.1 Zusammenstellung der Anforderungen an die IT

**M2.11 Information und Zugang zum FVA-Intranet während Mutterschutz/Elternzeit:** Beschäftigte während des Mutterschutzes und der Elternzeit oder Beurlaubung erhalten mit ihrem Einverständnis auch für die Dauer der Elternzeit/Beurlaubung Informationen über Stellenausschreibungen der FVA und hausinterne Fortbildungsangebote. Sie haben außerdem die Möglichkeit, weiter auf das Intranet der FVA zuzugreifen.

**M4.7 Nutzung technischer Organisationshilfen:** Um die Zusammenarbeit, vor allem zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, effektiv zu organisieren, existieren für die Angestellten der FVA bereits technische Organisationshilfen, die zur besseren Kommunikation ausgeschöpft und beworben werden.

Notwendige Ergänzungen sind durch die FVA bereitzustellen. Umsetzungsvorschläge sind:

- Nutzung der Outlook-Kalender-Freigabe zur Kommunikation von An- und Abwesenheiten.
- Kommunikation von (Kern-)Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten im Büro und Vertretungsregeln der einzelnen Mitarbeitenden über das FVA-Intranet.
- Nutzung von Planungswerkzeugen wie TERFI für die Abstimmung von Terminen.
- Ermöglichung der Teilnahme an Terminen und Besprechungen über digitale Lösungen wie Webex.
- IT-Ausstattung zum Teilen von Informationen und gemeinsamen Bearbeiten von Dokumenten in Echtzeit.
- Nutzung von moderner Software zur Projektorganisation mit der Möglichkeit zur Sichtbarkeit von Erreichbarkeiten.

### 6.2 Zusammenstellung der geforderten Fortbildungen

**M2.14 Fortbildung in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik:** 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 Beruf zu entwickeln und zu verabschieden (z. B. Führen von hybriden Teams).

**M3.8 Fortbildung zur Karriereförderung und Hospitationsprogramme etablieren:** Führungskräfte werden zur Karriereförderung der Beschäftigten obligatorisch regelmäßig geschult.

**M4.1 Fortbildung und Sensibilisierung der Führungskräfte:** Bei der Akzeptanz von Teilzeit und Freistellung kommt dem Direktor und den Führungskräften eine wichtige Rolle zu. Der Direktor bekennt

sich zu einem wertschätzenden Umgang mit Teilzeitkräften und der Notwendigkeit, Routinen und Abläufe dieser Realität anzupassen. Die Führungskräfte an der FVA (Abteilungsleitungen, Arbeitsbereichsleitungen sowie jeweils deren Stellvertretungen) führen daher eine Fortbildung explizit zum Thema Teilzeit- und Homeoffice-Beschäftigte durch, um diese Personen besser in Arbeitsabläufe zu integrieren. Die Fortbildung soll eine regelmäßig stattfindende Pflichtveranstaltung sein. Themen für Schulungsinhalte sind:

- Sensibilisierung für die Gründe von Teilzeit und Freistellung
- Arbeitsorganisation und Führung von Personen in Voll- und Teilzeit (Arbeitszeit- und Überstundenmanagement, Moderation von Aufgabenteilung- und Arbeitsbelastung im Team)
- Leistungsbemessung von Arbeiten in Voll- und Teilzeit

**M5.3 Schulung zum geschlechtergerechten Führungsverhalten:** Innerhalb der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplans findet eine Kommunikationsschulung zum geschlechtergerechten Führungsverhalten, Abbau von Stereotypen und zur Frauenförderung statt, die für die Führungskräfte verpflichtend ist. Diese Schulungen werden von der Direktion organisiert und regelmäßig wiederholt.

## 6.3 Tabellarische Übersicht der Maßnahmen

**Tabelle 6.3.1. Tabellarische Übersicht der Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele im Zeitraum des aktuellen Chancengleichheitsplans 2023 – 2028 mit den Zielgruppen, den zuständigen Personen für die Umsetzung und dem Zeitpunkt der Umsetzung. Die Bedeutung einzelner Maßnahmen wurde am 6. Dezember 2022 bei der Frauenversammlung von FVA-Mitarbeiterinnen mit Punkten und Minuspunkten hervorgehoben.**

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
<b>Ziel 1: Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis</b>				
M1.1	Bei der Stellenausschreibung werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgerufen (nach § 9 ChancenG). (2 Punkte und 2 Minuspunkte)	Bewerbungs-kandidatinnen	Direktion, BfC	Ab sofort
M1.2	Vorgaben zur Sensibilisierung für die geschlechtergerechte Ansprache in Stellenausschreibungen (8 Punkte)	Führungskräfte	Direktion, BfC	2023
M1.3	Die Beauftragte für Chancengleichheit, der örtliche Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung werden bei allen Personalentscheidungen frühzeitig einbezogen, um ihre Unterstützung und Erfahrung einzubringen. Bei Personalentscheidungen, die vom MLR getroffen werden, werden die örtlichen Gremien von den jeweiligen MLR-Gremien einbezogen. (7 Punkte)	BfC, ÖPR	Direktion HPR MLR, BfC MLR , SBV	Ab sofort
M1.4	Stellenausschreibungen gehen fachbezogenen Netzwerken und Frauennetzwerken zu. Dazu wird eine Liste mit passenden Netzwerken/Organisationen bereitgestellt. Geeignete Kandidatinnen sollen direkt angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben. (5 Punkte und 2 Minuspunkte)	Bewerberinnen	Abteilungslei-tungen, Direktion, MLR	2023

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M1.5	Qualifikation vorausgesetzt: bei allen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder im Fall einer Unterrepräsentanz alle Bewerberinnen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen. (5 Punkte)	Bewerberinnen	Direktion, MLR	Ab sofort
M1.6	Beteiligung der FVA an Informationsveranstaltungen und Infoständen über die beruflichen Möglichkeiten rund um das Thema Wald. Aufforderung zur Ausbildung zur Forstwirtin, Werbung für den Beruf und Stellenangebote schaffen für Frauen nach der Berufsausbildung. (5 Punkte)	Weibliche Nachwuchskräfte	Abteilungsleitungen, Direktion, Gremien	Ab sofort
M1.7	Vorschlag von neuen weiblichen Kuratoriumsmitgliedern bis Parität im Kuratorium vorliegt und Änderung des FVA-Statut für die paritätische Besetzung des Kuratoriums (3 Punkte)	Kuratorium	Direktion, MLR	November 2024
M1.8	Paritätische Besetzung von abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen (2 Punkte)	Alle Beschäftigten	Arbeitsgruppen, BfC	Ab sofort
M1.9	Bei Bewerbungsgesprächen ist das Geschlechterverhältnis im Gremium ausgeglichen besetzt. (15 Punkte)	Bewerbende	Führungskräfte	Ab sofort
M1.10	Auswahl von weiblichen Beschäftigten bei Beförderungen (Beamte, Tarifbeschäftigte und bei Laufbahnwechsel) bis ein Beförderungsgleichgewicht erreicht ist. (6 Punkte)	Beschäftigte	Direktion, MLR	Ab sofort
M1.11	Paritätische Besetzung der Vortragenden bei Veranstaltungen der FVA (8 Punkte)	Beschäftigte	Abteilungsleitungen, Direktion	Ab sofort

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
<b>M2</b>	<b>Ziel 2: Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>			
M2.1	Kita- Lösungsmöglichkeiten zur Teilzeitbetreuung von Kindern (z. B. das Teilen eines Platzes) (4 Punkte)	Beschäftigte mit Kindern	Direktion, Gremien, Jugendhilfswerk und Kita-Leitung	Erneut: 2023
M2.2	Erweiterung der Betreuungsmöglichkeiten im Hinblick auf den erhöhten Bedarf an Kita-Plätzen für U3 für FVA-Beschäftigte (8 Punkte)	Beschäftigte mit Kindern	Direktion, Gremien, Jugendhilfswerk und Kita-Leitung	2022/2023
M2.3	Kinder der FVA-Beschäftigten werden bei der Anmeldung in der Kita bevorzugt. (1 Punkte)	Beschäftigte	Direktion, Gremien, Jugendhilfswerk und Kita-Leitung	fortlaufend
M2.4	Informationspakete zur Kita werden über verschiedene Kanäle bereitgestellt (Internet, Stellenausschreibung, Einführungsveranstaltung, Einarbeitungspaket, FVA-Intranet (Flyer, Anmeldeformular), Elternzeitnehmende per E-Mail).	Beschäftigte und externe Personen	Direktion	fortlaufend

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M2.5	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 bis 5 Jahre) wiederholt. Die aus dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ entwickelten Ziele und Maßnahmen müssen bis zur nächsten Re-Begutachtung umgesetzt werden.	Beschäftigte	Direktion, Gremien	2024
M2.6	Vertretung während Mutterschutz und Elternzeit soll vor Beginn des Mutterschutzes/der Elternzeit eingestellt werden, um eine Übergabe der Aufgaben zu gewährleisten. (9 Punkte)	Beschäftigte	Abteilungsleitungen, Direktion, MLR	fortlaufend
M2.7	Der Bedarf nach weiteren Betreuungsmöglichkeiten und -zeiträumen für Schulkinder wird erhoben. Bei erhöhtem Bedarf wird dieses Angebot ausgebaut. (2 Punkte)  Der Bedarf an Ferienbetreuung für Klein- und Vorschulkinder während der Schließzeiten der Kindertagesstätte wird erhoben. Bei einem erhöhten Bedarf werden analog der Schulkinderbetreuung Möglichkeiten mit externen Trägerschaften geprüft.  Ferienbetreuungsmöglichkeiten für Vorschul- und Schulkinder werden recherchiert und kommuniziert (E-Mail/FVA-Intranet)	Beschäftigte mit Schulkindern	Direktion, Jugendhilfswerk, Waldhaus und andere kooperierende Einrichtungen, BfC	jährlich
M2.8	Bei der Planung des Neubaus wird ein Raum eingeplant, in dem sich Kinder bei Betreuungsempässen aufhalten können (Aufsichtspflicht obliegt den Eltern).	Beschäftigte	Direktion	2023 (Planung)
M2.9	Schaffung von (privaten) räumlichen Möglichkeiten zum Stillen und zum Ausruhen für Schwangere im Hauptgebäude und allen Außenstellen. Informationen über die Räumlichkeiten sowie die dafür gesetzlich vorgesehenen Pausen werden im FVA-Intranet bereitgestellt.	Schwangere und stillende Frauen	Direktion	2024

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M2.10	Wiedereinstiegsprozess sowie Kontakthaltemaßnahmen bei Elternzeit/Pflegezeit/Sabbatical werden analysiert und dokumentiert. Es werden konkrete Abläufe und Kommunikationswege festgelegt.	Beschäftigte in Elternzeit/Pflegezeit/Sabbatical	Direktion, Abteilungsleitungen	fortlaufend
M2.11	Beschäftigte während des Mutterschutzes und der Elternzeit oder Beurlaubung erhalten mit ihrem Einverständnis auch für die Dauer der Elternzeit/Beurlaubung Informationen über Stellenausschreibungen der FVA und hausinterne Fortbildungsangebote. Sie haben außerdem die Möglichkeit, weiter auf das Intranet der FVA zuzugreifen. (5 Punkte)	Frauen in Mutterschutz und Beschäftigte in Elternzeit	Direktion	2023
M2.12	Eine Analyse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist – wo erforderlich – Gegenstand jedes Personalgesprächs. Für die Durchführung der jährlich stattfindenden Personalgespräche wird ein Kontrollsystem entwickelt. (3 Punkte und 1 Minuspunkte)	Beschäftigte	Abteilungs- und Arbeitsbereichsleitungen, Direktion (Kontrollsystem)	fortlaufend
M2.13	Bei Mutterschutz und Erziehungszeit befristet Beschäftigter setzt sich die vorgesetzte Person dafür ein, eine kostenneutrale Verlängerung – u. a. bei den Drittmittelgebenden des entsprechenden Projektes zu ermöglichen. (7 Punkte) Bei Anmeldung von Schwangerschaft/Elternzeit sollte die Verlängerungsoption thematisiert werden.	Frauen in Mutterschutz und Beschäftigte in Elternzeit	Abteilungs- und Arbeitsbereichsleitungen, Direktion, BfC	fortlaufend
M2.14	Die Führungskräfte der FVA bilden sich in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik fort. (2 Punkte)	Führungskräfte	Direktion, Abteilungsleitungen	fortlaufend

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M2.15	Durchführung einer Beschäftigtenbefragung mit erweiterten Fragestellungen zur Chancengleichheit/Familienfreundlichkeit/Gesundheit. (4 Punkte)	Beschäftigte	Direktion	2023
<b>M3</b>	<b>Ziel 3: Frauen in Führung berufen</b>			
M3.1	Die Dienstpostenbeschreibung und Tätigkeitsbeschreibungen werden mit den Führungsaufgaben von Arbeitsbereichsleitungen und Projektleitungen ergänzt. Die Arbeitsbereichs- und Projektleitungen werden gemäß ihren Tätigkeitsbeschreibungen eingruppiert und bezahlt. (10 Punkte)	Beschäftigte mit Führungsaufgaben	Abteilungsleitungen, Direktion, MLR	fortlaufend
M3.2	Die Arbeitsbereichs- und Projektleitungen werden in dem Geschäftsverteilungsplan sichtbar gemacht.	Beschäftigte mit Führungsaufgaben	Direktion	Ab sofort
M3.3	Bei der Besetzung von Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen strebt die FVA-Leitung bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an.	Beschäftigte mit Führungsaufgaben	Direktion, Abteilungsleitungen	fortlaufend
M3.4	Erarbeitung und Implementierung eines Papiers zur Personalentwicklung für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen/Entgeltgruppen der FVA unter Berücksichtigung diverser Fachdisziplinen, Lebensmodelle und sozialer Kompetenzen (4 Punkte)	Alle Beschäftigten	Direktion, Gremien, MLR	2023
M3.5	Etablierung einer zentralen Anlaufstelle mit der Aufgabe der Entwicklung, Begleitung und Unterstützung der Personalentwicklung	Alle Beschäftigten	Direktion	2022

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M3.6	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. (5 Punkte)	Weibliche Nachwuchskräfte	Abteilungsleitungen, Direktion	fortlaufend
M3.7	Ein transparenter Leitfaden über Karrieremöglichkeiten wird zusammen mit dem MLR ausgearbeitet. Instrumente der Personalförderung werden festgelegt und an alle Beschäftigten kommuniziert. Alle neuen Beschäftigten werden bei der Einstellung über den Leitfaden informiert. (7 Punkte)	Alle Beschäftigten	Direktion, Gremien, MLR	2024
M3.8	Führungskräfte werden zur Karriereförderung der Beschäftigten obligatorisch regelmäßig geschult. (3 Punkte)	Alle Beschäftigten	Direktion, Abteilungsleitungen, Führungskräfte	2023
M3.9	Identifizierung weiblicher Nachwuchskräfte für potenzielle Führungspositionen und Förderung ihres beruflichen Weiterkommens (intern sowie extern) Maßnahmenkatalog wird erarbeitet und den Abteilungsleitenden zur Verfügung gestellt. Die Personalförderungsmaßnahmen werden durch die Abteilungsleitenden dokumentiert und jährlich evaluiert. (9 Punkte)	Weibliche Nachwuchskräfte	Direktion, Abteilungsleitungen, BfC	2023
M3.10	Die Arbeitsbereichs- oder Projektleitungen führen mit den wissenschaftlichen Hilfskräften – sofern für beide Seiten gewünscht – regelmäßig Personalgespräche. Individuelle Zielvereinbarungen werden dokumentiert. (7 Punkte)	Wissenschaftliche Hilfskräfte	Arbeitsbereichs- und Projektleitungen	2023

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M3.11	Stellen, die an der FVA entfristet werden, werden grundsätzlich ausgeschrieben. Es werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder im Fall einer Unterrepräsentanz alle Bewerberinnen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen. (15 Punkte)	Befristet weibliche Beschäftigte	Abteilungsleitungen, Direktion, Gremien, MLR	Ab sofort
M3.12	Ausbau der Rotation mit der Landesforstverwaltung und ForstBW und Öffnung für interessierte Kandidatinnen, vor allem für Forstbeamtinnen (1 Punkt)	Forstbeamtinnen	Direktion, MLR	Ab sofort
M3.13	Zur Werbung von 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. (8 Punkte und 1 Minuspunkt)	Weibliche Nachwuchskräfte	Direktion	Ab sofort
<b>M4</b>	<b>Ziel 4: Akzeptanz von Teilzeit</b>			
M4.1	Fortbildung und Sensibilisierung der Führungskräfte: Die Fortbildung soll eine jährlich stattfindende Pflichtveranstaltung sein. Themen für Schulungsinhalte sind: - Sensibilisierung für die Gründe von Teilzeit und Freistellung - Arbeitsorganisation und Führung von Personen in Voll- und Teilzeit (Arbeitszeit- und Überstundenmanagement, Moderation von Aufgabenteilung- und Arbeitsbelastung im Team) - Leistungsbemessung von Arbeiten in Voll- und Teilzeit (10 Punkte)	Führungskräfte	Direktion, Führungskräfte	2023

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M4.2	Die FVA setzt sich dafür ein, dass Vorgesetzten- und/oder Führungspositionen auch in Form einer Doppelspitze besetzt werden können, z. B. durch zwei Teilzeitbeschäftigte. Aufnahme in die Zielvereinbarung mit dem MLR  Geeignete Positionen werden in Zusammenarbeit mit der FVA-Leitung, dem MLR, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat ausgewählt und als Doppelspitze besetzt. (9 Punkte)	Führungskräfte in Teilzeit	Abteilungsleitungen, Direktion, Gremien, MLR	2023
M4.3	Bei der Besetzung von Führungspositionen und anderen Beschäftigungsgruppen wird die Teilzeioption gefördert. (7 Punkte)	Alle Beschäftigten	Direktion, Abteilungsleitungen, Arbeitsbereichsleitungen, Gremien	fortlaufend
M4.4	Erstellung eines hausinternen Leitfadens für die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Teilzeitkräften für die Organisation der Zusammenarbeit. (1 Punkt)	Beschäftigte in Teilzeit	Direktion, Abteilungsleitungen, Gremien	fortlaufend
M4.5	Erarbeitung eines Informationspapiers mit Informationen über Teilzeit, Freistellung und Befristung. Dies wird im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Informationsveranstaltung für Neugestellte kommuniziert und ist darüber hinaus im FVA-Intranet zu finden. (5 Punkte)	Alle Beschäftigten	Direktion, AG flexibles Arbeiten, Personalrat	fortlaufend

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M4.6	Die durch Teilzeitarbeit übrigen Stellenprozente des Vollzeitäquivalentes von Beschäftigten können in vereinfachten Verfahren genutzt werden. (3 Punkte und 1 Minuspunkt)	Alle Beschäftigten	Direktion, Abteilungsleitungen	2023
M4.7	Notwendige Ergänzungen von technischen Organisationshilfen, um die Zusammenarbeit, vor allem zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, effektiv zu organisieren, sind durch die FVA bereitzustellen. (4 Punkte)	Alle Beschäftigten	Direktion, Abt. Biometrie und Informatik, AG flexibles Arbeiten	2023
M4.8	Bei der beamtenrechtlichen Beurteilung ist auf ein ausgewogenes Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu achten und Geschlechterparität anzustreben. (2 Punkte)	Beamtinnen und Beamte	Abteilungsleitungen, Direktion, MLR,	2024
<b>M5</b>	<b>Ziel 5: Förderung der Gleichheitssensibilität</b>			
M5.1	Anwendung einer geschlechtergerechten, geschlechterneutralen und nicht-binären Sprache in der internen und externen, mündlichen und schriftlichen Kommunikation. (12 Punkte)	alle	Beschäftigte, Direktion, BfC	Ab sofort
M5.2	Informationen, die durch die Chancengleichheitsbeauftragte erfolgen, werden zur Förderung der Gleichheitssensibilität an alle Beschäftigten gerichtet. (11 Punkte)	Alle Beschäftigten	BfC	Ab sofort
M5.3	Kommunikationsschulung zum geschlechtergerechten Führungsverhalten	Führungskräfte	Direktion	2027

	<b>Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele</b> <i>(Maßnahmen in gekürzter Form. Begründungen sind im Fließtext nachzulesen)</i>	<b>Zielgruppe</b>	<b>zuständig für die Umsetzung</b>	<b>Zeitpunkt der Umsetzung</b>
M5.4	Ein kollegiales Frauen-Coaching unter professioneller Anleitung wird eingeführt.	Frauen	Direktion, BfC	2023
M5.5	Erweiterung der bisher etablierten Form des Gender-Mainstreaming um den umfassenderen Diversity-Aspekt und so der Heterogenität ihrer Mitglieder gerecht zu werden.	Alle Beschäftigten	Direktion, BfC	2025
<b>M6</b>	<b>Ziel 6: Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit</b>			
M6.1	Frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit an allen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle. (4 Punkte) Teilnahme an regelmäßigen Besprechungen der FVA, wie der Abteilungsleitungssitzung und der Kuratoriumssitzung.	BfC	Direktion, BfC	2023
M6.2	Jährliche Frauenversammlung u. a. mit externer Referentin oder externem Referent und mit Unterstützung der Direktion. (9 Punkte)	Weibliche Beschäftigte	Direktion, BfC	jährlich
M6.3	Die Direktion und die Chancengleichheitsbeauftragte treffen sich im regelmäßigen Turnus. (3 Punkte)	BfC	Direktion, BfC	Ab sofort
M6.4	Angebot einer Freistellung für die BfC. Unterstützung durch Assistenz für die Fachabteilung oder für die Arbeit der Chancengleichheitsbeauftragten. (8 Punkte)	BfC	Direktion	Ab sofort
M6.5	Die Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten ist bei der Gründung von abteilungs- oder fachübergreifenden Arbeitsgruppen abzufragen. (3 Punkte)	BfC	Direktion	Ab sofort