

Gleichstellungskonzept Bayerische Staatsforsten



Gleichstellungskonzept Bayerische Staatsforsten



Stichtag 30.06.2006

Vorwort des Vorstands

Die Bayerischen Staatsforsten sind, wie die Forstbranche insgesamt, aufgrund ihrer geschichtlichen Entwicklung – in der Vergangenheit war der Forstberuf überwiegend von Männern gewählt worden – ein stark männlich geprägtes Unternehmen. Auch wenn seit Unternehmensgründung am 1. Juli 2005 auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Erhöhung der Frauenanteile Wert gelegt wurde, waren am Stichtag 30.06.2006 rd. 88 % der Beschäftigten Männer und nur rd. 12 % Frauen. Diese Dominanz der Männer schlägt sich nicht nur bei der Gruppe der Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter nieder – also in einem von schwerer körperlicher Arbeit geprägten Berufsfeld – sondern prägt insbesondere die Führungspositionen des Unternehmens, d.h. Vorstand, Bereichs-, Forstbetriebs- und Revierleitung. Im Gegensatz dazu arbeiten in den Büros der Forstbetriebe überwiegend Frauen.

Dieses Ungleichgewicht hat gleichermaßen Nachteile für die Beschäftigten und für das Unternehmen *BaySF*:

- Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie der überhöhte Frauenanteil im Bereich der Büroangestellten festigen überholte Rollenklischees und erzeugen intern wie extern ein konservatives Unternehmensimage.
- Die Potenzialentfaltung von Mitarbeiterinnen in männlich dominierten Laufbahnen wird erschwert.
- Vielfalt bleibt als Innovationsmotor ungenutzt.

Der Vorstand des Unternehmens sieht qualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor schlechthin in einer modernen Wirtschaft. Einer Arbeitswelt, die innovative Wege geht, um Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern gleichermaßen zu gewährleisten, wird die Zukunft gehören. Die Bayerischen Staatsforsten haben sich daher zum Ziel gesetzt, auf diesem Gebiet neue Wege zu beschreiten und aktive Maßnahmen zur Verbesserung der Situation einzuleiten. Im Unternehmen soll der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau integraler Bestandteil der Personalpolitik und der Personalentwicklung sein.

Im vorliegenden Gleichstellungskonzept, das zusammen mit den bestellten Gleichstellungsbeauftragten der *BaySF*, Frau Maria Reuther und Frau Manuela Seeber, erstellt und mit dem Gesamtpersonalrat des Unternehmens abgestimmt wurde, setzen wir uns zum Ziel, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, die über die gesetzlichen Bestimmungen der Gleichstellungsgesetze in unserem Land hinausgehen. Wir sehen in der Definition spezifischer Projekte zur Förderung von Frauen im Unternehmen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch eine wesentliche Komponente zur

Sicherung der sozialen Nachhaltigkeit in der *BaySF*. Gleichstellung bedeutet in vielfacher Hinsicht für Frauen und Männer eine höhere Lebensqualität und mehr Entscheidungsfreiheit für die eigene Lebensgestaltung. Zugleich werden für nachfolgende Generationen neue Lebensperspektiven aufgezeigt, die auch der Arbeitsmotivation und der Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit auch der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaftsunternehmen zugute kommen.

Regensburg, im Februar 2008

Dr. Rudolf Freidhager
Vorstandsvorsitzender

Reinhardt Neft
Vorstand

Karl Tschacha
Vorstand



Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

„Frau zu sein ist schwer: Man muss denken wie ein Mann, sich geben wie eine Dame, aussehen wie ein junges Mädchen und arbeiten wie ein Pferd“ (Kalenderspruch).

Um auf Gleichstellungsfragen aufmerksam zu machen, ist hin und wieder ein bisschen Provokation nötig.

Was bedeutet eigentlich Gleichstellung? In seinem Kern nichts anderes, als Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Gerade der Forstbereich ist stark männlich geprägt. Daher hat sich der Vorstand der Bayerischen Staatsforsten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bekannt und als ersten Schritt im Mai 2006 zwei Gleichstellungsbeauftragte ernannt.

In Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragten und dem Bereich Personal entstand nun das erste Gleichstellungskonzept der Bayerischen Staatsforsten. Es richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen und enthält wichtige Vorschläge und kontinuierliche Maßnahmen.

Veränderungen brauchen ihre Zeit, sind aber möglich.

Wir als Gleichstellungsbeauftragte unterstützen die Umsetzung des Konzepts und hoffen auf eine gute und konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten der Bayerischen Staatsforsten.

Regensburg, im Februar 2008



Maria Reuther



Manuela Seeber

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstands

1. Rechtlicher Rahmen	9
1.1 Das Bayerische Gleichstellungsgesetz	9
1.1.1 Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes	10
1.1.2 Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG)	10
1.1.3 Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes	11
2. Ist-Analyse	13
2.1 Beschäftigte	13
2.2 Voll- und Teilzeitarbeit	14
2.3 Beurlaubungen	17
2.4 Neueinstellungen und Versetzungen	18
2.4.1 Neueinstellungen von Angestellten	18
2.4.2 Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern	19
2.4.3 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten zur <i>BaySF</i>	19
2.4.4 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten von der <i>BaySF</i> zu anderen Dienstherren	20
2.5 Fortbildung	21
2.6 Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	23
2.6.1 Höhergruppierung von Angestellten und Verwaltungsarbeitern	23
2.6.2 Höhergruppierungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern	24
2.6.3 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten	25
3. Gleichstellung seit Unternehmensgründung	27
3.1 Gleichstellungsrelevante Themen im Nachhaltigkeitskonzept	27
3.2 Gleichstellungsbeauftragte	29
3.2.1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	29
3.2.2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	30
3.2.3 Regionale Zuständigkeit	31
3.3 Workshop in Buchenbühl	32
4. Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	36
4.1 Sensibilisierung der Führungskräfte	36
4.2 Mitarbeiterbefragung	37
4.3 Stellenbesetzungen	37
4.4 Flexible Arbeitszeiten	38
4.5 Teilzeitmodelle	39
4.6 Fort- und Weiterbildungen	40
4.7 Telearbeit	42
4.8 Beurlaubung	42
4.9 „Väterförderung“	43
4.10 Erfahrungsaustausch zum Thema „Gleichstellung im Forstbereich“	43
5. Familienfreundliches Unternehmen	45
6. Beratung in dienstlichen und personalrechtlichen Fragen	45
7. Information der Beschäftigten	47
8. Ausblick	47

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beurlaubungen nach Beschäftigtengruppen	17
Tabelle 2: Neueinstellungen von Angestellten nach Vergütungsgruppen	18
Tabelle 3: Einstellungen von Waldarbeiter/innen nach Lohngruppen	19
Tabelle 4: Versetzungen zur <i>BaySF</i> nach Besoldungsgruppen	20
Tabelle 5: Versetzungen von der <i>BaySF</i> zu anderen Dienstherren nach Besoldungsgruppen	20
Tabelle 6: Höhergruppierungen von Angestellten nach Vergütungsgruppe	23
Tabelle 7: Höhergruppierungen von Waldarbeiter/innen nach Lohngruppen	24
Tabelle 8: Beförderungen nach Besoldungsgruppen	25

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverteilung Beschäftigte <i>BaySF</i>	13
Abbildung 2: Beschäftigtengruppen Gesamt	14
Abbildung 3: Beschäftigtengruppen aufgeteilt nach Frauen und Männern	14
Abbildung 4: Geschlechteranteil nach Beamte und Angestellte	15
Abbildung 5: Verteilung der Teil- und Vollzeitarbeit Gesamt	16
Abbildung 6: Verteilung der Teil- und Vollzeitarbeit nach Beschäftigtengruppen	16
Abbildung 7: Nachhaltigkeitsmodell der Bayerischen Staatsforsten	27

1. Rechtlicher Rahmen

Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming (bei allen gesellschaftlichen Vorhaben sind die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt) ergeben sich sowohl aus internationalem Recht als auch aus unserem nationalen Verfassungsrecht.

Auf EU-Ebene wurde der Gender-Mainstreaming-Ansatz zum ersten Mal im Amsterdamer Vertrag, der am 01. Mai 1999 in Kraft trat, rechtlich verbindlich festgeschrieben. Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 dieses EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming.

Auch aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung des Staates für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG), sondern nimmt den Staat nunmehr ausdrücklich in die Pflicht, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).

Diese europarechtlichen und nationalen Regelungen bedeuten, dass Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming rechtlich - und nicht nur politisch! - geboten sind. Das heißt, sie verlieren auch bei einem Wechsel an der Spitze von Verwaltung und Politik nicht ihre Gültigkeit.

1.1 Das Bayerische Gleichstellungsgesetz

Mit dem bereits am 24. Mai 1996 vom Bayerischen Landtag beschlossenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) wurde die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Durch das Änderungsgesetz vom 23.05.2006 wurde das ursprünglich bis 30.06.2006 zeitlich begrenzte GIG grundsätzlich bestätigt, aktualisiert und auf unbestimmte Zeit verlängert.

Dieses Gesetz gilt auch für das Unternehmen *Bayerische Staatsforsten* als Anstalt des öffentlichen Rechts. Die *BaySF* bekennt sich zu den Bestimmungen des BayGIG und setzt sich zum Ziel, über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Wege zu leiten.

Obwohl für die *BaySF* keine gesetzliche Verpflichtung dazu bestünde, wurden für das Unternehmen zwei Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die sich die Aufgaben nach dem BayGIG teilen.

1.1.1 Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

Ziele des BayGIG sind die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern sowie insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Zur Erreichung dieser Ziele setzt das BayGIG im Wesentlichen auf folgende Elemente:

- konkrete Vorgaben an die Dienststellen,
- Erstellung von Gleichstellungskonzepten,
- Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten,
- Fortbildungsmaßnahmen zum BayGIG und spezifischen Problemen,
- Bericht der Staatsregierung über den Vollzug des BayGIG.

1.1.2 Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG)

Nach Art. 4 Abs. 1 Satz 1 BayGIG erstellen Dienststellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit ein Gleichstellungskonzept unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.

Das Unternehmen *Bayerische Staatsforsten* erstellt erstmals im Geschäftsjahr 2007 (Stand der Daten: 30.06.2006) ein Gleichstellungskonzept. In diesem Gleichstellungskonzept sollen grundsätzliche Rahmenbedingungen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Unternehmen getroffen und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten verbessert werden.

Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist die Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Die vorhandenen Unterschiede sind im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung darzustellen und zu erläutern.

1.1.3 Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

Die Erstellung des Gleichstellungskonzepts der *BaySF* erfolgte durch den Bereich Personal in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten. Das Gleichstellungskonzept gilt für das gesamte Personal in allen Beschäftigungsgruppen der Bayerischen Staatsforsten. Maßgeblicher Stichtag für die Erhebung der Daten war der 30.06.2006. Die Anzahl von Einstellungen, Beförderungen u.ä. bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.07.2005 bis zum 30.06.2006.

Soweit zur besseren Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird, sind damit im Sinne des Gender Mainstreaming selbstverständlich sowohl Frauen als auch Männer angesprochen.

2. Ist-Analyse

Die Ist-Analyse verwendet den Begriff Beschäftigte. Dieser Begriff umfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich aller Beurlaubten. Auszubildende werden bei einzelnen Darstellungen mitberücksichtigt.

2.1 Beschäftigte

Die *BaySF* hatte zum Stichtag 30.06.2006 einschließlich Azubis insgesamt 3100 Beschäftigte. Hiervon waren 1919 (62%) Personen Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter, 755 (24%) Beamtinnen und Beamte, 335 (11%) Angestellte sowie 91 (3%) Auszubildende.

In den folgenden Abbildungen wird der Beschäftigtenstand von 3009 (ausschließlich der Auszubildenden) verwendet.

Der Anteil der insgesamt 374 Frauen an der Gesamtzahl (ohne die Auszubildenden) von 3009 beträgt damit 12%. Für die 2635 männlichen Mitarbeiter errechnet sich ein Anteil von 88%

Geschlechterverteilung Beschäftigte *BaySF*
Stand 30.06.2006

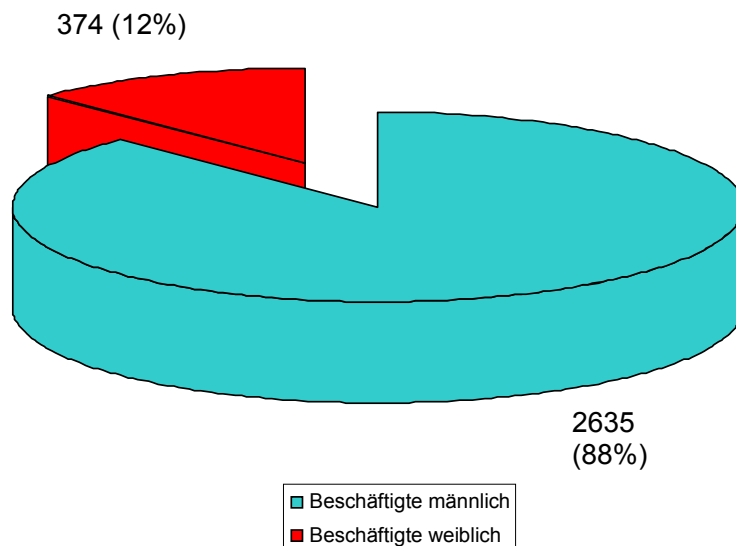


Abbildung 1: Geschlechterverteilung Beschäftigte *BaySF*

Den größten Teil der Gesamtbeschäftigten (ausschließlich der Auszubildenden) machen die Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter mit einem Anteil von 64% aus, die Beamtinnen und Beamten folgen mit 25% vor den Angestellten mit 11%.

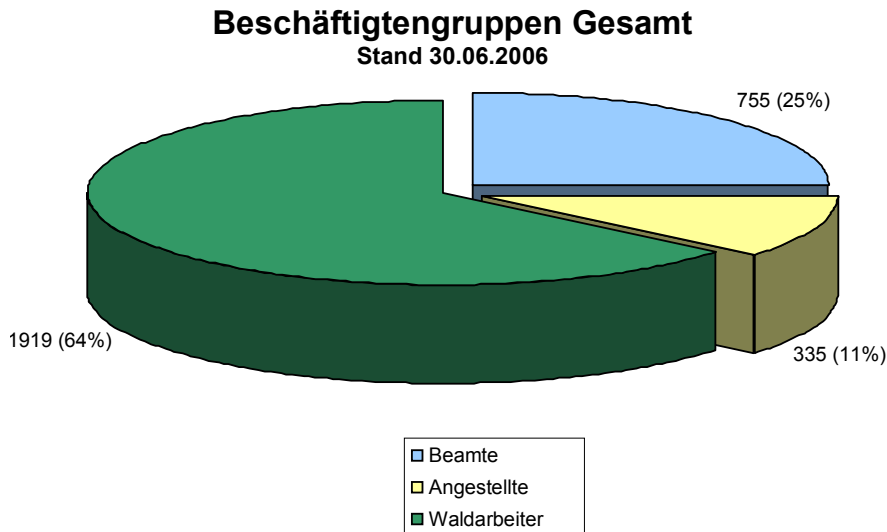


Abbildung 2: Beschäftigtengruppen Gesamt

Innerhalb der drei oben genannten Beschäftigungsgruppen stellt sich der Anteil der Frauen und Männer wie folgt dar:

Von den 1919 Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern sind 105 Waldarbeiterinnen und 1814 Waldarbeiter (in diesen Zahlen sind Reinigungskräfte etc. enthalten). Die Gruppe der Waldarbeiterinnen stellt somit – gemessen an der Beschäftigtengruppe Waldarbeiter – einen Anteil von 5%, die der Waldarbeiter einen Anteil von 95%.

Wie auch die Waldarbeiterinnen sind Beamtinnen – gemessen an der Beschäftigtengruppe Beamte – mit einem Anteil von 5% vertreten, männliche Beamte mit 95%.

Den größten Anteil erreichen weibliche Beschäftigte in der Angestelltengruppe mit einem Frauenanteil von 70% gegenüber 30% an Männern.

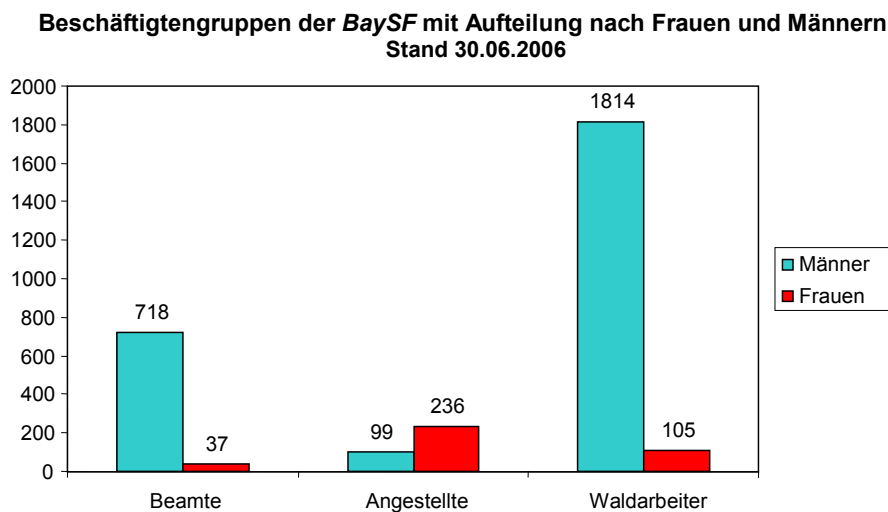


Abbildung 3: Beschäftigtengruppen aufgeteilt nach Frauen und Männern

Bei der Aufteilung nach Laufbahngruppen wurden vergleichbare Eingruppierungen bei Angestellten und Laufbahngruppen der Beamten zusammengefasst.

Im höheren Dienst sind von insgesamt 136 Personen 5 Frauen und 131 Männer vertreten. Dies entspricht einem Frauenanteil im höheren Dienst von 4% und einem Männeranteil von 96%.

Im gehobenen Dienst sind von insgesamt 599 Beschäftigten 6% Frauen und 94% Männer.

In der Laufbahngruppe mittlerer Dienst sind insgesamt 355 Personen tätig. Hiervon sind 66% Frauen und 34% Männer.

Die Gruppe der Waldarbeiter, die mit der Laufbahngruppe mittlerer Dienst gleichzusetzen ist, besteht aus insgesamt 1919 Personen. Davon sind 5% Frauen und 95% Männer.

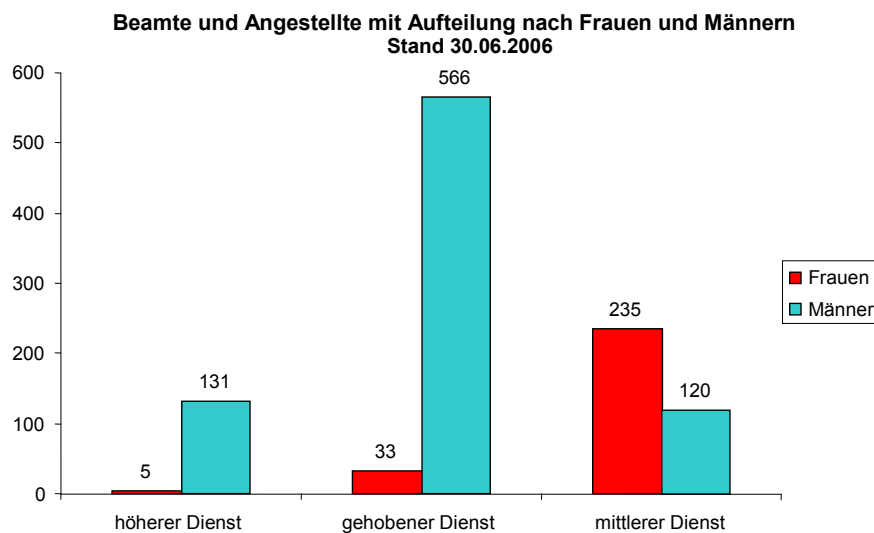


Abbildung 4: Geschlechteranteil nach Beamten und Angestellten

2.2 Voll- und Teilzeitarbeit

Die BaySF bietet Teilzeitarbeit in sehr vielfältiger Art und Weise an, wobei die Spanne der Teilzeitanteile vom Minijob bis zu 95% der Arbeitszeit reicht.

Bei der BaySF sind von 3009 Personen 89% vollzeitbeschäftigt. Davon sind 94% männlich, 6% weiblich. Die Möglichkeit Teilzeitarbeit wurde von insgesamt 11% wahrgenommen. Hiervon sind 33% Männer und 67% Frauen.

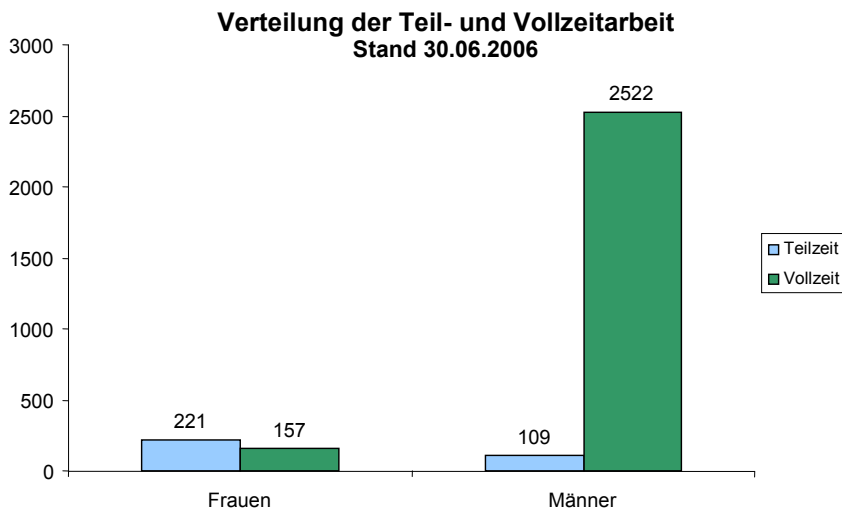


Abbildung 5: Verteilung der Teil- und Vollzeitarbeit Gesamt

Innerhalb der drei Beschäftigtengruppen stellt sich der Anteil der Frauen und Männer wie folgt dar:

Von den insgesamt 1919 Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern sind 91% Vollzeit und 9% Teilzeit beschäftigt.

In der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten arbeiten 98% in Vollzeit und 2% in Teilzeit.

Der größte Anteil an Teilzeitbeschäftigung wird in der Gruppe der Angestellten erreicht. Mit einem Verhältnis 44% in Teilzeit gegenüber 56% in Vollzeit ist somit fast jedes zweite Beschäftigungsverhältnis eine Teilzeitbeschäftigung.

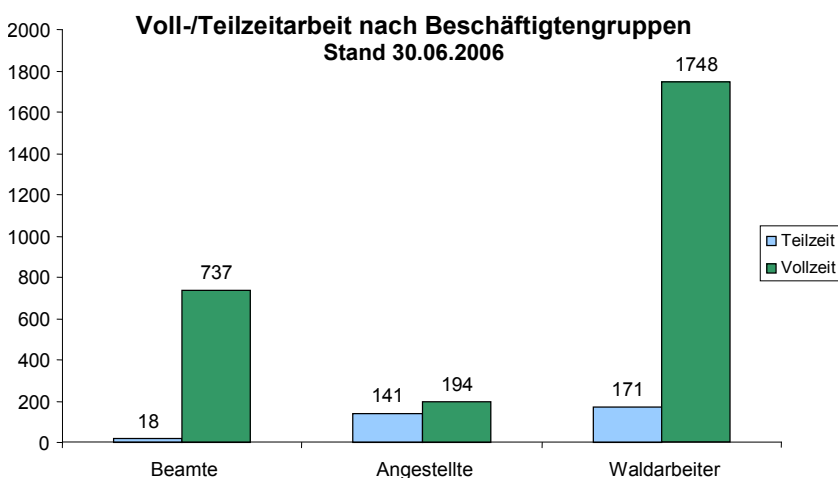


Abbildung 6: Verteilung der Teil- und Vollzeitarbeit nach Beschäftigtengruppen

2.3 Beurlaubungen

Bei der Neugründung der Bayerischen Staatsforsten zum 01.07.2005 verblieben die zu diesem Zeitpunkt Beurlaubten grundsätzlich bei der Bayerischen Forstverwaltung. Gründe für Beurlaubungen sind z.B. Elternzeit, Sonderurlaube etc. Zum Stichtag 30.06.2006 waren insgesamt 47 Beschäftigte beurlaubt: Fünf Beamte, sechs Angestellte und 36 Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter.

Von den 36 beurlaubten Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern waren 35 Männer (30 Vollzeit und 5 Teilzeit) und eine Frau in Teilzeit.

Die fünf beurlaubten Beamten sind männlich und vollzeitbeschäftigt.

Die sechs beurlaubten Angestellten teilen sich auf in drei vollzeitbeschäftigte und zwei teilzeitbeschäftigte Frauen sowie einen Mann in Teilzeit.

Beschäftigtengruppe	Frauen		Männer	
	TZ	VZ	TZ	VZ
Beamte		5		
Angestellte	3	2		1
Waldarbeiter	1		5	30

Tabelle 1: Beurlaubungen nach Beschäftigtengruppen

2.4 Neueinstellungen und Versetzungen

2.4.1 Neueinstellungen von Angestellten

Bei der *BaySF* wurden im Berichtszeitraum insgesamt 40 Angestellte neu eingestellt. Davon waren 27 Frauen und 13 Männer. Von den 27 Frauen arbeiten 11 in Vollzeit und 16 in Teilzeit.

Vergütungsgruppen	Gesamtzahl Einstellungen	Frauen				Männer			
		TZ	%	VZ	%	TZ	%	VZ	%
vergleichbar höherer Dienst									
Außertariflich	2							2	
BAT I									
BAT I a									
BAT I b	2			1				1	
BAT II a	4	1		1		1		1	
vergleichbar gehobener Dienst									
BAT II a									
BAT III	2			1				1	
BAT IV a	3			1				2	
BAT IV b									
BAT V a									
BAT V b	2			1				1	
vergleichbar mittlerer Dienst									
BAT V b									
BAT Vc									
BAT VI b	2	1						1	
BAT VII	9	5		3				1	
BAT VIII	14	9		3				2	
MTArb									
insgesamt	40 (=100%)	16	40	11	28	1	3	12	30

Tabelle 2: Neueinstellungen von Angestellten nach Vergütungsgruppen

2.4.2 Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern

Bei der *BaySF* wurden insgesamt 32 Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter (inkl. Reinigungs-, Dienst- und Saisonarbeitskräften) eingestellt, davon waren 10 Frauen (jeweils fünf voll- und teilzeitbeschäftigt) und 22 Männer.

Von den Waldarbeitern wurden fünf in Teilzeit eingestellt und 17 in Vollzeit.

Lohngruppen	Gesamtzahl Einstellungen	Frauen				Männer			
		TZ	%	VZ	%	TZ	%	VZ	%
W 1	11	5		3		3			
W 2	2			2					
W 3	16							16	
W 4									
W 5	2					2			
W 6									
W 7									
W 8									
W 9	1							1	
insgesamt	32 (=100%)	5	16	5	16	5	16	17	52

Tabelle 3: Einstellungen von Waldarbeiter/innen nach Lohngruppen

2.4.3 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten zur *BaySF*

Aufgrund von Art. 19 des Gesetzes zur Errichtung des Unternehmens *Bayerische Staatsforsten* (Staatsforstengesetz - StFoG) wurde der *BaySF* zwar Dienstherrnfähigkeit verliehen, allerdings mit der Einschränkung, dass keine neuen Beamtenverhältnisse begründet werden dürfen. Einstellungen in der Beschäftigtengruppe der Beamten sind deshalb gesetzlich ausgeschlossen.

Andererseits sieht jedoch der Gesetzgeber in Art. 19 StFoG vor, dass ein Austausch zwischen Beschäftigten und damit auch Beamtinnen und Beamten des Freistaates Bayern und der *BaySF* möglich bleibt, insbesondere zwischen der Bayerischen Forstverwaltung und den Bayerischen Staatsforsten. Vor allem aufgrund dieser Regelungen kam es zu folgenden Versetzungen zur *BaySF*:

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
höherer Dienst		
A 16		
A 15		
A 14		
A 13		
gehobener Dienst		
A 13		1
A 12		1
A 11		1
A 10		1
A 9		
mittlerer Dienst		
A 8		
A 7		
A 6		
insgesamt		4

Tabelle 4: Versetzungen zur BaySF nach Besoldungsgruppen

2.4.4 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten von der BaySF zu anderen Dienstherrn

Im Gegenzug wurden ebenso Beamte auf eigenen Antrag von der BaySF zum Freistaat Bayern versetzt:

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
höherer Dienst		
A 16		
A 15		
A 14		
A 13		1
gehobener Dienst		
A 13		1
A 12		
A 11		4
A 10		
A 9		
mittlerer Dienst		
A 9		
A 8		
A 7		1
insgesamt		7

Tabelle 5: Versetzungen von der BaySF zu anderen Dienstherrn nach Besoldungsgruppen

2.5 Fortbildung

Die Beschäftigten der *BaySF* werden bedarfsorientiert und zeitnah fortgebildet. Zahlreiche Maßnahmen finden im forstlichen Bildungszentrum der *BaySF* statt.

Die Lehrgänge richten sich in der Regel an bestimmte Zielgruppen wie z. B. Teamleiter Büro, Forstwirte, Sachbearbeiter/innen Holzverkauf, Sachbearbeiter/innen Jagd etc. Zusätzlich zur Dokumentation der Lehrgänge, Besprechungen und Seminare erfolgt eine zahlenmäßige Erfassung und Buchung der Teilnehmer. Eine Unterscheidung nach Geschlechtern erfolgt nicht.

In den einzelnen Zielgruppen ist der Anteil an Frauen sehr unterschiedlich repräsentiert. So sind in den Büros der Forstbetriebe beim Holzverkauf wesentlich mehr Frauen tätig als bei der Zielgruppe der Forstwirte/-wirtinnen. Noch deutlicher wird es bei der Fortbildung für Forstwirtschaftsmeister der *BaySF* – eine bislang noch 100prozentige Männerdomäne.

Der unterschiedlich hohe Frauenanteil in den Beschäftigtengruppen der *BaySF* spiegelt sich im Fortbildungs-geschehen der einzelnen Zielgruppen wieder.

Im ersten Unternehmensjahr lag eine große Herausforderung in der Anpassung der Buchführung an die Anforderungen eines modernen Unternehmens.

Fortbildungsschwerpunkte waren Schulungen im Bereich Finanzen, Rechnungswesen, Controlling (FRC), Holz, Technik und Logistik (HTL) sowie Lohnabrechnung. Da sich die Arbeitsschwerpunkte und -abläufe an den Forstbetrieben und in der Zentrale für die einzelnen Beschäftigten nach Gründung der *BaySF* zum Teil deutlich geändert hatten, waren zudem intensive Fortbildungen im Bereich MS-Office (Outlook, Excel, Power Point, ...) notwendig.

Von der sich rasch ändernden Arbeitssituation (nach Gründung der *BaySF*) waren viele Beschäftigte betroffen. Primär traf dies für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bürobereich zu, welche die Probleme und Anforderungen des forstlichen Betriebsalltags meistern mussten. Da der Anteil der weiblichen Beschäftigten hier relativ hoch ist, lag damit im „Gründungsjahr“ der Bayerischen Staatsforsten der Frauenanteil bei den Fortbildungen an den Stützpunkten des Forstlichen Bildungszentrum wohl höher als der Frauenanteil über alle Beschäftigten-gruppen hinweg.

Auch im Zuge der Ausstattung unserer Revierleiterinnen und Revierleiter mit moderner DV-Technik wurden zahlreiche speziell angepasste Kurse und Seminare angeboten.

Das Forstliche Bildungszentrum konzentrierte sich darauf, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Umgang der notwendigen modernen Datenverarbeitungstechnik vertraut zu machen.

Der für Forstwirtinnen und Forstwirte Anfang 2006 initiierte Lehrgang „Moderne Waldbewirtschaftung“ greift aktuelle Fragestellungen der Praxis auf und ist inhaltlich so gestaltet, dass die Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter Einblicke in grundlegende Betriebsabläufe bekommen. Die Neugestaltung dieses obligatorischen Lehrgangs wurde gut angenommen und wird deshalb systematisch weitergeführt.

Das Thema Gleichstellung wurde bei den Fortbildungsmaßnahmen im ersten Geschäftsjahr nicht aufgegriffen. Für diese Entscheidung ausschlaggebend waren hier vor allem folgende Punkte:

- Die zeitliche Beanspruchung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zwingend notwendigen Schulungen war bereits sehr hoch. Die Bewältigung der anstehenden Arbeiten erforderte ein hohes Maß an Engagement seitens der Beschäftigten. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisteten zahlreiche Überstunden, um den Betrieb am Laufen zu halten.
- Der Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten lag in den ersten Monaten insbesondere bei der Umsetzung der im Nachhaltigkeitskonzept der *BaySF* formulierten Ziele. Die Auswertungen der Ergebnisse vom Workshop „Gleichstellung“, die Teilnahme an den Sitzungen des Gesamtpersonalrates, Termine mit Vorstand, Termine innerhalb des Bereichs Personal, Beratungen in Einzelfällen, ... bedeuteten eine intensive zeitliche Einbindung.

In den kommenden Geschäftsjahren wird das Thema Gleichstellung wieder deutlich im Fortbildungsangebot vertreten sein. Es ist geplant, zu den Themen „Gleichstellungskonzept der *BaySF*“, „Vereinbarkeit vor Beruf und Familie“ sowie „Frauen im Berufsalltag“ gezielte Fort- und Weiterbildungen anzubieten (vgl. 5.2 Fort- und Weiterbildungen).

2.6 Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

2.6.1 Höhergruppierung von Angestellten und Verwaltungsarbeitern

In der Angestelltengruppe sind 236 Frauen und 99 Männer beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 70% gegenüber 30% an Männern.

Insgesamt wurden in der Gruppe der Angestellten 32 Personen höhergruppiert. Davon 23 Frauen und 9 Männer, das entspricht 16% der Frauen und 7% der Männer. Der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen insgesamt beträgt 72 %, während der Anteil der Männer bei 28 % liegt. Es arbeiteten 11 der höhergruppierten Frauen in Teilzeit und 12 in Vollzeit. Die Männer waren alle in Vollzeit tätig.

Vergütungsgruppen	Gesamtzahl Beschäftigte	Frauen				Männer			
		TZ	%	VZ	%	TZ	%	VZ	%
vergleichbar höherer Dienst									
Außertariflich	7								
BAT I									
BAT I a									
BAT I b	5								
BAT II a	2								
vergleichbar gehobener Dienst									
BAT II a									
BAT III	2								
BAT IV a	9								
BAT IV b	4								
BAT V a									
BAT V b	12	1						1	
vergleichbar mittlerer Dienst									
BAT V b									
BAT V c	36	3		6				6	
BAT VI b	116	1		2				1	
BAT VII	121	6		4				1	
BAT VIII	18								
MT Arb.	3								
insgesamt	335 (=100%)	11	3	12	4			9	3
Anteil an der Gruppe Angestellte/Verwaltungsarbeiter ges. in %	335 (=100%)	236 (=70%)				99 (=30%)			
davon Höhergruppierungen ges. in %	32 (=100%)	23 (=72%)				9 (=28%)			

Tabelle 6: Höhergruppierungen von Angestellten nach Vergütungsgruppe

2.6.2 Höhergruppierungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern

Von den 1919 Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern sind 105 Waldarbeiterinnen und 1814 Waldarbeiter. Der Frauenanteil liegt bei 5%, während der Männeranteil 95% beträgt.

Insgesamt wurden im Auswertungszeitraum 42 Personen höhergruppiert. 41 Waldarbeiter und eine Waldarbeiterin, das entspricht 1% der Frauen und 2% der Männer. Somit liegt der Anteil der Frauen insgesamt an den Höhergruppierungen bei 2%, während der Anteil der Männer 98% beträgt.

Von den 41 Männern waren 35 vollzeitbeschäftigt und 6 in Teilzeit. Eine Waldarbeiterin in Teilzeit.

Lohngruppen	Gesamtzahl Beschäftigte	Frauen				Männer			
		TZ	%	VZ	%	TZ	%	VZ	%
W 1	49								
W 2	61								
W 3	106					1		8	
W 4	94	1				3		6	
W 5	1410					2		15	
W 6	13								
W 7	18							2	
W 8	17							2	
W 9	151							2	
insgesamt	1919 (=100%)	1	0			6	0	35	2
Anteil an der Gruppe Angestellte/Verwaltungsarbeiter ges. in %	1919 (=100%)	105 (=5%)				1814 (=95%)			
davon Höhergruppierungen ges. in %	42 (=100%)	1 (=2%)				41 (=98%)			

Tabelle 7: Höhergruppierungen von Waldarbeiter/innen nach Lohngruppen

2.6.3 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

Von den 755 Beamtinnen und Beamten sind 37 Beamtinnen und 718 Beamte. Der Frauenanteil liegt bei 5%, während der Männeranteil 95% beträgt.

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten wurden insgesamt 53 Personen befördert. Davon 6 Frauen und 47 Männer, das entspricht 16% der Frauen und 7% der Männer. Der Anteil der Frauen an den Beförderungen insgesamt beträgt 11%, während der Anteil der Männer bei 89% liegt.

5 Beamtinnen waren in Vollzeit beschäftigt, eine teilzeitbeschäftigt. Von den 47 Männern sind zwei teilzeitbeschäftigt, der Rest ist vollzeitbeschäftigt.

Vergütungsgruppen	Gesamtzahl Beschäftigte	Frauen				Männer			
		TZ	%	VZ	%	TZ	%	VZ	%
höherer Dienst									
B 3	1								
A 16	7								
A 15	43							7	
A 14	59							4	
A 13	12							1	
gehobener Dienst									
A 13	21								
A 12	134			1				7	
A 11	384			1				4	
A 10	33							1	
A 9	7	1		1				2	
mittlerer Dienst									
A 9	19					1		10	
A 8	19			2		1		9	
A 7	11								
A 6	5								
insgesamt	755 (=100%)	1	0	5	1	2	0	45	6
Anteil an der Gruppe Angestellte/Verwaltungsarbeiter ges. in %	755 (=100%)	37 (=5%)				718 (=98%)			
davon Höhergruppierungen ges. in %	53 (=100%)	6 (=11%)				47 (=89%)			

Tabelle 8: Beförderungen nach Besoldungsgruppen

3. Gleichstellung seit Unternehmensgründung

3.1 Gleichstellungsrelevante Themen im Nachhaltigkeitskonzept

Die Bayerischen Staatsforsten erarbeiteten in ihrem ersten Geschäftsjahr das Nachhaltigkeitskonzept. Ausgehend vom Unternehmensmotto „Nachhaltig Wirtschaften“ konkretisieren die dargelegten Ziele und Entwicklungen des Unternehmens in den kommenden fünf Jahren das Prinzip Nachhaltigkeit für die Bayerischen Staatsforsten. Die Erstellung des Nachhaltigkeitskonzepts unter Einbindung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bildete jenseits der Inhalte einen Schlüssel für die Identitätsfindung der Bayerischen Staatsforsten. Der Vorstand der *BaySF* bekennt sich im Nachhaltigkeitskonzept ausdrücklich zur Förderung der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern.



Abbildung 7: Nachhaltigkeitsmodell der Bayerischen Staatsforsten

Das Unternehmensmotto „Nachhaltig Wirtschaften“ ist Ausgangspunkt für das Selbstverständnis der *BaySF*. Das umfassende Verständnis der *BaySF* von Nachhaltigkeit geht dabei weit hinaus über das traditionelle forstwirtschaftliche Gebot, nicht mehr Holz zu nutzen, als nachwächst. Die Nachhaltigkeit der Bewirtschaftung des bayerischen Staatswalds muss aus Sicht der *BaySF* drei Dimensionen berücksichtigen: Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft. Basis des Handelns des Unternehmens sind dabei die Qualifikation und das Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die *BaySF* geht davon aus, dass sich diese Bereiche gegenseitig bedingen und eng miteinander verwoben sind. Eine langfristig angelegte Unternehmensausrichtung muss die natürlichen Produktionsgrundlagen bewahren, die Leistungsbereitschaft und Kompetenz seiner Beschäftigten erhalten und verbessern und darf die gesellschaftlichen Ansprüche an den Wald nicht aus den Augen verlieren.

Das Unternehmen *Bayerische Staatsforsten* bekennt sich zu den Bestimmungen des Bay-GiG, setzt sich jedoch zum Ziel, über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus weitere Maßnahmen zu ergreifen. Zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern muss im Sinne der Vermeidung von strukturellen Diskriminierungen im Unternehmen der Gleichstellung ein besonderes Gewicht beigemessen werden.

Frauenförderung ist ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen werden definiert, um strukturelle Ungleichheiten auszugleichen.

Das heißt im Einzelnen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das Unternehmen im kritischen Dialog bei der Umsetzung der Gleichbehandlung von Frau und Mann.
- Im Geschäftsjahr 2007 erstellt der Bereich Personal, Organisation, Aus- und Fortbildung ein Gleichstellungskonzept, das die Leitlinien des Unternehmens zur Verbesserung der Situation von Frauen im Unternehmen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammenfasst.
- Die Bayerischen Staatsforsten verwenden generell eine geschlechtsneutrale Sprache.
- Sämtliche Stellen der Bayerischen Staatsforsten sind grundsätzlich teilzeitfähig. Das Unternehmen fördert familienfreundliche Teilzeitmodelle. Durch Teilzeit vakante Stellen werden je nach betrieblichem Erfordernis durch befristet angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten.
- Teilzeit und Elternzeit sind kein Karrierehindernis.
- Das Unternehmen hält aktiv Kontakt zu seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit und unterstützt deren Wiedereingliederung aktiv.

3.2 Gleichstellungsbeauftragte

Um das oben genannte Unternehmensziel im betrieblichen Geschehen zu erreichen, wurde im März 2006 die Stelle einer/eines Gleichstellungsbeauftragten intern ausgeschrieben.

Zur besseren zeitlichen und räumlichen Organisation wurden die Beschäftigten Maria Reuther und Manuela Seeber für die Dauer von zunächst drei Jahren für diese Tätigkeit bestellt.

Maria Reuther ist Revierleiterin des Reviers Ismaning am Forstbetrieb Freising und Manuela Seeber ist forstliche Arbeitslehrerin am Stützpunkt Buchenbühl des Forstlichen Bildungszentrums der *BaySF*.

Für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte sind beide im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Tätigkeiten freigestellt.

Maria Reuther und Manuela Seeber wurden in der baysfintern, der monatlichen Informationsbroschüre des Unternehmens an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in der Ausgabe vom Juni/Juli 2006 allen Beschäftigten vorgestellt.

Auch die Betriebe und Sondereinrichtungen sowie die örtlichen Personalräte können bei Bedarf Auskunft über die aktuellen Adressen, Telefonnummern, E-Mail wie auch Zuständigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten geben.

3.2.1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützen dessen Umsetzung.

Sie fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung des BayGIG und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzlich Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

Zu ihren Aufgaben gehören auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und die Unterstützung der Beschäftigten im Einzelfall. An den Forstbetrieben und Sondereinrichtungen der Bayerischen Staatsforsten sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten keine weiteren Ansprechpartner bestellt. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden. Diese vertreten sich bei Urlaub, Krankheit, etc. gegenseitig.

3.2.2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

In Art. 18 BayGIG sind die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Nachfolgend ein Auszug der wesentlichen Aspekte:

Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht und werden vom Vorstand und vom Bereich Personal bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.

Sie sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen und sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt oder wenn die Gleichstellungsbeauftragten hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes nicht beachtet werden. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und der Vorstand arbeiten vertrauensvoll zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen an den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Gesamtpersonalrats teilnehmen. Sie sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden. Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrates.

3.2.3 Regionale Zuständigkeit

Für gleichstellungsrelevante Anliegen der Beschäftigten wurde mit den Gleichstellungsbeauftragten eine regionale Zuständigkeit vereinbart.

Innerhalb der Bayerischen Staatsforsten wird der Zuständigkeitsbereich Nord von Manuela Seeber und der Zuständigkeitsbereich Süd von Maria Reuther betreut.

Zuständigkeitsbereich Nord:

Forstbetriebe Allersberg, Arnstein, Bad Brückenau, Bad Königshofen, Coburg, Ebrach, Fichtelberg, Flossenbürg, Forchheim, Hammelburg, Heigenbrücken, Nordhalben, Nürnberg, Pegnitz, Rothenbuch, Rothenburg, Rothenkirchen, Schnaittenbach, Selb und Waldsassen

Standorte Bayreuth, Bindlach, Bodenwöhr und Buchenbühl

Zentrale Regensburg

Zuständigkeitsbereich Süd:

Forstbetriebe Bad Tölz, Berchtesgaden, Bodenmais, Burglengenfeld, Freising, Kaisheim, Kelheim, Kipfenberg, Landsberg, München, Neureichenau, Oberammergau, Ottobeuren, Roding, Ruhpolding, Schliersee, Sonthofen, St. Martin, Wasserburg, Weißenhorn, Zusmarshausen

Bereich IuK München

Standorte Laubau und Laufen

3.3 Workshop in Buchenbühl



Bei der Umsetzung der gleichstellungsrelevanten Themen des Nachhaltigkeitskonzeptes war die Einbindung von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein wichtiger erster Schritt.

Hierzu wurde im Juli 2006 am Forstlichen Bildungszentrum Stützpunkt Buchenbühl zu einem eintägigen Workshop eingeladen. Ziel des Treffens war es, die Ist-Situation bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen *Bayerische Staatsforsten* zu analysieren, Chancen aufzuzeigen und Ideen für das geplante Gleichstellungskonzept zu sammeln.

In Absprache zwischen dem Bereich Personal und den Gleichstellungsbeauftragten wurden Kolleginnen und Kollegen eingeladen, die mit dem Themenbereich Gleichstellung in ihrer Arbeit zu tun haben: Verschiedene Angestellte, eine Forstwirtin, Revierleiter und Sachbearbeiter, ein Forstbetriebsleiter, eine Bereichsleiterin, Beschäftigte in Teilzeit arbeitend, Vollzeit, beurlaubt, mit Kindern, ohne Kinder – eine bunte Mischung mit unterschiedlichen Erfahrungen und Anregungen.

Einen deutlichen Schwerpunkt sahen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hier vor allem im Hinblick auf Teilzeitarbeit.

Insbesondere die Problematik der Arbeitsbelastung und der Arbeitsverteilung wurden angesprochen: Wer übernimmt Arbeiten, wenn eine Kollegin oder ein Kollege in Teilzeit arbeiten möchte bzw. muss?

Wird meine Leistung anerkannt, wenn ich in meiner verringerten Arbeitszeit nun weniger Arbeitspensum erledigen kann?

Wie sieht es im Forstrevier mit Teilzeitarbeit und persönlicher Erreichbarkeit bei z. B. Holzabfuhr aus?

Kann ich meine Arbeitszeit mit meinen familiären und zeitlichen Verpflichtungen in Einklang bringen?

Doch nicht nur Fragen und Probleme wurden diskutiert und gesammelt, auch Lösungsansätze und Stimmungen zur aktuellen Situation wurden aufgefangen. So war es erfreulich, dass betroffene Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer das konkrete Genehmigungsverfahren zur Teilzeitarbeit als problemlos und deshalb positiv empfunden hatten.

Der Vorschlag konkrete „Aufgaben„ und „Nicht-Aufgaben“ bei Teilzeitbeantragung zu fixieren, stieß auf regen Zuspruch. Auch wenn die gemeinsame Festlegung, wie künftig wegfallende Arbeiten aufgefangen werden können, in der Praxis nicht immer leicht sein wird, so ist sie doch zwingend erforderlich. Sowohl Vorgesetzte wie auch Mitarbeiter und Kollegen benötigen einen Rahmen, um das anstehende Arbeitspensum überblicken und den Erwartungen gerecht werden zu können.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops als wichtiges Ziel gesehen. Die Ausgewogenheit von Frauen und Männern sowohl im Führungs- als auch im Mitarbeiterkreis ermöglicht einem Unternehmen die Nutzung beider Innovationspotentiale. Forschungen belegen, dass Frauen und Männer aufgrund geschlechterspezifischer Denk- und Arbeitsprozesse ihre Aufgaben unterschiedlich strukturieren, organisieren oder durchführen. Notwendige Veränderungen, neue Herausforderungen und Entwicklungen können bei einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis vielschichtiger und umfassender umgesetzt werden.

In der Praxis stößt die Erhöhung des Frauenanteils in von Männern geprägten Berufen jedoch häufig auf das Problem, dass es an weiblichen Bewerbern mangelt. Ähnlich ist es übrigens auch in vielen „Frauendomänen“ mit den männlichen Bewerbern. Das Engagement eines Vorgesetzten in punkto Gleichstellung kann keine Früchte tragen, wenn die Möglichkeit, den Frauenanteil bzw. Männeranteil zu erhöhen de facto nicht besteht.

Das Thema Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wurde vor allem im Hinblick auf Beurteilungen gesehen. Insbesondere die Einschätzung und Anerkennung der Leistung wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erörtert.

Unabhängig von Teilzeit- oder Vollzeitarbeit haben Frauen häufig zeitgebundene familiäre Verpflichtungen: „Um 16.00 Uhr kommt mein Sohn vom Hort, da möchte ich nicht wesentlich später heimkommen“ oder „Der Kindergarten meiner Tochter öffnet nicht vor 07.30 Uhr“ oder „Mein Vater ist ein Pflegefall, da muss ich regelmäßig mittags daheim sein“ und vieles andere mehr. Natürlich trifft das Problem auch Männer, aber deutlich häufiger sind es Frauen, die sich um das Organisieren des Privatbereichs kümmern. Solange man einen zeitlichen Vorlauf hat und Termine planen kann, ist das meist kein Problem. Aber „mal auf die Schnelle den Tagesablauf umschmeißen“ ist dann unter Umständen nicht so einfach.

Wie reagiert nun ein Vorgesetzter, wenn eine Mitarbeiterin bei einer kurzfristig anberaumten Besprechung weg muss? Und das vielleicht häufiger passiert, weil notwendige Absprachen vorher nicht getroffen wurden? Und wenn es dann noch Kollegen gibt, die „immer können“, wenn der Chef anruft?

Die Sensibilisierung von Vorgesetzten zu diesem Themenkomplex ist von großer Bedeutung. Das Gefühl, gerecht behandelt und beurteilt zu werden, ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders wichtig. Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft sind untrennbar damit verbunden.

Weitere Themen an diesem Tag waren: Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, Mobbing, Telearbeitsplatz, Väterförderung, u. v. m.

Einige dieser Aspekte tangierten in den Diskussionen um praktikable Lösungen immer wieder die „Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit“ oder die „Teilzeitarbeit“.

Dank des reichen Erfahrungsschatzes der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten zum Teil bereits praktikable Lösungsansätze und Ideen erörtert werden.

4. Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.1 Sensibilisierung der Führungskräfte

Das Unternehmen misst der Rolle der Führungskräfte im Gleichstellungsprozess eine wesentliche Bedeutung bei. Aus diesem Grunde wird dieser Personenkreis bei folgenden Projekten intensiv über gleichstellungsrelevante Themen informiert und zugleich für die Belange der Gleichstellung sensibilisiert:

Führungskräfteentwicklungsprogramm „Fit for future“

Die Bayerischen Staatsforsten führen seit dem Geschäftsjahr 2007 ein eigenes Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKE) „Fit for future“ durch. Basierend auf der Dachstrategie und den definierten Werten des Unternehmens sollen mit diesem Programm das Führungsverhalten und die soziale Kompetenz der Führungskräfte gefördert werden. Die Anforderungen an die Führungskräfte wurden in einem Kompetenzprofil prägnant beschrieben, das Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von Führung und für alle geplanten Personalentwicklungsmaßnahmen ist.

Auf der Grundlage einer Potenzialanalyse zur Standortbestimmung der Führungskräfte werden in einem Programm mit mehreren Seminarbausteinen, Praxistagen und weiteren Angeboten Themen wie z.B. die Rolle der Führungskraft im Veränderungsprozess, Kommunikation, Teamentwicklung, Motivation, Führung in schwierigen Situationen, Konflikte im Führungsalltag etc. behandelt. Es ist in Absprache mit dem Trainerteam vorgesehen, im Seminarbaustein 3 „Teamprozesse“ relevante Fragen aus dem Themenfeld Gleichstellung zu behandeln und die Teilnehmer gezielt auf dieses Problemfeld hinzuweisen. Am derzeitigen Führungskräfteentwicklungsprogramm nehmen 64 Personen (davon 2 Frauen) teil. Es handelt sich um die Bereichsleiter/in und deren Stellvertreter, um die Forstbetriebsleiter sowie um einige Stellvertretende Forstbetriebsleiter und Führungskräfte mit Sonderaufgaben und in Stabsfunktionen. Es ist vorgesehen, in den nächsten Geschäftsjahren weitere FKE-Maßnahmen (z.B. für den Kreis der stellvertretenden FBL, für Servicestellenleiter/innen, für Nachwuchsführungskräfte etc.) durchzuführen, ebenso mit dem Ziel, diesen Personenkreis für das Gleichstellungsthema zu motivieren.

Vorstellung des Gleichstellungskonzeptes bei Dienst- und Mitarbeiterbesprechungen und bei Betriebsversammlungen

Der Inhalt des Gleichstellungskonzeptes wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen zugänglich gemacht. Die Gleichstellungsbeauftragten und die für Personalfragen im Unternehmen Verantwortlichen werden die geplanten Maßnahmen bei Dienstbesprechungen (u.a. Leitungsdienstbesprechung der Forstbetriebsleiter) erläutern und diesen Personenkreis auch bei dieser Gelegenheit über aktuelle Fragen der Gleichstellung im Unternehmen informieren.

4.2 Mitarbeiterbefragung

Im Jahr 2007, also 2 Jahre nach Gründung des Unternehmens, hat die *BaySF* erstmals eine Mitarbeiterbefragung durch ein externes Institut durchführen lassen, die im Abstand von 2 Jahren wiederholt werden soll. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden nach ihrer Meinung zur Arbeitssituation und zum Unternehmen gefragt. „Mit zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich die Zukunft des Unternehmens gestalten“ – das ist das Ziel dieses Projekts. Die Ergebnisse sollen genutzt werden, um die Stärken des Unternehmens systematisch weiter auszubauen und an der Verbesserung von möglichen Schwachpunkten intensiv weiter zu arbeiten.

Um eine Rückmeldung zur Umsetzung der Gleichstellungsthematik in der *BaySF* zu erhalten, waren u.a. auch Äußerungen auf folgende Thesen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie

- „Das Unternehmen bietet mir konkrete Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren.“
- „Ich bin mit den Arbeitszeitmodellen bei der *BaySF* zufrieden.“ oder
- „Mein Vorgesetzter bietet mir bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konkrete Unterstützung an.“

vorgesehen. Zusätzlich wurde auch die Zusammenarbeit mit Personalvertretern, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretern durch gezielte Fragestellungen abgefragt.

4.3 Stellenbesetzungen

Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter dem Aspekt der Gleichstellung durchzuführen. Stellenausschreibungen werden als Mittel zur Förderung der Gleichstellung genutzt, sie erfolgen selbstverständlich geschlechtsneutral. In internen und externen Stellenausschreibungen werden Frauen in unterrepräsentierten Bereichen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle wird in der Stellenausschreibung besonders hingewiesen.

Bei Stellenbesetzungen werden Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, unter Wahrung besonderer gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften (z.B. Förderung von schwer behinderten Beschäftigten) bevorzugt, um den Frauenanteil im Unternehmen längerfristig zu erhöhen.

Soziale und Managementkompetenzen, die z.B. durch Familienarbeit oder soziales Engagement in verantwortungsvollen Positionen erworben werden, sollen nach Möglichkeit als Qualifikation in die Bewertung positiv mit eingehen. Bei der Auswahlentscheidung soll dem Recht der Frau auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung getragen werden. Folgende und ähnliche Kriterien werden deshalb nicht negativ bewertet: Familienstand, Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen in der Berufsausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und ähnlicher Aufgaben.

4.4 Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeitmodelle schaffen die Voraussetzungen dafür, individuelle Arbeitszeitwünsche mit den dienstlichen Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsplatzes bestmöglich in Übereinstimmung zu bringen und Familien- und Erwerbsleben besser miteinander zu verbinden. Erfahrungen mit dem Jahresarbeitszeitmodell haben gezeigt, dass die damit geschaffenen Gestaltungsspielräume verantwortungsbewusst in Hinblick auf eine effektive und effiziente Aufgabenerledigung eingesetzt werden können.

In einem weiten Bereich des Unternehmens kann die Arbeitszeit ohne detaillierte Regelung von den Beschäftigten geleistet werden. Diese individuelle Gestaltung der Arbeitszeit erfordert von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine hohe Verantwortung und besonderes Augenmerk auf die gestellten Aufgaben. Sie ermöglicht es jedoch auch und besonders, die privaten Belange bestmöglich mit dem Beruf in Einklang zu bringen.

In den Verwaltungsbereichen der *BaySF* wie den Betriebsbüros, der Zentrale, etc. wurde bereits vielfach mittels Dienstvereinbarungen mit den jeweiligen Personalvertretungen die gleitende Arbeitszeit nach einem Jahresarbeitszeitmodell eingeführt. Das Modell bietet den Beschäftigten und der *BaySF* ein hohes Maß an Flexibilität und die Möglichkeit, die Belange des Unternehmens mit den privaten Interessen und Notwendigkeiten möglichst gut miteinander zu verbinden und aufeinander abzustimmen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu fördern, werden die Bayerischen Staatsforsten eine sinnvolle Flexibilisierung der Arbeitszeit weiter ausbauen. Soweit noch restriktivere Regelungen als das Jahresarbeitszeitmodell zur Anwendung kommen, wird der Abschluss von Dienstvereinbarungen auf der Grundlage des Jahresarbeitszeitmodells angeregt und unterstützt.

Im Bereich der Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter sind der individuellen Flexibilisierung der Arbeitszeit aus Gründen der Arbeitsorganisation, des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung Grenzen gesetzt. Einerseits ist die Alleinarbeit in den Gefahrenbereichen der Waldarbeit streng verboten, andererseits kann auch die Bildung größerer Arbeitsgruppen zu Gefährdungen führen.

Die Betriebsleitungen vor Ort vereinbaren mittels Dienstvereinbarung mit dem örtlichen Personalrat die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Dauer und Lage der Pausen.

Die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit mit Jahreszeitausgleich wurde durch eine Rahmendienstvereinbarung zwischen Vorstand und Gesamtpersonalrat konkretisiert und für die Betriebe wurde eine Musterdienstvereinbarung konzipiert, um die Flexibilisierung der Arbeitszeit vor Ort zu regeln.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Problematik und der betrieblichen Belange soll auch für die Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter versucht werden, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange die Arbeitszeit möglichst flexibel zu gestalten. Familiäre Interessen sollen dabei Vorrang vor anderen privaten Belangen haben.

4.5 Teilzeitmodelle

Die Teilzeitarbeit trägt ebenfalls wesentlich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Sämtliche Stellen der Bayerischen Staatsforsten sind deshalb grundsätzlich teilzeitfähig. Bisher wurde Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen ganz überwiegend entsprochen.

Die Bayerischen Staatsforsten bekennen sich dazu, dass Teilzeitarbeit kein Karrierehindernis ist. Bei Beurteilungen, Beförderungen, Stellenbesetzungen, Fortbildungen, etc. stehen Teilzeitbeschäftigte den Vollzeitbeschäftigten grundsätzlich gleich.

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollbeschäftigung an, werden sie bei der Besetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig vor Neueinstellungen berücksichtigt.

Die *BaySF* beabsichtigt, zukünftig auch besondere Formen der Teilzeitarbeit zu fördern, soweit die betrieblichen Interessen dies zulassen. Geplant ist die Einführung so genannter Sabbatjahrm Modelle (=“Sabbatical“). Dabei wird eine geringere als die bisherige Arbeitszeit für einen festen Zeitraum vereinbart, jedoch im ursprünglichen Umfang weitergearbeitet und das so erarbeitete Zeitguthaben geblockt am Ende des vereinbarten Zeitraums durch Freizeit ausgeglichen.

4.6 Fort- und Weiterbildungen

Im Bereich der Personalentwicklung ist bei der Fort- und Weiterbildung die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein wichtiges Thema.

Das Bildungssystem der Bayerischen Staatsforsten ist auf einen halbjährlich zu erfassenden Bildungsbedarf für unterschiedliche Zielgruppen ausgerichtet. Zielgruppen sind Beschäftigtengruppen mit ähnlichen Aufgaben (z. B. Revierleitung, Teamleitung Büro, Forstwirtschaftsmeister, ...). Ein Großteil der Fortbildungen ist für die entsprechende Zielgruppe in der Regel obligatorisch und ermöglicht den Mitarbeitern, ihre Arbeit mit dem nötigen Knowhow und der erforderlichen Ausstattung zu erledigen. Daneben finden sich jedoch auch begrenzt Fortbildungen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Angebot zu verstehen sind und welche bei persönlichem Eigeninteresse wahrgenommen werden können.

Erklärtes Ziel ist immer die Ausrichtung auf eine didaktisch und fachlich hohe Qualität der Fortbildung.

Das Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern wird über beide Fortbildungsvarianten vermittelt. Die Angebote sollen so konzipiert sein, dass sie auch zur Bewusstseinsbildung bezüglich der Herstellung von Geschlechterdemokratie, insbesondere im Sinn der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen beitragen. Einige Themenbereiche werden für bestimmte Zielgruppen obligatorisch in den Fortbildungen enthalten sein, andere oder vertiefende Themen werden als fakultative Weiterbildung angeboten.

Das Bildungssystem der Bayerischen Staatsforsten basiert auf der Einführung von Bildungsmanagern und Bildungsbetreuern. Bildungsmanager sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Forstlichen Bildungszentrums und betreuen eine bestimmte Zielgruppe. Bildungsbetreuer sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen der Zentrale (z. B. Bereich Finanzen, Holz-Technik-Logistik, Waldbau, Personal, ...), die für ihren Fachbereich Ansprechpartner für die Bildungsthemen sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte Manuela Seeber ist Bildungsmanagerin für die Zielgruppe der Forstwirtschaftsmeister und ist damit bei den halbjährlichen Bildungskonferenzen vertreten. Zusammen mit den Bildungsmanagern der anderen Zielgruppen können hier gleichstellungsrelevante Themen für die Fortbildungen geplant, organisiert und umgesetzt werden.

Hinsichtlich der Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden in der Fort- und Weiterbildung für die kommenden Jahre nachfolgende Ziele angestrebt:

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das vorliegende Gleichstellungskonzept ausführlich informiert.
- Das Gleichstellungskonzept der Bayerischen Staatsforsten wird bestimmten Zielgruppen bei obligatorischen Fortbildungen (z. B. Forstbetriebsleiter und Bereichsleiter, Teamleiter-Büro, ...) vorgestellt und diskutiert. Die Auswahl der Zielgruppen orientiert sich zunächst daran, inwiefern die Beschäftigten mit dem Thema im beruflichen Alltag tangiert sind.
- Frauen sind bei Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen (Art. 9 Abs. 1 Satz 1 BayGIG). Vorgesetzte sollen Frauen zur Teilnahme motivieren und der Teilnahme zustimmen.
- Für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nachfolgende Seminare angeboten:
 - Beruf und Familie; Inhalte (Auszug):
Tagesabläufe sinnvoll gestalten, Umgang mit Stress- und Störfaktoren, Grenzen der Belastbarkeit erkennen, Informationen zur Teilzeitarbeit und zu verschiedenen Teilzeitmodellen, Informationen zu Eltern- und Erziehungszeiten, Telearbeit, familienfreundliche Angebote des Unternehmens *Bayerische Staatsforsten*, usw.
 - „Gleich und doch anders“ für Frauen; Inhalte (Auszug):
Geschlechtsspezifische Rollenbilder kennen lernen, geschlechtsspezifische Unterschiede konstruktiv nutzen, persönliche Stärken und Schwächen erkennen, etc.
 - Selbstorganisation und Zeitmanagement für Frauen und Männer bzw. nur für Frauen; Inhalte (Auszug):
Motivierende Ziele setzen, Strukturierung der Arbeit, Prioritäten setzen, Zeitgewohnheiten verändern, Tagesabläufe sinnvoll gestalten, Zeitdiebe erkennen, Umgang mit Stress- und Störfaktoren, Grenzen der Belastbarkeit erkennen, usw.
 - Fächerübergreifende Veranstaltungen, z. B. zu Themen wie Berufliche Entwicklung und Lebensplanung

- Sofern betrieblich sinnvoll, können Schulungsangebote auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die z. B. in Elternzeit sind, wahrgenommen werden, um „up to date“ zu bleiben.
- Wenn Fortbildungen nicht wahrgenommen werden können, weil notwendige Kinderbetreuung in der Abwesenheit nicht vorhanden ist, bemüht sich das Unternehmen im Rahmen des Möglichen um eine Betreuung der Kinder am Schulungsort.

4.7 Telearbeit

Bei der Telearbeit werden Arbeiten (hauptsächlich Büroarbeiten) überwiegend in die Wohnung des Telearbeiters verlagert. Es besteht jedoch eine kommunikationstechnische Anbindung des Arbeitsplatzes an das zentrale Büro. Telearbeit erfordert also technische Kommunikation und organisatorische Vorgaben wegen der Vergabe von Arbeiten.

Telearbeit befindet sich derzeit in der *BaySF* in der Vorerprobungsphase. Es wurden bisher einzelne ausgesuchte und etablierte Mitarbeiter eingesetzt, um günstige Ausgangsbedingungen für die Erprobung zu schaffen. Auch wird bereits Mobile Telearbeit bei der *BaySF* erfolgreich bei der Forsteinrichtung praktiziert.

Die *BaySF* will je nach Bedarf und bezogen auf den Einzelfall, in Hinsicht auf betriebliche Erfordernisse und soziale Gründe, Telearbeit anbieten. Die Möglichkeiten hierzu werden derzeit ausgelotet. Doch kann bereits gesagt werden, dass verschiedene Stellen aufgrund ihrer ständig wechselnden Einsatzorte besonders für Telearbeit geeignet sind wie z.B. Kundenbetreuer Holz, Kundenbetreuer Immobilien, Einsatzleiter Technik.

Einen hohen Stellenwert bei der Entscheidung über die Genehmigung eines Telearbeitsplatzes hat jeweils die soziale Situation der Beschäftigten.

4.8 Beurlaubung

Bei familienbedingten Beurlaubungen ist zwischen der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und dem so genannten Sonderurlaub aus familiären Gründen zu unterscheiden.

Anträgen auf Beurlaubung wird entsprochen, sofern keine dringenden oder zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Um die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten, ist Interessierten (z.B. durch Einladungen) Gelegenheit zu geben, an Personalversammlungen, Besprechungen oder sonstigen Veranstaltungen (z.B. Betriebsausflug) teilzunehmen und ggf. Vertretungsmöglichkeiten wahrzunehmen.

Die *BaySF* bietet beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit, während der Beurlaubung, besonders gegen Ende der Beurlaubung, an Fortbildungen teilzunehmen, soweit dies auch im betrieblichen Interesse liegt. Bei längeren Beurlaubungen soll auf diese Weise ein möglichst problemloser Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt werden. Alle notwendigen Auslagen in entsprechender Anwendung des Reisekostenrechts werden erstattet, wenn die

Fortbildung mit Zustimmung des Vorgesetzten erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit vorbereitet.

Die anzurechnende Arbeitszeit kann als Zeitguthaben bei Wiederaufnahme der Tätigkeit festgestellt und (ggf. im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit) durch Freizeit ausgeglichen werden.

Wichtige Informationen zu rechtlichen und organisatorischen Änderungen (z.B. Dienstvereinbarungen) sollen schriftlich übersandt werden.

Mit familiär Beurlaubten soll ein halbes Jahr vor Ende der Beurlaubung Kontakt aufgenommen werden, um Berufswünsche und -pläne zu erörtern sowie die Möglichkeiten für die weitere berufliche Entwicklung aufzuzeigen. Das Gleiche gilt ggf. für die Vertretungskraft. Auf Wunsch der/des Beschäftigten können die Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Personalvertretung beteiligt werden. Dies gewährleistet eine erfolgreiche Wiedereingliederung.

4.9 „Väterförderung“

Das Unternehmen hält es für notwendig, zu betonen, dass die Angebote von flexiblen Arbeitszeiten, von Teilzeitarbeit, Elternzeit, Beurlaubungen aus familiären Gründen, etc. selbstverständlich nicht nur Müttern, sondern auch Vätern im vollen Umfang offen stehen und diese Maßnahmen kein Karrierehindernis im Unternehmen bedeuten. Diese Feststellung scheint zunächst selbstverständlich, ist jedoch gesellschaftlich und vor allem in der Arbeitswelt noch nicht entsprechend verankert.

Das Unternehmen sieht Zeiten, die für die Familie und die Erziehung der Kinder verwendet werden, als Möglichkeit, soziale Kompetenz zu erwerben, und damit als positive Entwicklung der Mitarbeiter.

Gerade weil die Bayerischen Staatsforsten (noch) einen besonders hohen Männeranteil bei den Beschäftigten aufweisen, bekennt sich das Unternehmen zu diesen Aussagen.

4.10 Erfahrungsaustausch zum Thema „Gleichstellung im Forstbereich“

Alljährlich findet auf Bundesebene ein Forstfrauentreffen statt. Die Bayerischen Staatsforsten ermöglichen der Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an diesem bundesweiten Erfahrungsaustausch.

Daneben ist auch weiterhin ein Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen aus der Bayerischen Forstverwaltung geplant. Dieser Austausch wird in jährlichem Wechsel von der *BaySF* und von der Bayerischen Forstverwaltung organisiert. Ziel dieser Zusammenkunft ist es, den Umgang mit gleichstellungsrelevanten Themen in beiden Organisationen zu besprechen. Die *BaySF* wird diese Veranstaltung auch weiterhin unterstützen.

5. Familienfreundliches Unternehmen

Die *BaySF* besitzt zahlreiche Hütten und Immobilien und setzt sich dafür ein, diese für Betriebsangehörige und deren Familien für Urlaubszwecke zur Verfügung stellen. Hierzu soll ein Hüttenverzeichnis der *BaySF* erstellt werden. Zusätzlich ist eine Broschüre geplant, in der die Hütten nach Eignung für Familien mit Klein- oder mit Schulkindern und den vorhandenen Freizeitangeboten in der Umgebung beschrieben werden.

6. Beratung in dienstlichen und personalrechtlichen Fragen

Für alle dienstlichen und personalrechtlichen Fragen stehen bei der *BaySF* zahlreiche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung. So können sich Beschäftigte zu themenrelevanten Fragen an die Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte sowie den Servicemitarbeitern des Bereichs Personal wenden.

Zusätzlich bietet die *BaySF* noch externe psychologische Beratung zur Unterstützung an. Denn die berufliche Übernahme neuer Aufgaben, oft verbunden mit einem neuen Kollegenkreis in neuer Umgebung bringt neben neuen Chancen zumindest anfangs auch Belastungen mit sich und hat Auswirkungen bis tief in das Privatleben des Einzelnen. Zur Unterstützung konnte ein erfahrener unabhängiger Psychologe gewonnen werden, der helfen kann, eigene Wege aus persönlichen Lebenskrisen, die auf beruflichen Veränderungen beruhen, zu finden. Die Kontaktaufnahme kann vollkommen vertraulich und auch anonym erfolgen.

7. Information der Beschäftigten

Über das vorliegende Gleichstellungskonzept werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausführlich informiert. Als Medien sind hierzu u. a. die Mitarbeiterzeitung *BaySF* intern, Tagungen der Forstbetriebsleiter, Betriebsbesuche der Vorstände und Fortbildungsseminare vorgesehen.

8. Ausblick

Die Gleichstellung kann nur vorangebracht werden, wenn sich möglichst viele Kolleginnen und Kollegen mit dem Thema ernsthaft und intensiv auseinandersetzen. Wir laden Sie daher herzlich ein, Kritik – positive wie negative –, Vorschläge und Ideen über die Gleichstellungsbeauftragten, die sich eine Stelle teilen, einzubringen und den Gleichstellungsprozess aktiv und engagiert zu unterstützen. Auch kleine Schritte helfen, das Ziel zu erreichen – werden sie nur in die richtige Richtung gemacht.

Impressum:

Bayerische Staatsforsten AöR
Tillystraße 2
D-93053 Regensburg
Tel.: 0941 / 69 09-0
Fax: 0941 / 69 09-495
E-mail: info@baysf.deInternet: www.baysf.de