

**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

Internet: www.fva-bw.de

Inhaltsverzeichnis

Autorinnen und Autoren des Chancengleichheitsplans	6
Zusammenfassung	6
1 Grundlagen des Chancengleichheitsplans.....	10
1.1 Gesetzliche Grundlagen	10
1.2 Geltungsdauer.....	11
1.3 Geltungsbereich.....	11
2 Personalbestand der FVA.....	13
2.1 Abbildungen und Farbwahl.....	13
2.2 Alle Beschäftigten.....	13
Beschäftigte in Personalverwaltung des MLR.....	14
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
3 Rückblick zum Chancengleichheitsplan 2016 bis 2020	24
4 Zielvorgaben und Maßnahmen	27
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 Beaufragten für Chancengleichheit	43
5	Maßnahmen mit Blick auf die Personalverantwortung des MLR.....	45
6	Anhang.....	48
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.

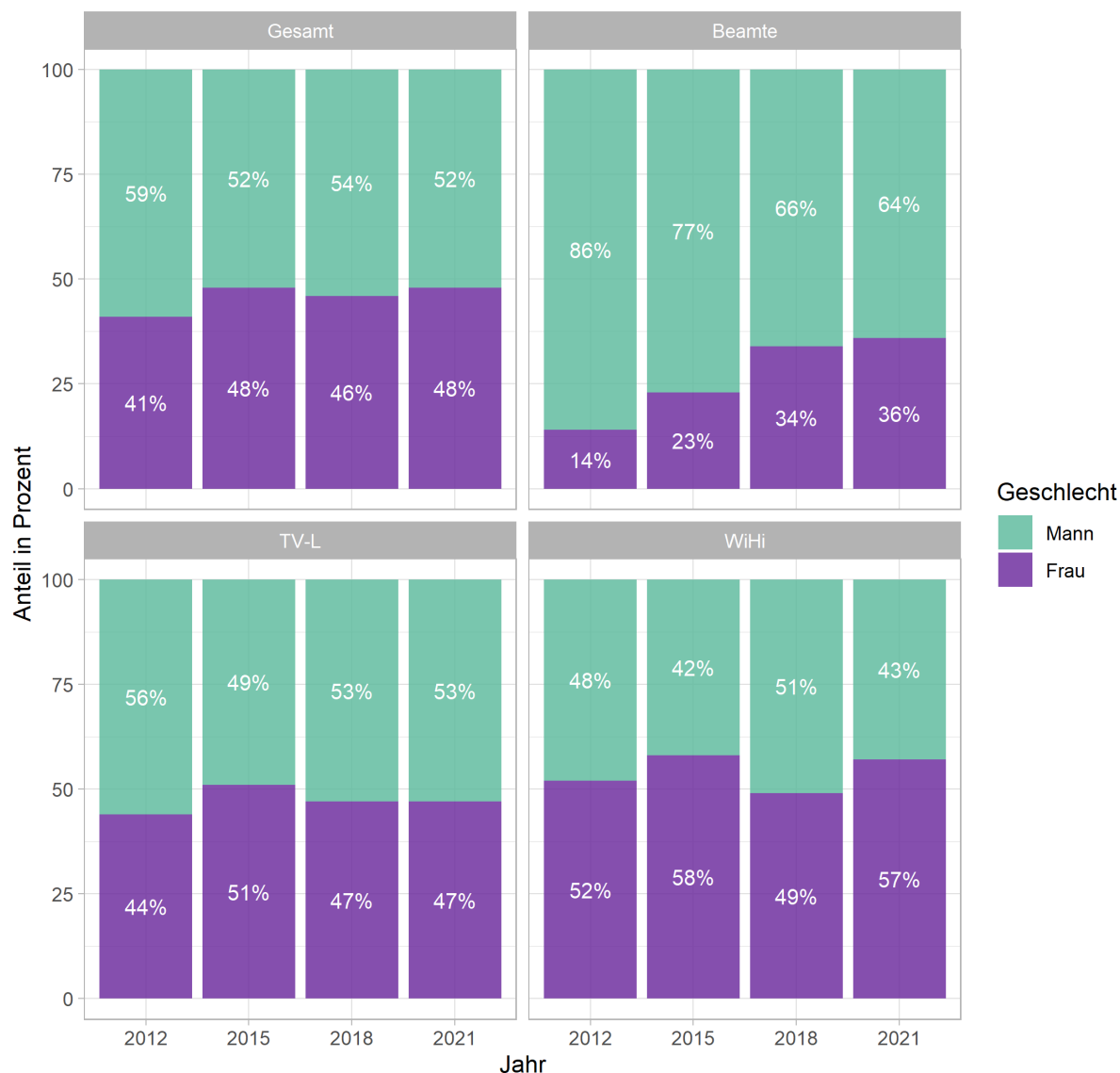


Abbildung 1.1.1. Übersicht der Beschäftigten. Vergleich der Beschäftigtenzahlen getrennt nach Geschlecht für die Gesamtbeschäftigten, die Beamtinnen und Beamten, TV-L und Wissenschaftliche Hilfskräfte aus den Jahren 2012, 2015, 2018 und 2021. Stichtag war jeweils der 30.06. Beschäftigte des TV-Forst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

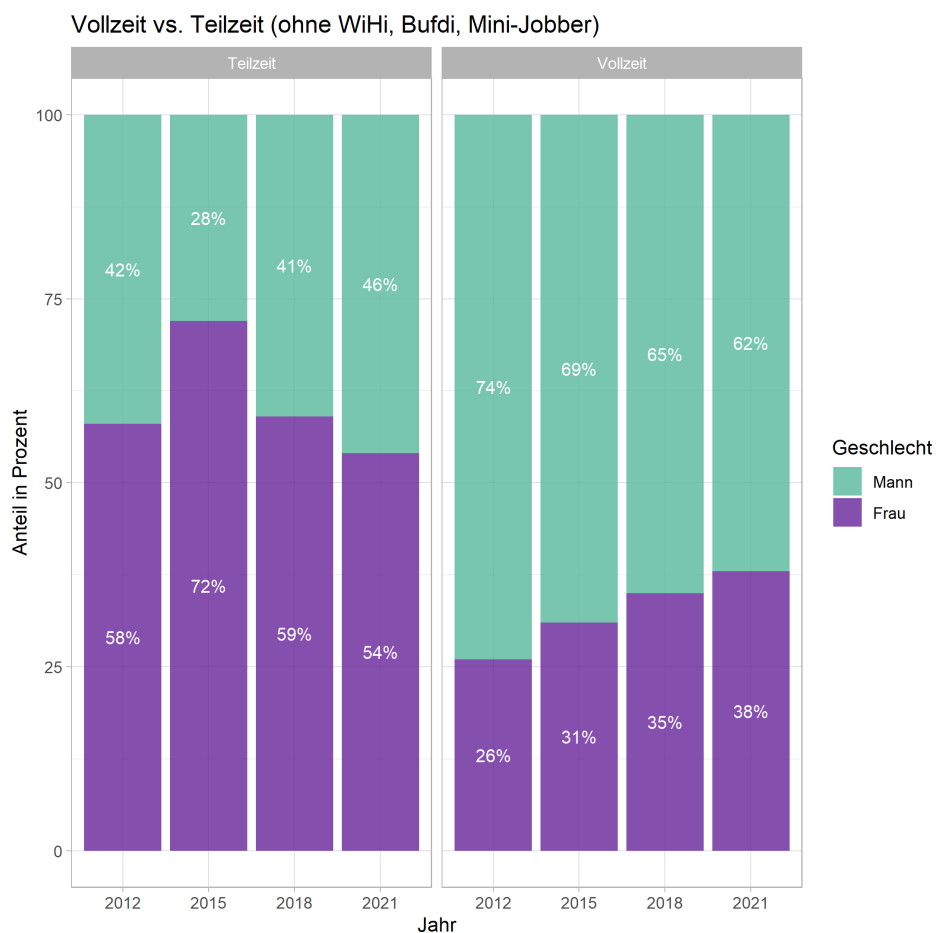


Abbildung 1.1.2. Vergleich der Beschäftigtenzahlen für Vollzeit/Teilzeit getrennt nach Geschlecht für die Gesamtbeschäftigten aus den Jahren 2012, 2015, 2018 und 2021. Stichtag war jeweils der 30.06. Wissenschaftliche Hilfskräfte, Bufdis und Mini-Jobber wurden dabei nicht berücksichtigt.

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.