

# Gleichstellungs- konzept Bayerische Staatsforsten



---

## Vorwort des Vorstands

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch 17 Jahre nach Unternehmensgründung ist das Thema Gleichstellung bei den Bayerischen Staatsforsten verankert. Das ist gut so – und gleichzeitig dokumentiert dies eine Tatsache, die weitgehend die gesamte Gesellschaft betrifft. Denn von einer vollständigen Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern sind wir immer noch ein ganzes Stück entfernt. Die Gleichstellung ist nicht nur ein Grundrecht, sondern auch eine Bereicherung – sowohl für die Gesellschaft als auch für unser Unternehmen Bayerische Staatsforsten.

Die vierte Auflage des Gleichstellungskonzeptes, die wir hier vorlegen, dokumentiert die Bemühungen des Unternehmens, die bestehende Situation positiv weiterzuentwickeln. Und es ist gleichzeitig ein Fingerzeig in die Zukunft. Das Gleichstellungskonzept und die damit verbundenen Maßnahmen sollen dazu beitragen, die gesellschaftliche Veränderung hin zu einer echten Gleichberechtigung der Geschlechter in unser Unternehmen zu tragen und aktiv zu leben.

Die Tatsache, dass ein Gleichstellungskonzept weiterhin seine Berechtigung hat, zeigt auch der aktuelle Status Quo bei den Bayerischen Staatsforsten, selbst wenn der Frauenanteil im Unternehmen seit Gründung der *BaySF* deutlich und stetig ansteigt und die Einstellungszahlen von Försterinnen heute mit ca. 30 Prozent den Anteil der in Bayern forststudierenden Frauen widerspiegeln.

Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei den Bayerischen Staatsforsten jedoch immer noch unterrepräsentiert. Auch an dieser Stelle wollen wir ansetzen. Um über echte Gleichberechtigung nicht nur zu reden, sondern sie auch zu leben und voranzutreiben, müssen wir Frauen gezielt fördern und sie in Führungspositionen bringen. Flexible Arbeitszeitmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dafür eine wichtige Basis. Ziel unserer Unternehmenskultur ist es, dass sich Frauen und Männer selbstverständlich auf Augenhöhe begegnen.

Mit besten Grüßen

Regensburg, im November 2023

Martin Neumeyer  
Vorstandsvorsitzender

Reinhardt Neft  
Vorstand

Manfred Kröninger  
Vorstand

---

## Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist noch lange keine Selbstverständlichkeit! Rechtlich gesehen ist sie schon längst verwirklicht. In der Realität gibt es aber noch Herausforderungen.

Die kommende Zeit wird geprägt sein durch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, häufigere Stellenwechsel und damit verbunden viele Phasen des Kennenlernens. Viele neue Gesichter bieten Chancen für Veränderungen. Wie unser Gleichstellungskonzept zeigt, können wir die anstehende Zeit nutzen, um vor allem qualifizierte Mitarbeiterinnen zu gewinnen, auszubilden und somit den teilweise sehr niedrigen Anteil von Mitarbeiterinnen zu erhöhen.

Frauen und Männer sollen Familie und Beruf so miteinander vereinbaren können, dass es zu ihrem Leben und zu ihren beruflichen Entwicklungswünschen passt. Die Auswirkungen der durch Covid 19 geprägten Jahre haben teilweise auch ungewollt einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Mit der flächendeckend wirkenden neuen Dienstvereinbarung Hybrides Arbeiten wurde ein wichtiger Schritt in diese Richtung getan.

Trotz dieses Erfolgs müssen wir weiter dranbleiben. Die Führung in Teilzeit als alltagstaugliches Modell etablieren, Männern und Frauen gleichermaßen umfassende Teilzeitmodelle anzubieten, die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen berücksichtigen und den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, steigern.

Nur wenn Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, können sie Ihre Fähigkeiten und Potenziale entfalten.

Mit dem Begriff der Gleichstellung verbinden wir alle etwas. Wir können aus zahlreichen Lebenssituationen, aus Diskussionen im Freundeskreis oder der Verwandtschaft Geschichten zur Gleichstellung erzählen. Viele sind geprägt von außerordentlichem Engagement, bei anderen hingegen wünschte man sich eine noch besser gelebte Gleichstellung.

Auch wenn es teilweise noch nicht so ist, wie wir es uns wünschen, arbeiten wir stets daran die Gleichstellung in die Tat umzusetzen und wir werden Stück für Stück unserem Ziel näherkommen.

Birgit Zapf  
Gleichstellungsbeauftragte

Georg Späthling  
Gleichstellungsbeauftragter

---

# Inhaltsverzeichnis

## Vorwort des Vorstands

## Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

<b>1. Grundlage.....</b>	<b>5</b>
1.1 Inhalt des Gleichstellungskonzeptes.....	5
<b>2. Gleichstellung in der BaySF.....</b>	<b>7</b>
2.1 Ist-Analyse.....	7
2.2 Beratung.....	9
2.2.1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten .....	10
2.2.2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten .....	10
2.2.3 Regionale Zuständigkeit .....	11
2.2.4 Rahmenbedingungen zur Aufgabenerfüllung .....	11
<b>3. Chancengleichheit und Erhöhung des Frauenanteils .....</b>	<b>12</b>
3.1 Neueinstellungen und Versetzungen .....	13
3.1.1 Neueinstellungen von Angestellten .....	13
3.1.2 Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern .....	14
3.1.3 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten zur BaySF .....	14
3.1.4 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten von der BaySF zu anderen Dienstherren ...	15
3.2 Führungspositionen.....	15
3.3 Höhergruppierung von Angestellten .....	17
3.4 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten.....	18
3.5 Fortbildung .....	18
<b>4. Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....</b>	<b>20</b>
4.1 Beurlaubungen .....	20
4.2 Voll- und Teilzeitarbeit.....	21
4.3 Hybrides Arbeiten.....	25
4.4 Audit berufundfamilie .....	26
<b>5. Ausblick.....</b>	<b>28</b>
<b>Anlage.....</b>	<b>30</b>

## 1. Grundlage

Gleichstellung und damit die Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wurde 1994 durch den Zusatz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ zu Art. 3 Grundgesetz zum Staatsziel erklärt. Des Weiteren gibt es im internationalen Recht durch den Amsterdamer Vertrag von 1999 Art. 2 und 3 Absatz 2 die Verpflichtung zu einer aktiven Gleichstellungspolitik.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) vom 24. Mai 1996 in der Fassung vom 23.05.2006 gilt auch für das Unternehmen *Bayerische Staatsforsten* als Anstalt des öffentlichen Rechts. Die *BaySF* bekennt sich wie schon mit den vorangegangenen Gleichstellungskonzepten und der Ernennung von zwei Gleichstellungsbeauftragten zu den Gesetzeszielen und fördert Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, zur Erhöhung der Frauenanteile und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus. Zudem betrachtet das Unternehmen diese Themen als wesentliche Grundlage zur weiteren Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der Bayerischen Staatsforsten. Wir wollen ein attraktives, familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen. Es soll Basis sein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne bei uns arbeiten.

### 1.1 Inhalt des Gleichstellungskonzeptes

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* erstellte erstmals im Geschäftsjahr 2007 (Stand der Daten: 30.06.2006), anschließend im Geschäftsjahr 2012 (Stand der Daten: 30.06.2011) sowie im Geschäftsjahr 2017 (Stand der Daten: 30.06.2016) ein Gleichstellungskonzept.

Grundlage des Gleichstellungskonzeptes 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 Leistungsbeurteilung darzustellen und zu erläutern.

Im Gleichstellungskonzept werden grundsätzliche Rahmenbedingungen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Unternehmen festgelegt und die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten abgeleitet.

---

Die Erstellung des Gleichstellungskonzepts der *BaySF* erfolgte durch den Bereich Personal in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretungen.

### **Projekt Forstbetrieb 2030 bei den Bayerischen Staatsforsten**

Im Dezember 2021 einigten sich Vorstand und Aufsichtsrat auf grundlegende Beschlüsse zur weiteren Umsetzung des Unternehmensprojekts Forstbetrieb 2030 und zur Durchführung eines Strategie- und Maßnahmenplans. Das Unternehmen hat sich dabei u.a. zum Ziel gesetzt, Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und zur Chancengleichheit von Männern und Frauen zu ergreifen.

In Folge wurde das unternehmensinterne Teilprojekt „Personalgewinnung und -bindung“ initiiert. Dabei sollten unter anderem Faktoren identifiziert werden, die zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und damit zur Personalgewinnung beitragen können, wie zum Beispiel Teilzeitmodelle, Home-Office-Möglichkeiten und Angebote zur Work-Life-Balance. Ebenfalls im Projektauftrag enthalten war die Identifizierung entscheidender Faktoren zur Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen, beispielsweise in Führungspositionen.

Das Projektteam wurde funktions- und hierarchieübergreifend besetzt und hat die Projektarbeit im Sommer 2023 abgeschlossen. Die Vorschläge der Projektgruppe mündeten in ein Empfehlungskonzept, dessen gleichstellungsrelevante Aspekte teilweise in dieses Gleichstellungskonzept eingeflossen sind und im Unternehmen weiter diskutiert und bearbeitet werden. Um dies zeitlich zu ermöglichen, wurde die Veröffentlichung des Gleichstellungskonzepts entsprechend verschoben und auf den Herbst 2023 gelegt.

---

## 2. Gleichstellung in der *BaySF*

Im Folgenden wird die Entwicklung der Gleichstellung bei den Bayerischen Staatsforsten dargestellt, analysiert und der Zusammenhang zur strategischen Ausrichtung hergestellt. Darüber hinaus werden die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Fragen zur Gleichstellung sowie Beruf und Familie vorgestellt.

### 2.1 Ist-Analyse

Der Stichtag für die Erhebung der Daten war der 30.06.2021. Die Anzahl von Einstellungen, Beförderungen u.ä. bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2021.

Die Bayerischen Staatsforsten hatten zum Stichtag 30.06.2021 insgesamt **2.419 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**<sup>1</sup>. Hiervon waren 1.271 (53 %) Personen Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter, 393 (16 %) Beamtinnen und Beamte sowie 755 (31 %) Angestellte. Hinzu kamen 194 Auszubildende sowie 10 Duale Studentinnen und Studenten Forstingenieurwesen und 7 Trainees der 4. QE.

Der Anteil der insgesamt 447 Frauen an der Gesamtzahl (ohne die Auszubildenden) von 2.419 beträgt damit 18,5 %. Für die 1.972 männlichen Mitarbeiter errechnet sich ein Anteil von 81,5 %. Im Vergleich zum letzten Gleichstellungskonzept zum 30.06.2016 hat sich der Frauenanteil in fünf Jahren von 16,3 % auf 18,5 % erhöht.

---

<sup>1</sup> Der Begriff Aktive umfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich aller Beurlaubten und ausschließlich aller, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden.

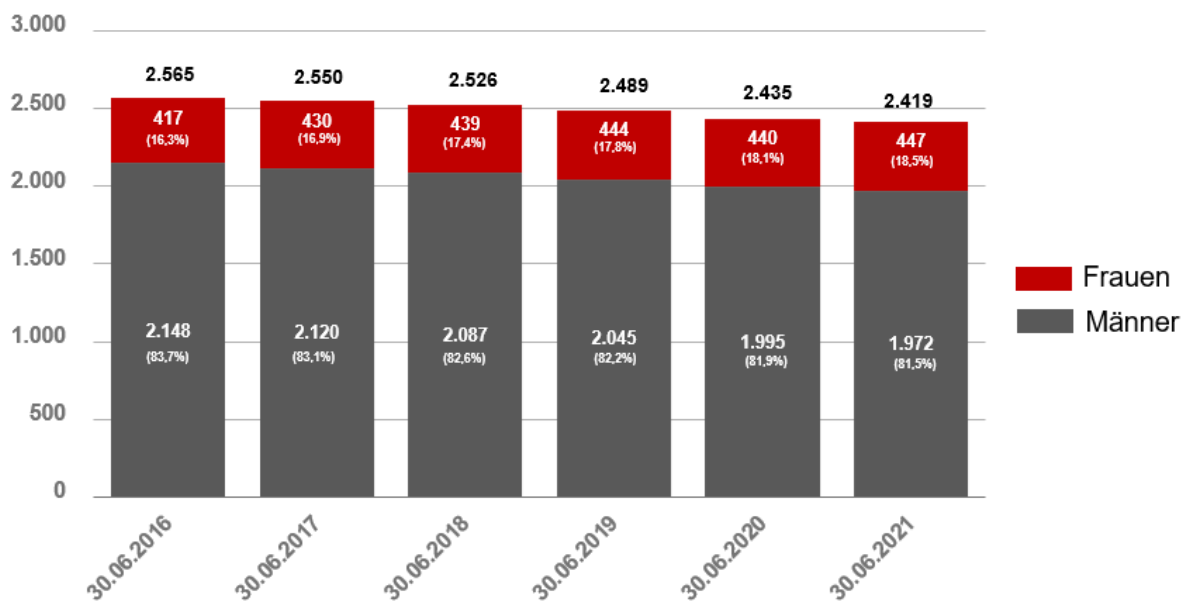


Abbildung 1: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses an den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils zum 30.06. des Jahres

Tabelle 1: Geschlechterverteilung der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beschäftigtengruppen zum 30.06.2021

Stand 30.06.2021	Beamtinnen und Beamte	Angestellte	Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter	Gesamt
Frauen	30	387	30	<b>447</b>
Männer	363	368	1.241	<b>1.972</b>
<b>Summe Aktive</b>	<b>393</b>	<b>755</b>	<b>1.271</b>	<b>2.419</b>

Das Durchschnittsalter über alle Beschäftigtengruppen beträgt 48,5 Jahre. Dabei liegt der Altersdurchschnitt bei den Beamtinnen und Beamten bei 57,3 Jahren, bei den Angestellten bei 44,6 Jahren und bei den Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern bei 48,0 Jahren.

Betrachtet man den Frauenanteil differenziert nach Beschäftigtengruppen zeigen sich wesentliche Unterschiede. So sind von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern 2% Frauen und 98% Männer. In der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten sind Frauen mit einem An-



teil von 8% vertreten, männliche Beamte mit 92%. Den größten Anteil erreichen weibliche Beschäftigte in der Angestelltengruppe mit einem Frauenanteil von 51% gegenüber 49% an Männern.

## 2.2 Beratung

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 Gleichstellungsbeauftragten sowie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs Personal wenden.

Die **Gleichstellungsbeauftragten** sind als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner mit ihren Kontaktdaten im Intranet veröffentlicht.

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

Darüber hinaus wurde eine Mitarbeiterin zum Pflegeguide ausgebildet, um Beschäftigten als Ansprechpartnerin zum Thema Pflege beratend zur Seite zu stehen.

Zudem bieten die Bayerischen Staatsforsten noch externe psychologische Beratung zur Unterstützung und Coaching an. Auch die berufliche Übernahme neuer Aufgaben, oft verbunden mit einem neuen Kolleginnen- und Kollegenkreis in neuer Umgebung, bringt neben neuen Chancen zumindest anfangs ebenfalls 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 Lebenskrisen, die auf beruflichen Veränderungen beruhen, zu finden. Die Kontaktaufnahme kann vollkommen vertraulich und auch anonym erfolgen.

Sämtliche hier genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind auf der Einstiegsseite des Intranets unter der Rubrik „Ansprechpartner“ mit Namen und Kontaktdaten zu finden.

---

### **2.2.1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützen dessen Umsetzung. Sie sind auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

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. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden. Die Gleichstellungsbeauftragten vertreten sich bei Urlaub, Krankheit, etc. gegenseitig.

### **2.2.2 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 nehmen an den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Gesamtpersonalrats teil. 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.

### **2.2.3 Regionale Zuständigkeit**

Für gleichstellungsrelevante Anliegen der Beschäftigten wurde mit den Gleichstellungsbeauftragten eine regionale Zuständigkeit vereinbart, welche im Intranet unter der Rubrik „Ansprechpartner“ sowie im Geschäftsverteilungsplan der Zentrale veröffentlicht ist.

### **2.2.4 Rahmenbedingungen zur Aufgabenerfüllung**

Die Gleichstellungsbeauftragten werden nach Art. 16 BayGIG von Ihren dienstlichen Tätigkeiten im erforderlichen Umfang freigestellt, wenn und soweit dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Die *BaySF* unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten dabei, Ihre Aufgaben mit der notwendigen zeitlichen Flexibilität wahrzunehmen, um die Sichtbarkeit der Bemühungen um Gleichstellung von Männern und Frauen im Unternehmen zu fördern.

Die Gleichstellungsbeauftragten erstellen in jährlicher Planung ein „Jahresunterweisungsprogramm“ um sicherzustellen, dass wichtige Aspekte der Gleichstellung - online oder in Präsenz - den Beschäftigten aller Organisationseinheiten nahegebracht werden.

Dazu können die Gleichstellungsbeauftragten zum Beispiel bei Führungskräfte tagungen, Tagungen von Teamleiterinnen und Teamleitern Büro oder Tagungen der Servicestellenleiterinnen und Servicestellenleiter aktuelle gleichstellungsrelevante Themen im Einvernehmen mit dem Organisator der Veranstaltung einplanen, konzipieren und selbstständig durchführen, um Gleichstellungsziele und -inhalte weiter im Unternehmen zu verankern.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden hierzu bei Bedarf mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenen sachlichen Mitteln ausgestattet. Ihnen wird nach Abstimmung mit dem Vorstand und auf Grundlage des geplanten Schulungs- bzw. Unterweisungsprogramms ein finanzielles Budget zur Verfügung gestellt.

### 3. Chancengleichheit und Erhöhung des Frauenanteils

Die Bayerischen Staatsforsten haben sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil besonders in den Beschäftigtengruppen mit geringem Frauenanteil zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für die forstlichen Fachlaufbahnen der 3. und 4. Qualifikationsebene. Stellenanzeigen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden daher mit dem Zusatz der „besonderen Aufforderung an Frauen zur Bewerbung“ versehen.

In Publikationen, Schreiben und im alltäglichen Umgang der Bayerischen Staatsforsten wird auf eine geschlechtsneutrale Sprache geachtet. Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung werden Frauen unter Wahrung besonderer gesetzlicher und tariflicher Vorschriften (Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten) bevorzugt, um den Frauenanteil im Unternehmen längerfristig zu erhöhen. Biografien mit familienbedingten Auszeiten (Elternzeit, Beurlaubung zur Betreuung von Angehörigen) und Teilzeitarbeit werden nicht nachteilig ausgelegt und bewertet.

In den letzten Jahren ist der Frauenanteil im Unternehmen von 16,3% auf 18,5% gestiegen. Dies liegt nicht nur am zahlenmäßig starken Ausscheiden von Männern, sondern auch an den gestiegenen Anteilen von Frauen bei Einstellungen.

Im Berichtszeitraum seit dem letzten Gleichstellungskonzept, also in den fünf Geschäftsjahren von 2016 bis 2021 wurden über das Programm Start *BaySF* insgesamt 108 forstliche Nachwuchskräfte eingestellt, davon 86 in der 3. Qualifikationsebene und 22 in der 4. Qualifikationsebene.

Von den 86 forstlichen Einstellungen in der 3. Qualifikationsebene waren 23 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 26,7%. Bei den forstlichen Einstellungen in der 4. Qualifikationsebene betrug die Frauenquote 27,3%, hier waren 6 von 22 Einstellungen Frauen.

Zum Vergleich: Dies entspricht in etwa dem Anteil der Absolventinnen der Fakultät Wald- und Forstwirtschaft an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf. Dort liegt die Frauenquote in forstlichen Studiengängen bei rund 30%.

Chancengleichheit bedeutet aber viel mehr als adäquate Einstellungszahlen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu bieten. Es ist vielmehr auch eine Möglichkeit für das Unternehmen, eine größere Vielfalt herzustellen. Hieraus können neue Ideen generiert werden. Überdies repräsentiert ein gemischtes Geschlechterverhältnis unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bayerischen Staatsforsten nach außen und zeichnet ein modernes Unternehmensbild.

Die *BaySF* versucht, die Attraktivität der forstlichen Studiengänge als potenzieller Arbeitgeber für weibliche Studierende zu erhöhen. Denn nur aus diesem Pool interessierter Bewerberinnen und Bewerber kann eine Balance zwischen Frauen und Männern für zukünftige Mitarbeitergenerationen hergestellt werden.

Die angestrebten Ziele, Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die aktuelle Entwicklung in Zahlen sind im Folgenden dargelegt.

### 3.1 Neueinstellungen und Versetzungen

#### 3.1.1 Neueinstellungen von Angestellten

Mit der Personalauswahl werden die Weichen für das zukünftige Arbeiten und Denken in den Bayerischen Staatsforsten gestellt. Bei der *BaySF* wurden im Berichtszeitraum insgesamt 354 Angestellte neu eingestellt. Davon waren 164 Frauen und 190 Männer.

Die Verteilung nach Geschlechtern ist jedoch nach Qualifikationsebenen zu betrachten. Dabei zeigt sich, dass die Frauen mit 62% in der 1. Qualifikationsebene und 59% in der 2. Qualifikationsebene überrepräsentiert sind. Der Frauenanteil im Bereich der 3. Qualifikationsebene beträgt nur 29% und in der 4. Qualifikationsebene lediglich 26%.

**Tabelle 2: Neueinstellungen von Angestellten nach Qualifikationsebenen von 01.07.2016 bis 30.06.2021**

Angestellte	Frauen	Männer	Gesamt
4. Qualifikationsebene	9	26	35
3. Qualifikationsebene	35	84	119
2. Qualifikationsebene	71	50	121
1. Qualifikationsebene	49	30	79
<b>Summe</b>	<b>164</b>	<b>190</b>	<b>354</b>

Vergleicht man die dargestellten Einstellungszahlen mit denen des Berichtszeitraums des letzten Gleichstellungskonzepts (Geschäftsjahr 2011 bis 2016), so zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Einstellungen in der 3. Qualifikationsebene bei 29% sowie in der 4. Qualifikationsebene bei 26 % jeweils konstant geblieben ist.

### 3.1.2 Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern

Bei der *BaySF* wurden insgesamt 503 Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter (inkl. Saisonarbeitskräften) eingestellt, davon waren 99 Frauen und 404 Männer.

In der folgenden Übersicht sind beispielsweise Forstwirtinnen und Forstwirte, Forstwirtschaftsmeisterinnen und Forstwirtschaftsmeister sowie Maschinenführerinnen und Maschinenführer der 2. Qualifikationsebene zugeordnet. Hier ist der Frauenanteil relativ gering. Bei den Aushilfen oder Saisonarbeitskräften z.B. zur Pflanzung oder Käfersuche (1. Qualifikationsebene) betrug der Frauenanteil der Einstellungen 34%.

**Tabelle 3: Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter nach Qualifikationsebene von 01.07.2016 bis 30.06.2021**

Einstellungen 01.07.2016 - 30.06.2021			
Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter	Frauen	Männer	Gesamt
2. QE	7	224	231
1. QE	92	180	272
<b>Summe</b>	<b>99</b>	<b>404</b>	<b>503</b>

### 3.1.3 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 Beamtinnen und Beamten sind deshalb gesetzlich ausgeschlossen.

Bis zum Jahr 2015 war ein Wechsel zwischen Beamtinnen und Beamten des Freistaates Bayern und der *BaySF* in Art. 19 StFoG vorgesehen. Diese wurde durch eine Vereinbarung zwischen dem Freistaat Bayern, Forstverwaltung, und der Bayerischen Staatsforsten über die

Rahmenbedingungen eines Personalwechsels nach dem 30. Juni 2015 abgelöst. Vor allem aufgrund dieser Regelungen kam es zu folgenden Versetzungen zur *BaySF*:

**Tabelle 4: Versetzungen zur *BaySF* nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2016 bis 30.06.2021**

Beamtinnen und Beamte	Frauen	Männer	Gesamt
4. Qualifikationsebene	0	3	3
3. Qualifikationsebene	0	0	0
2. Qualifikationsebene	0	0	0
<b>Summe</b>	0	3	3

### 3.1.4 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten von der *BaySF* zu anderen Dienstherren

Im Gegenzug wurden ebenso Beamtinnen und Beamte auf eigenen Antrag von der *BaySF* zu anderen Dienstherren versetzt.

**Tabelle 5: Versetzungen von der *BaySF* zu anderen Dienstherren nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2016 bis 30.06.2021**

Beamtinnen und Beamte	Frauen	Männer	Gesamt
4. Qualifikationsebene	0	1	1
3. Qualifikationsebene	2	4	6
2. Qualifikationsebene	0	4	4
<b>Summe</b>	2	9	11

## 3.2 Führungspositionen

Im Handbuch Personalentwicklung der Bayerischen Staatsforsten werden Entwicklungspfade für verschiedene Qualifikationsgruppen aufgezeigt. Das Unternehmen unterstützt dabei alle Beschäftigten bei ihrer beruflichen Entwicklung mit abgestimmten Entwicklungs- und Förder-

maßnahmen. Führungskräfte nehmen beispielsweise an der modular aufgebauten Führungskräfteentwicklung teil, Nachwuchskräfte werden zur Vorbereitung auf zukünftige Führungsaufgaben im Nachwuchsführungskräfteprogramm intensiv geschult.

Gleichstellung und Frauenförderung sind im Handbuch Personalentwicklung mit dem Ziel, den Frauenanteil auch in Führungspositionen langfristig zu erhöhen, gesondert erwähnt.

Die aktuelle Aufteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsebenen zeigt einen hohen Frauenanteil in der 1. Qualifikationsebene von 74% und in der 2. Qualifikationsebene von 71%. In der 3. Qualifikationsebene nimmt der Frauenanteil mit rund 18% deutlich ab, während dieser in der 4. Qualifikationsebene nur 12% beträgt.

**Tabelle 6: Anteile der Beschäftigten nach Qualifikationsebene (QE) und Beschäftigtengruppe (Stichtag 30.06.2021)**

QE 1	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamtinnen und Beamte	0	0	0		
Angestellte	56	20	76	74%	26%
<b>Summe</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>
QE 2	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamtinnen und Beamte	5	10	15	33%	67%
Angestellte	233	89	322	72%	28%
<b>Summe</b>	<b>238</b>	<b>99</b>	<b>337</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>
QE 3	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamtinnen und Beamte	22	267	289	8%	92%
Angestellte	80	195	275	29%	71%
<b>Summe</b>	<b>102</b>	<b>462</b>	<b>564</b>	<b>18%</b>	<b>82%</b>
QE 4	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamtinnen und Beamte	3	86	89	3%	97%
Angestellte	18	64	82	22%	78%
<b>Summe</b>	<b>21</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>12%</b>	<b>88%</b>



Betrachtet man insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils in der 3. und 4. Qualifikationsebene seit dem letzten Gleichstellungskonzept (30.06.2016), so hat sich der Frauenanteil hier von 14% auf 18 % in der 3. QE bzw. von 8% auf 12 % in der 4. QE erhöht. Dennoch bleibt es das Ziel, den Anteil der Frauen in der 3. und 4. Qualifikationsebene im Allgemeinen und in Führungspositionen im Besonderen deutlich auszubauen.

Dabei ist aufgrund der schwankenden Studierendenzahlen bzw. Absolventinnen und Absolventen von Laufbahnprüfungen eine festgelegte Quote schwer umsetzbar, ohne Abstriche von der persönlichen Eignung und Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten zu machen. Darüber hinaus ist eine Quote mit dem öffentlichen Dienstrecht nicht in Einklang zu bringen.

### 3.3 Höhergruppierung von Angestellten

In der Beschäftigtengruppe der Angestellten wurden im Berichtszeitraum insgesamt 30% der Frauen und 39% der Männer höhergruppiert. Während in der 4. Qualifikationsebene entsprechend ihrer Anzahl etwas mehr Männer (53%) als Frauen (39%) höhergruppiert wurden, ist das Verhältnis in der 3. Qualifikationsebene fast ausgeglichen (55% der Frauen und 52% der Männer wurden höhergruppiert). In der 2. Qualifikationsebene ist der Anteil der Höhergruppierungen bei den Frauen (27%) höher als bei den Männern (11%). In der 1. Qualifikationsebene (z.B. Reinigungskräfte, Haus- und Küchenpersonal) gab es lediglich bei den Frauen Höhergruppierungen von 4 % im Berichtszeitraum.

**Tabelle 7: Höhergruppierungen von Angestellten nach Qualifikationsebene (QE) im Berichtszeitraum**

Angestellte	Aktive Beschäftigte 30.06.2021			Höhergruppierungen 01.07.2016 - 30.06.2021					
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen		Männer	
4. QE	82	18	64	41 von 82	50%	7 von 18	39%	34 von 64	53%
3. QE	275	80	195	145 von 275	53%	44 von 80	55%	101 von 195	52%
2. QE	322	233	89	74 von 322	23%	64 von 233	27%	10 von 89	11%
1. QE	76	56	20	2 von 76	3%	2 von 56	4%	0 von 20	0%
<b>Summe</b>	755	387	368	262 von 755	35%	117 von 387	30%	145 von 368	39%

### 3.4 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten wurden insgesamt 20% der Frauen und 25% der Männer befördert. So wurden in der 2. Qualifikationsebene 20% der Frauen und 20% der Männer und in der 3. Qualifikationsebene 18% der Frauen und 18% der Männer befördert. Die prozentuale Verteilung zwischen den Geschlechtern ist bei diesen beiden Qualifikationsebenen komplett ausgewogen. In der 4. Qualifikationsebene wurden entsprechend ihrer Anzahl mehr Männer (49%) als Frauen (33%) befördert.

**Tabelle 8: Beförderungen von Beamtinnen und Beamten nach Qualifikationsebene (QE) im Berichtszeitraum**

Beamtinnen und Beamte	Aktive Beschäftigte 30.06.2021			Beförderungen 01.07.2016 - 30.06.2021					
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen		Männer	
4. QE	89	3	86	43 von 89	48%	1 von 3	33%	42 von 86	49%
3. QE	289	22	267	51 von 289	18%	4 von 22	18%	47 von 267	18%
2. QE	15	5	10	3 von 15	20%	1 von 5	20%	2 von 10	20%
1. QE	0	0	0	0		0		0	
<b>Summe</b>	<b>393</b>	<b>30</b>	<b>363</b>	<b>97 von 393</b>	<b>25%</b>	<b>6 von 30</b>	<b>20%</b>	<b>91 von 363</b>	<b>25%</b>

### 3.5 Fortbildung

17 Jahre nach Gründung der Bayerischen Staatsforsten ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Fortbildungsbereich selbstverständlich. An nahezu allen Seminaren nehmen sowohl Frauen als auch Männer teil. Wenn es ausnahmsweise im Bereich der Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter Seminare gibt, die nur von Männern besucht werden, liegt es an dem geringen Frauenanteil in diesem Bereich.

Seminare, die sich explizit an Frauen wenden, werden nicht mehr angeboten. Eine dreiteilige Staffel „Kommunikation für Frauen“ lief im Jahr 2017 bereits aus.

Vielmehr werden zahlreiche Seminare angeboten bzw. sind eingeplant, die Themen u.a. aus dem soft skills-Bereich beinhalten, z.B.:

- Führungskräfteentwicklung
- Nachwuchsführungskräfteentwicklung
- Emotionale Kompetenz
- Kommunikation und Zusammenarbeit
- Kommunikation und Persönlichkeit
- Kommunikation in der kritischen Öffentlichkeit
- Schulungen für Personalräte

In all diesen Seminaren gibt es keine nach Geschlechtern getrennte Herangehensweise mehr. Selbst die Seminare „Beruf und Familie“, die anfangs überwiegend von Frauen besucht wurden, werden mittlerweile zu gleichen Teilen von Frauen und Männern besucht und sind auch so ausgerichtet.

Bei den Teilzeitkräften handelt es sich überwiegend um Frauen. Diese werden bei Fortbildungsmaßnahmen behandelt, als ob sie in Vollzeit arbeiten würden, indem bei ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen als Arbeitszeit die Sollzeit der entsprechenden Vollzeitbeschäftigten angerechnet wird. Dadurch wird gewährleistet, dass diese Gruppe durch Fortbildungen nicht systematisch benachteiligt wird.

Viele Teilzeitkräfte klagen darüber, dass für sie der private Organisationsaufwand beim Besuch von mehrtägigen Veranstaltungen überproportional steigt, weil sie Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Dem wird Rechnung getragen durch das Angebot von eintägigen Veranstaltungen an leicht zu erreichenden Veranstaltungsorten in zentraler Lage (FBZ-S Buchenbühl und Zentrale in Regensburg), aber auch vermehrt durch online-Angebote. Wo immer sinnvoll, werden Fortbildungen am Arbeitsplatz (z.B. Training on the job oder E-Learning) angeboten.

Im Rahmen des Programmes Forstbetrieb 2030 wird der Ausbau von E-Learning-Angeboten durch ein eigenes Projekt vorangetrieben. Ziel ist es, das Fortbildungswesen insgesamt zu modernisieren, etwa durch schlankere und digitale Prozesse. Zudem soll das Angebot im E-Learning-Bereich weiterentwickelt werden, um allen Beschäftigten attraktive und zeitunabhängige Schulungen anbieten zu können. Neben Online-Live-Trainings zählen hierzu Tutorials und Unterweisungen im Selbststudium. So ist sichergestellt, dass sich sämtliche Beschäftigte zeitlich und örtlich flexibel fortbilden können. Ferner werden auch hybride Seminare angebo-

ten, etwa wenn theoretische Inhalte online und anschließend praktische Sachverhalte in Präsenz vermittelt werden. Selbstverständlich werden auch weiterhin Fortbildungen in Präsenz angeboten, sofern dies thematisch erforderlich ist. Dies ist bspw. für neu eingestellte Beschäftigte von Vorteil, um sich schnellstmöglich ein berufliches Netzwerk aufbauen zu können.

## **4. Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Bayerischen Staatsforsten sind sich bewusst, dass die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz entscheidend für ihre Attraktivität als Arbeitgeber, aber noch viel wichtiger für die Zusammenarbeit und die Unternehmenskultur ist.

Zeiten, die für die Familie, die Erziehung der Kinder und die Pflege von Angehörigen verwendet werden, sieht die *BaySF* als Möglichkeit an, soziale Kompetenzen zu erwerben, und damit als positive Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die *BaySF* betont dies gerade, weil der Männeranteil an den Beschäftigten im Unternehmen hoch ist.

Um das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln, unterzieht sich die *BaySF* dem Audit der berufundfamilie gGmbH. Die im Zuge des Audits von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeiteten Maßnahmen fördern die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wichtige Aspekte sind hierbei für die *BaySF* die Anzahl und die Dauer der familienbedingten Beurlaubungen, sowie die Möglichkeiten Teilzeit oder teilweise von zu Hause zu arbeiten (Home-Office/Hybrides Arbeiten). Es soll durch die angebotenen Maßnahmen ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, welches für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv ist und allen ermöglicht Beruf und familiäre Verpflichtungen miteinander zu verbinden.

### **4.1 Beurlaubungen**

Zum Stichtag 30.06.2021 waren insgesamt 62 Beschäftigte beurlaubt: Aus der Gruppe der Beamtinnen und Beamten 1 Mann, bei den Angestellten 20 Frauen und 4 Männer und bei den Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern 4 Frauen und 33 Männer.

**Tabelle 9: Beurlaubungen nach Beschäftigtengruppen (Stichtag: 30.06.2021)**

Beschäftigtengruppe	Frauen		Männer	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Beamtinnen und Beamte				1
Angestellte	4	16	0	4
Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter	3	1	8	25

Von den 62 zum Stichtag beurlaubten Personen waren 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, davon 18 Frauen und 8 Männer. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug im Berichtszeitraum rund 15 Monate mit einer Bandbreite der Dauer von einem Monat bis zu 28 Monaten. Dabei haben die Männer im Schnitt 6 Monate, die Frauen im Schnitt 19 Monate Elternzeit genommen.

Anträgen auf Beurlaubungen wird entsprochen, sofern keine dringenden oder zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Die Gestaltung der familienbedingten Auszeiten wird im Handlungsprogramm des Audits berufundfamilie sowie dem Handbuch Personalentwicklung konkretisiert. Zentrales Anliegen ist es, mit den Beschäftigten Kontakt zu halten und den Wissensstand weitgehend zu erhalten und ggf. zum Wiedereinstieg aufzufrischen.

## 4.2 Voll- und Teilzeitarbeit

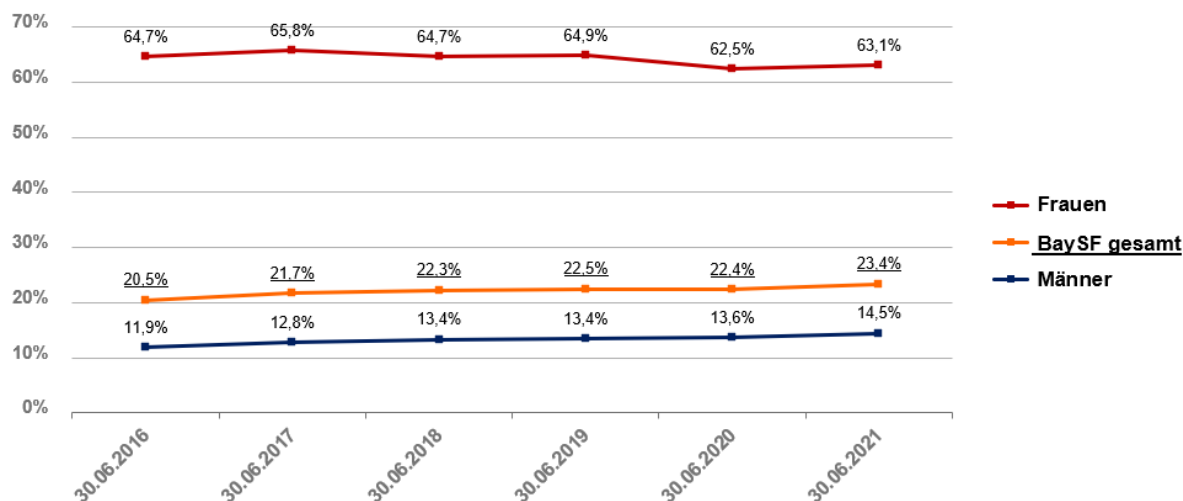
Das Unternehmen bietet zahlreiche attraktive Teilzeitmodelle an, um Beruf und Familie möglichst gut in Einklang zu bringen und den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen.

Betrug die Teilzeitquote zum Zeitpunkt des letzten Gleichstellungskonzepts (30.06.2016) noch 20,5%, so liegt der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit nun bei 23,4%.

Damit arbeitet nahezu jede vierte Mitarbeiterin oder jeder vierte Mitarbeiter der BaySF in einem an die individuellen Vorstellungen angepassten Teilzeitmodell.

Besonders bei den weiblichen Beschäftigten, schwerpunktmäßig im Bürobereich, werden Teilzeitmodelle stark nachgefragt. Während die Teilzeitquote bei den Frauen in den letzten fünf

Jahren von 64,7% auf 63,1% gesunken ist, hat sich der Teilzeitanteil bei den Männern in diesem Zeitraum von 11,9% auf 14,5% deutlich erhöht. Dazu trägt auch die zunehmende Anzahl der (männlichen) Forstwirte in Teilzeit bei, z.B. im Rahmen einer 4-Tage-Woche.



**Abbildung 2: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils zum 30.06. des Jahres für Frauen und Männer**

Differenziert man bei den Angestellten und Beamtinnen und Beamten nach forstlicher Ausbildung und nicht forstlicher Ausbildung (Verwaltung), ergibt sich folgendes Bild:

**Tabelle 10: Beschäftigte mit forstlicher und nicht-forstlicher Ausbildung in Teilzeit und Vollzeit zum 30.06.2021**

Forstliche Ausbildung	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	51	531	582
Teilzeit	24	13	37
<b>Summe</b>	<b>75</b>	<b>544</b>	<b>619</b>

Nicht-forstliche Ausbildung (= Verwaltung)	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	104	147	251
Teilzeit	238	40	278
<b>Summe</b>	<b>342</b>	<b>187</b>	<b>529</b>

<b>Summe aktive Angestellte und Beamtinnen und Beamte</b>	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	155	678	833
Teilzeit	262	53	315
<b>Summe</b>	<b>417</b>	<b>731</b>	<b>1148</b>

Demnach beträgt der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen im forstlichen Bereich 32%, während im Verwaltungsbereich (nicht forstliche Ausbildung) rund 70% der Frauen in Teilzeit arbeiten. Dies ist vor allem mit dem hohen Anteil an Frauen in Teilzeit im Bürobereich der Forstbetriebe und Sondereinrichtungen begründet.

Bei den Männern mit forstlicher Ausbildung arbeiten lediglich 2,4% in Teilzeit, während es bei den Männern im Verwaltungsbereich 21,4% sind.

### **Führungskräfte in Teilzeit**

Von den 206 Führungskräften der Bayerischen Staatsforsten arbeiten zum Stichtag (30.06.2021) 14 Personen in Teilzeit, davon 10 Frauen und 4 Männer. Dies entspricht einer Teilzeitquote von rund 7% bezogen auf die Gruppe der Führungskräfte. Dabei arbeiten 31% der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit, während der Anteil bei den männlichen Führungskräften in Teilzeit lediglich 2% beträgt.

Erwähnenswert ist, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte von 10% zum Stichtag des letzten Gleichstellungskonzepts (30.06.2016) auf 16% zum Stand 30.06.2021 gesteigert werden konnte.

Tabelle 11: Führungskräfte in Teilzeit und Vollzeit zum 30.06.2021

Führungskräfte	Frauen			Männer			Gesamt
	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	Summe	
Summe Personen	10	22	32	4	170	174	206
Prozentanteile der weiblichen und männlichen Führungskräfte in Vollzeit und Teilzeit	31%	69%	100%	2%	98%	100%	
<b>Prozentanteile der weiblichen und männlichen Führungskräfte in Vollzeit und Teilzeit bezogen auf die Gesamtanzahl der Führungskräfte</b>	5%	11%	16%	2%	83%	84%	100%

Zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten bekennen sich die Bayerischen Staatsforsten zu den Leitsätzen:

- ✓ Alle Stellen sind grundsätzlich teileitfähig
- ✓ Teilzeit ist kein Karrierehindernis
- ✓ Teilzeit ist ein normaler Bestandteil der modernen Arbeitswelt

Um diesen Kulturwandel zu verfestigen hat das Unternehmen zum Ziel Arbeit in Teilzeit konkret und im Einzelfall zu unterstützen. Beispielsweise sorgen klare Regelungen zu Erreichbarkeit, Vertretung oder Kompetenzabgrenzung dafür, dass Arbeitsmodelle in Teilzeit in der Praxis funktionieren.

Damit können höhere Anforderungen an die betroffenen Teams (z.B. Büroteam, Rotte mit Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter) verbunden sein, aber auch veränderte, anspruchsvollere Rahmenbedingungen für die verantwortlichen Führungskräfte entstehen. Schulungen zur Selbstorganisation betroffener Teams, aber auch die Darstellung der Normalität vielfältiger Lebensentwürfe gegenüber Führungskräften können diesen Prozess unterstützen.

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 oben genannten Leitsätze sehen wir als wichtige Hilfestellung, Beruf und Familie beziehungsweise Familie und berufliches Fortkommen miteinander zu verbinden.

### **4.3 Hybrides Arbeiten**

Seit 2010 besteht bei den Bayerischen Staatsforsten mit der Dienstvereinbarung zum alternierenden Home-Office die Möglichkeit für die Beschäftigten teilweise von zu Hause aus im Home-Office zu arbeiten. Im Zuge der Corona-Pandemie erfolgte ab Frühjahr 2020 - wie bei vielen Unternehmen - eine zügige und unbürokratische Ausweitung der Home-Offices bzw. der Remote-Arbeitsplätze, um den Schutz der Beschäftigten und die Umsetzung der Vorgaben des Gesetzgebers zu gewährleisten. Nachdem die „Home-Office-Pflicht“ zum 20. März 2022 durch den Gesetzgeber beendet wurde, geht die *BaySF* nun den nächsten Schritt: Die Neuregelung des Hybriden Arbeitens.

Zur Förderung einer digital vernetzten Unternehmenskultur und einer flexiblen Gestaltung der Arbeitsorganisation soll den Beschäftigten der *BaySF* die Möglichkeit eröffnet werden, einen Teil ihrer Arbeitsleistung im Rahmen des Mobilen Arbeitens zu erbringen, soweit es die Arbeitsaufgabe zulässt. Dadurch soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und individueller Lebensplanung, wie auch bessere Arbeitsbedingungen für beispielsweise gesundheitlich stark eingeschränkte Beschäftigte ermöglicht werden. Die neue Dienstvereinbarung ersetzt die bisherige Dienstvereinbarung Home-Office und entwickelt das Mobile Arbeiten bei der *BaySF* weiter.

Durch Hybrides Arbeiten soll eine ausgewogene Balance zwischen Mobilem Arbeiten, beispielsweise von zu Hause aus und persönlicher Anwesenheit am betrieblichen Arbeitsplatz angestrebt werden, um das Teambuilding zu stärken, einen kreativen Austausch zu fördern und kurze Abstimmungswege zu ermöglichen. Die neue Dienstvereinbarung zum Hybriden Arbeiten tritt mit Beginn des Geschäftsjahres 2023 in Kraft.

---

## 4.4 Audit berufundfamilie

Die Bayerischen Staatsforsten sind sich bewusst, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein entscheidender Baustein für die Attraktivität als Arbeitgeber ist, aber auch eine wichtige Rolle für die Zusammenarbeit und die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur spielt und somit die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln, unterziehen sich die Bayerischen Staatsforsten seit 2012 dem anerkannten Audit berufundfamilie. Nach neun Jahren erfolgreicher Umsetzung stand im Kalenderjahr 2021 eine weitere Re-Auditierung, das sogenannte „Dialogverfahren“ zur Überprüfung des Zertifikates an.

Im Rahmen des Dialogverfahrens wurde den Bayerischen Staatsforsten die eigenverantwortliche Steuerung und Gestaltung seiner familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik überlassen. Bei einem ganztägigen Dialogtag konnte sich die externe Auditorin in Form von Telefoninterviews mit Beschäftigten, Führungskräften, Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten einen Überblick verschaffen, wie die familienbewusste Personalpolitik im Unternehmen umgesetzt und gelebt wird und Impulse für eine weitere Verbesserung einholen. Das Leitungsgespräch mit dem Personalvorstand bildete den Abschluss des Dialogtags. Im Anschluss daran wurde ein Handlungsprogramm konzipiert, in dem Erhaltungsziele sowie aufgrund des Dialogtags neu identifizierte Maßnahmen eingearbeitet wurden, um auch zukünftig den hohen Standard der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Bayerischen Staatsforsten sicherzustellen und weiter auszubauen. Schwerpunkte auf diesem Weg sind der Ausbau von Lösungen im Bereich „Home-Office / Remote Arbeitsplätze / Hybrides Arbeiten“ sowie die Förderung von Frauen für und in Führungspositionen. Das neue Zertifikat trat am 01.10.2021 in Kraft und ist in drei Jahren zur Sicherung der Qualität mit einem weiteren Dialogverfahren zu bestätigen.

Somit kann das anerkannte Qualitätssiegel für familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen auch in den folgenden drei Jahren verwendet werden. Das Zertifikat sowie das Kurzportrait inkl. durchgeführter und zukünftiger Maßnahmen wurden im Intranet veröffentlicht und stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung.



Seit der erstmaligen Auditierung berufundfamilie im Kalenderjahr 2012 ist einiges passiert: Angebote wie flexible Arbeitszeitmöglichkeiten konnten besser kommuniziert werden, und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfuhr eine neue Wertschätzung. Zentrale Anlaufstellen wie Gleichstellungsbeauftragte oder Personalbetreuerinnen und Personalbetreuer konnten verstärkt bekannt gemacht werden und sind untereinander vernetzt. Führungskräfte mit Personalverantwortung wurden für das Thema sensibilisiert und die Thematisierung von Beruf und Familie, persönlichen Lebensentwürfen und eine darauf aufbauende Karriereplanung sind in Mitarbeitergesprächen inzwischen Standard.

Familienbedingte Auszeiten werden nicht als Karrierehindernis wahrgenommen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich über Fortbildungsmaßnahmen auch während einer familienbedingten Auszeit weiter qualifizieren. Eine nennenswerte Zahl an Führungskräften arbeitet in Teilzeit, der Frauenanteil hat sich stetig erhöht, Kinderferienprogramme haben sich etabliert und von den Bewerberinnen und Bewerbern werden die Bayerischen Staatsforsten verstärkt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.

„Beruf und Familie“ bedeutet für die *BaySF* deutlich mehr als Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern zur Verfügung zu stellen. Um ein generationenübergreifendes Zusammenleben zu stärken, wurde eine Mitarbeiterin zum Pflegeguide ausgebildet, um bei Fragen zum Thema Pflege beratend zur Seite zu stehen.

Damit in der *BaySF* weiterhin eine einheitliche und familienbewusste Führungskultur gelebt werden kann, kommt der dauerhaften Gewinnung der Führungskräfte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Bedeutung zu. Dies kann durch die Kommunikation von Good Practice-Beispielen zu familienbewusster Führung sowie durch das Vorbild und die Nutzung der Angebote durch die Führungskräfte selbst (Führung in Teilzeit oder Elternzeit) erreicht werden.

---

## 5. Ausblick

Mit dem Audit berufundfamilie, dem Teilprojekt Personalgewinnung und -bindung aus dem Programm „Forstbetrieb 2030“ und nicht zuletzt mit einer neuen Dienstvereinbarung zum Hybriden Arbeiten haben wir die Weichen für mehr Chancengleichheit und eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt. Auch wenn wir seit Gründung der Bayerischen Staatsforsten auf diesem Gebiet bereits Vieles erreicht haben, werden wir diesen Weg mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept zielstrebig weitergehen.

Es ist unser Ziel und unsere vorrangige Aufgabe, weiter an der Wertschätzung und Zufriedenheit unserer Beschäftigten und damit an der Attraktivität der Bayerischen Staatsforsten als moderner Arbeitgeber zu arbeiten. Erreicht haben wir unser Ziel erst, wenn Gleichstellung und Chancengleichheit im Arbeitsalltag selbstverständlich gelebt und auf allen Ebenen umgesetzt werden.

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Geschlechterverteilung der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beschäftigtengruppen zum 30.06.2021 .....	8
Tabelle 2: Neueinstellungen von Angestellten nach Qualifikationsebenen von 01.07.2016 bis 30.06.2021 .....	13
Tabelle 3: Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter nach Qualifikationsebene von 01.07.2016 bis 30.06.2021 .....	14
Tabelle 4: Versetzungen zur <i>BaySF</i> nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2016 bis 30.06.2021 .....	15
Tabelle 5: Versetzungen von der <i>BaySF</i> zu anderen Dienstherren nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2016 bis 30.06.2021 .....	15
Tabelle 6: Anteile der Beschäftigten nach Qualifikationsebene (QE) und Beschäftigtengruppe (Stichtag 30.06.2021) .....	16
Tabelle 7: Höhergruppierungen von Angestellten nach Qualifikationsebene (QE) im Berichtszeitraum .....	17
Tabelle 8: Beförderungen von Beamtinnen und Beamten nach Qualifikationsebene (QE) im Berichtszeitraum .....	18
Tabelle 9: Beurlaubungen nach Beschäftigtengruppen (Stichtag: 30.06.2021) .....	21
Tabelle 10: Beschäftigte mit forstlicher und nicht-forstlicher Ausbildung in Teilzeit und Vollzeit zum 30.06.2021 .....	22
Tabelle 11: Führungskräfte in Teilzeit und Vollzeit zum 30.06.2021 .....	24

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses an den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils zum 30.06. des Jahres .....	8
Abbildung 2: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils zum 30.06. des Jahres für Frauen und Männer .....	22

---

## Anlage

### Wichtige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:

#### Gleichstellungsbeauftragte

Birgit Zapf (Zentrale - Bereich F)  
Telefon: 0941 - 6909 164  
E-Mail: [gleichstellung@baysf.de](mailto:gleichstellung@baysf.de)

Georg Späthling (Zentrale - Bereich W, TB Forsteinrichtung München)  
Telefon: 089 - 745145 118  
Mobil: 01512 8141280  
E-Mail: [gleichstellung@baysf.de](mailto:gleichstellung@baysf.de)

#### Personalbetreuerinnen und Personalbetreuer

Johanna Lerch  
Telefon: 0941 - 6909 416  
E-Mail: [johanna.lerch@baysf.de](mailto:johanna.lerch@baysf.de)

Martina Meier  
Telefon: 0941 - 6909 409  
E-Mail: [martina.meier@baysf.de](mailto:martina.meier@baysf.de)

Sabine Schatz  
Telefon: 0941 - 6909 415  
E-Mail: [sabine.schatz@baysf.de](mailto:sabine.schatz@baysf.de)

Michael Schieder  
Telefon: 0941 - 6909 401  
E-Mail: [michael.schieder@baysf.de](mailto:michael.schieder@baysf.de)

Brigitte Zölch  
Telefon: 0941 – 6909 410  
E-Mail: [brigitte.zoelch@baysf.de](mailto:brigitte.zoelch@baysf.de)

#### Pflege-Guide

Brigitte Zölch  
Telefon: 0941 – 6909 410  
E-Mail: [brigitte.zoelch@baysf.de](mailto:brigitte.zoelch@baysf.de)

---

## Organisationsentwicklung - Coaching und Beratung

Im Rahmen des internen Beratungsangebotes stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bayerischen Staatsforsten ausgebildete Praktiker zur Seite, die bei Bedarf weiterhelfen. Mit den Kernkompetenzen Training, Coaching und Beratung werden vor allem Führungs- und Fachkräfte angesprochen.

### Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:

**Silvio Mergner** - Leiter Team Organisationsentwicklung  
Projektbüro, Organisationsberatung, Innovation & Forschung, Moderation  
Telefon: 0941 - 6909 131  
E-Mail: [silvio.mergner@baysf.de](mailto:silvio.mergner@baysf.de)

**Judith Kramer**  
Werte & Kultur, Coaching, Teamentwicklung, Moderation  
Mobil: 0151 - 23909078  
[judith.kramer@baysf.de](mailto:judith.kramer@baysf.de)

**Monika Klug**  
Teamentwicklung, Coaching, Werte & Kultur, Organisationsberatung  
Mobil: 0151 - 72910765  
[monika.klug@baysf.de](mailto:monika.klug@baysf.de)

**Heike Liebl**  
Projektbüro, Organisationsberatung, Moderation, Coaching  
Mobil: 0170 - 4127746  
[heike.liebl@baysf.de](mailto:heike.liebl@baysf.de)

### Externe Mitarbeiterberatung

Gernot Weilharter  
(Firma Janus)  
Telefon: 08095 - 87338 0

Herr Weilharter ist unabhängiger Psychologe und Ansprechpartner in persönlichen Lebenskrisen, die auf beruflichen Veränderungen beruhen. Kontaktaufnahme und Beratung erfolgen absolut vertraulich. Längerfristige Beratungen und Coachings sind mit dem Personalbereich abzustimmen.