

Gleichstellungs- konzept

Bayerische Staatsforsten



Vorwort des Vorstandes

Frauen sind und haben ein Potenzial, welches die *Bayerischen Staatsforsten* gezielt fördern. Aus guten Gründen.

Wir wollen als Arbeitgeber attraktiv und als Unternehmen erfolgreich sein!

Wir sind der Auffassung, dass gemischte Teams effizienter, erfolgreicher, innovativer und produktiver arbeiten. Gleichzeitig möchten wir als junges dynamisches Unternehmen auch dieses Bild vermehrt von Mitarbeiterinnen in die Öffentlichkeit getragen wissen.

Dabei darf „jung“ nicht mit dem Altersdurchschnitt unseres Personals verwechselt werden – es kommen in den nächsten Jahren entscheidende personelle Herausforderungen auf uns zu. Der demographische Wandel macht vor der *BaySF* nicht halt, unsere geplanten Lösungen sind in der Personalstrategie 2020 dargelegt:

Wir brauchen gut ausgebildete Fachkräfte und bauen dabei auf das Potenzial von Frauen und Männern. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten wir an das Unternehmen binden, um das von ihnen erarbeitete Wissen zu erhalten. Bei der Überarbeitung des vorliegenden Gleichstellungskonzepts haben wir uns für eine externe Evaluierung und Auditierung unserer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die berufundfamilie gGmbH entschieden. Diese hat uns bestätigt, dass wir bereits auf dem richtigen Weg sind, aber selbstverständlich noch einiges besser machen können. Mitte 2012 wurde uns das Zertifikat der berufundfamilie gGmbH verliehen. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind in der angehängten Zielvereinbarung des Audits dargestellt.

Auf die Kompetenz und Motivation von Frauen setzen: Wir erwarten uns hiervon bessere Ergebnisse und ein besseres Betriebsklima. Deshalb sind für uns Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht bloße Schlagworte, sondern feste Ziele, an denen wir Tag für Tag arbeiten.

Regensburg, im Juni 2012



Dr. Rudolf Freidhager
Vorstandsvorsitzender



Reinhardt Neft
Vorstand

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

In den vergangenen Jahren war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für uns Gleichstellungsbeauftragte ein wichtiges Thema.

Wenn man an „Familie“ denkt, hat man meist Kinder vor Augen, die von ihren Müttern gewickelt oder zum Kindergarten gebracht werden, die bei den Hausaufgaben betreut oder zum Arzt begleitet werden. Dieses Bild spiegelt aber nicht die Realität der vergangenen Jahre wieder!

Der Begriff „Familie“ beschreibt weit mehr als „Kinder erziehen“. Wir kümmern uns um unsere Eltern, Großeltern oder Partner, wir pflegen hilfsbedürftige Angehörige und sind mitunter sehr eng in unser soziales Umfeld eingebunden. Viele Frauen wollen – oder sind darauf angewiesen – ihren Beruf während dieser Familienphase mit kurzfristigen Unterbrechungen oder in Teilzeit ausüben. Die eigene finanzielle Absicherung und die Möglichkeit, berufliche Chancen nutzen zu können, werden zunehmend wichtiger.

Außerdem wünschen sich immer mehr Männer, bei der Kindererziehung eine aktivere Rolle zu übernehmen. Zwar haben viele Männer nach wie vor die Funktion des „Ernährers und Geldverdieners“, doch sie wollen neben der Arbeit deutlich mehr Zeit für ihre Familie zur Verfügung haben.

Auch die Betreuung von Angehörigen ist nicht mehr nur „Frauensache“. Frauen und Männer müssen Pflegesituationen zunehmend alleine meistern – und dies oft vor Arbeitsbeginn und/oder nach Feierabend.

Die Auditierung der *Bayerischen Staatsforsten* durch die berufundfamilie Service GmbH ist im neuen Gleichstellungskonzept deshalb ein wichtiger Baustein. Wir Gleichstellungsbeauftragte sind überzeugt, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Ideen und Maßnahmen des Audits profitieren werden. Wir unterstützen deshalb sowohl die Umsetzung des Audits wie auch des Gleichstellungskonzeptes und hoffen auf eine weiterhin gute und konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten der *Bayerischen Staatsforsten*.



Manuela Seeber
Gleichstellungsbeauftragte der *BaySF*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstands	2
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	3
1. Grundlage	5
1.1 Inhalt des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG)	5
2. Gleichstellung in der BaySF	6
2.1 Ist-Analyse	6
2.2 Nachhaltigkeitskonzept II	8
2.3 Personalstrategie 2020	9
2.4 Beratung	10
2.4.1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	10
2.4.2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	11
2.4.3 Regionale Zuständigkeit	11
2.5 Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	12
3. Chancengleichheit sichern	13
3.1 Neueinstellungen und Versetzungen	14
3.1.1 Neueinstellungen von Angestellten	14
3.1.2 Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern	14
3.1.3 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten zur BaySF	15
3.1.4 Versetzungen von Beamtinnen und Beamten von der BaySF zu anderen Dienstherren	15
3.2 Führungspositionen	16
3.3 Höhergruppierung von Angestellten	17
3.4 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten	17
3.5 Fortbildung	18
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
4.1 Beurlaubungen	19
4.2 Voll- und Teilzeitarbeit	20
4.3 Alternierende Telearbeit	21
4.4 Audit berufundfamilie	21
5. Ausblick	22
Anlage	23

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 (BaySF)* als Anstalt des öffentlichen Rechts. Die *BaySF* bekennt sich wie schon mit dem ersten Gleichstellungskonzept und der Ernennung von zwei Gleichstellungsbeauftragten zu den Gesetzeszielen und fördert Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus.

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. Die *BaySF* erstellte erstmals im Geschäftsjahr 2007 (Stand der Daten: 30.06.2006) 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 Leistungsbesoldung 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 Gleichstellungskonzeptes der *BaySF* erfolgte durch den Bereich Personal in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretungen.

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. Zusätzlich werden die Ansprechpartner/innen für Fragen zur Gleichstellung sowie Beruf und Familie und die Meinung der Mitarbeiter/innen zum Themenbereich vorgestellt.

2.1 Ist-Analyse

Der Stichtag für die Erhebung der Daten war der 30.06.2011. Die Anzahl von Einstellungen, Beförderungen u.ä. bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 01.07.2006 bis zum 30.06.2011.

Die *BaySF* hatte zum Stichtag 30.06.2011 insgesamt **2698 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**¹. Hiervon waren 1634 (61%) Personen Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter, 619 (23%) Beamtinnen und Beamte sowie 445 (16%) Angestellte. Hinzu kamen 77 Auszubildende.

Der Anteil der insgesamt 400 Frauen an der Gesamtzahl (ohne die Auszubildenden) von 2698 beträgt damit 15%. Für die 2298 männlichen Mitarbeiter errechnet sich ein Anteil von 85%. Im Vergleich zum letzten Gleichstellungskonzept zum 30.06.2006 hat sich der Frauenanteil in fünf Jahren von 13% auf 15% erhöht.

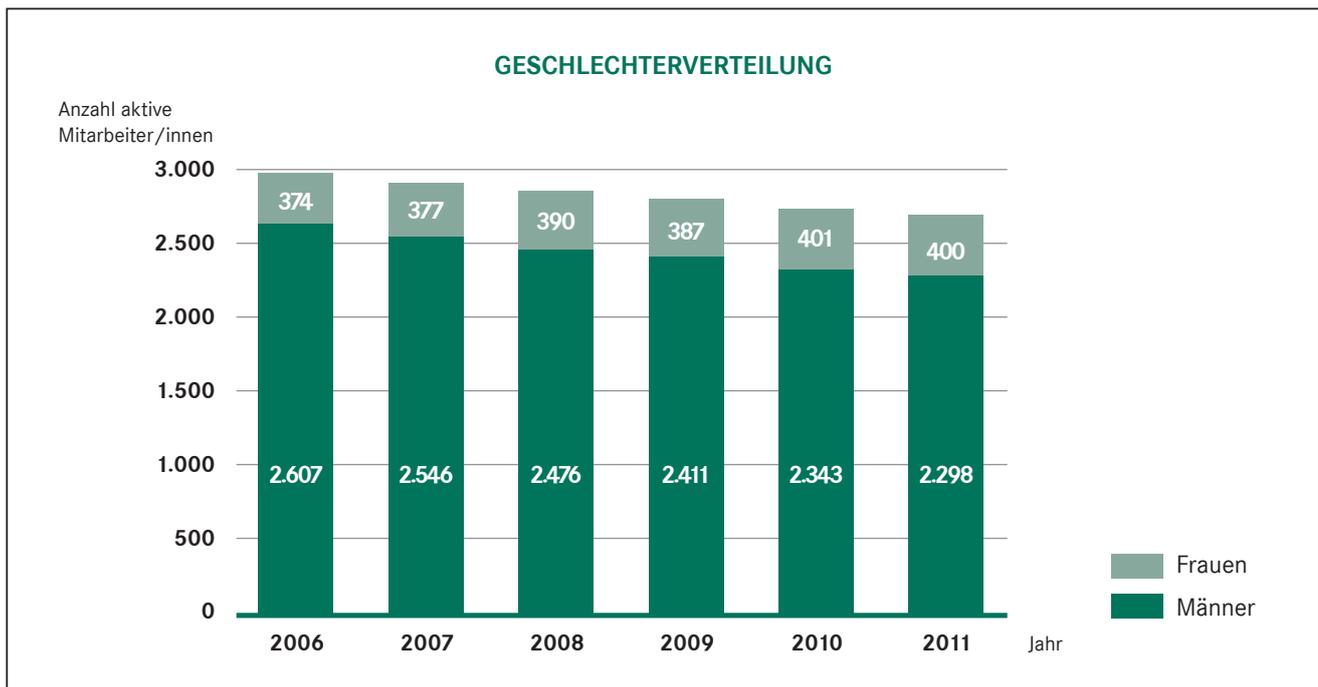


Abb.1: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses an den aktiven Mitarbeiter/innen jeweils zum 30.06. des Jahres

¹ Der Begriff Aktive umfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, ausschließlich aller Beurlaubten, aller die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden und der Auszubildenden.

2 Gleichstellung in der BaySF

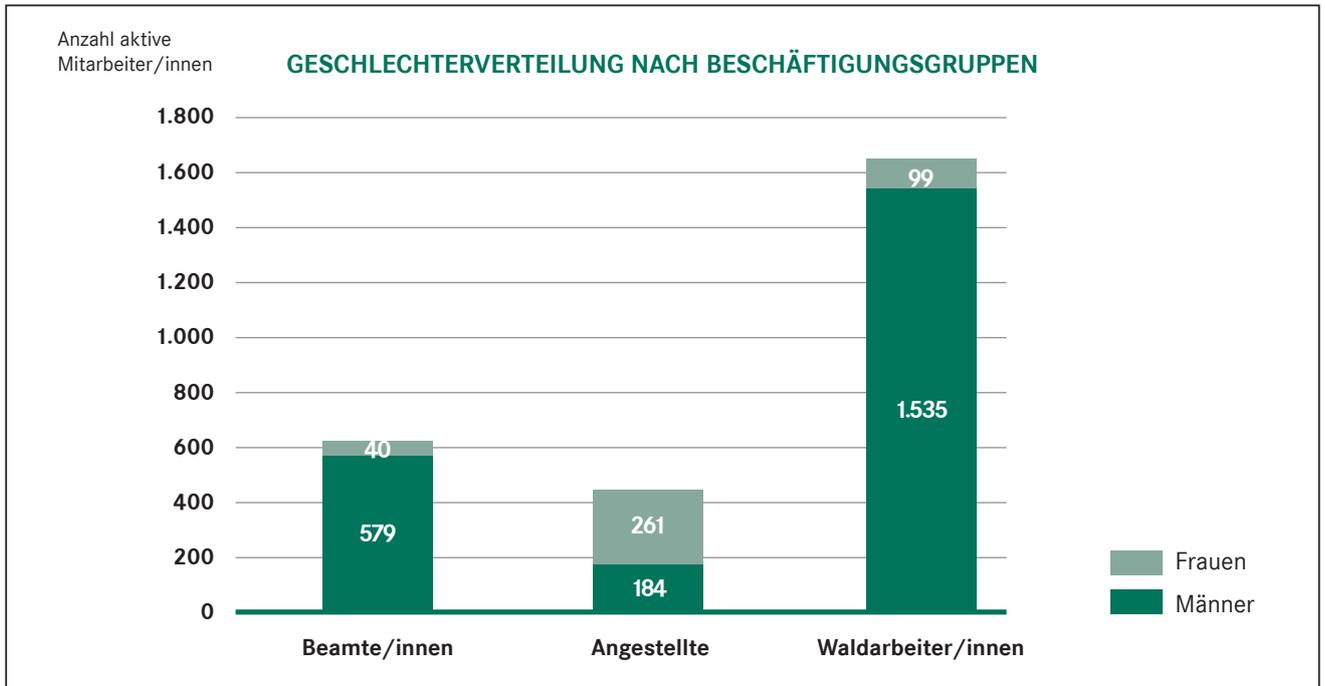


Abb.2: Geschlechterverteilung der aktiven Mitarbeiter/innen nach Beschäftigungsgruppen zum 30.06.2011

Das Durchschnittsalter der Beschäftigtengruppen betrug hierbei 50,9 Jahre bei den Beamte/innen, 43,3 Jahre bei den Angestellten und 44,5 Jahre bei den Waldarbeiter/innen.

Von den 1634 Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern inklusive Reinigungskräften sind 99 Frauen (6%) und 1535 Männer (94%). In der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten sind Frauen ebenfalls mit einem Anteil von 6% vertreten, männliche Beamte mit 94%.

Den größten Anteil erreichen weibliche Beschäftigte in der Angestelltengruppe mit einem Frauenanteil von 59% gegenüber 41% an Männern.

2 Gleichstellung in der BaySF

2.2 Nachhaltigkeitskonzept II

In der Neuauflage des Nachhaltigkeitskonzepts wurde das Selbstverständnis der *Bayerischen Staatsforsten* dargestellt. Dabei wird als sozialer Aspekt herausgestellt: „Wir bieten attraktive und sichere Arbeitsplätze und kümmern uns um die Belange der Mitarbeiter/innen.“ Das Nachhaltigkeitsmodell (Abbildung 3) wurde um eine Dimension ergänzt und berücksichtigt dabei ausdrücklich Gesellschaft und Mitarbeiter/innen.



Abb. 3: Dimensionen der Nachhaltigkeit für die Bayerischen Staatsforsten

In der überarbeiteten Version der „Balanced Scorecard“ der BaySF werden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit dem Indikator „Anteil der Aktiven in Teilzeitbeschäftigung“ gemessen und laufend fortgeschrieben. Im Nachhaltigkeitskonzept II werden auch explizit folgende Themen in den Mittelpunkt gestellt: Arbeitsbelastung (im Rahmen der Organisationsentwicklung), Vertretungsregelungen, betriebliches Gesundheitsmanagement und weitere Steigerung der Familienfreundlichkeit (Teilzeitmodelle, Heimarbeitsplätze sowie finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung).

2 Gleichstellung in der BaySF

2.3 Personalstrategie 2020

Um den maßgeblichen strategischen Herausforderungen der kommenden Jahre im Hinblick auf wichtige personalpolitische Fragen der kommenden Jahre zu begegnen und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, wurde die Personalstrategie 2020 mit den Beschäftigten und ihren Vertretern entwickelt. In der folgenden Tabelle 1 soll ein Überblick zu den hierin enthaltenen gleichstellungsrelevanten Themen gegeben werden.

Tabelle 1: Auszug aus der Personalstrategie 2020 zu gleichstellungsrelevanten Themen

Steigerung der Familienfreundlichkeit	Finanzielle Unterstützung bei Kinderbetreuung prüfen
	„Notfallarbeitsplätze“ bei Ausfall der Kinderbetreuung einrichten, Kids day (z. B. am Buß und Bettag)
	Teilzeitmodelle: Arbeitsumfang auf Teilzeit ausrichten
	Freizeitangebote (Kinderfreizeit, Hütten) kommunizieren
	Führungskräfte schulen: Umgang mit Teilzeit, Stellenbeschreibung für Teilzeit-Kräfte und Home Office
	Angebote und Maßnahmen zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ kommunizieren
Ansehen in der Öffentlichkeit stärken	Frauenförderung stärken, z. B. Girls-Day, Publikationen
Dem erwarteten Rückgang des Potenzials qualifizierter Fachkräfte entgegenwirken	Angepasste und erweiterte Rekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien zur Ausschöpfung von Arbeitsmarktreserven: <ul style="list-style-type: none"> • ... • Chancen von Frauen verbessern • Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
	Maßnahmen: Fördermaßnahmen für Frauen ausbauen Finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung prüfen Flexible Arbeitszeitmodelle leben
Verbesserung der Organisation und des Fortbildungsmanagements	Zeitaufwand für Weiterbildung berücksichtigen, insbesondere bei Teilzeitkräften Fortbildungsmehrstunden den Teilzeitkräften bei Bedarf abgelten.

Ein weiteres langfristiges Ziel der *Bayerischen Staatsforsten* ist die Frauenförderung im Bereich der Führungskräfte. Eine ausreichende Zahl von gut qualifizierten, geeigneten Führungskräften ist notwendig, umso mehr vor dem Hintergrund des demographischen Wandels.

2 Gleichstellung in der *BaySF*

2.4 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 die Servicemitarbeiter/innen des Bereichs Personal wenden.

Zusätzlich bietet die *BaySF* noch externe psychologische Beratung zur Unterstützung und Coaching an. Auch die berufliche Übernahme neuer Aufgaben, oft verbunden mit einem neuen 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.

Die Gleichstellungsbeauftragten Manuela Seeber (Zuständigkeitsbereich Nord) und N.N. (Zuständigkeitsbereich Süd) wurden im Intranet und in der *BaySFintern*, 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.

2.4.1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützen dessen Umsetzung. Sie sind auch Ansprechpartner/innen 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, an den Forstbetrieben und Sondereinrichtungen der *Bayerischen Staatsforsten* sind keine weiteren Ansprechpartner bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten vertreten sich bei Urlaub, Krankheit, etc. gegenseitig.

2 Gleichstellung in der *BaySF*

2.4 Beratung

2.4.2 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.

2.4.3 Regionale Zuständigkeit

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

Innerhalb der *Bayerischen Staatsforsten* wird der Zuständigkeitsbereich Nord von Frau Manuela Seeber und der Zuständigkeitsbereich Süd von N.N. betreut. Die Aufgabe Zuständigkeitsbereich Süd wird derzeit neu besetzt.

Zuständigkeitsbereich Nord:

Forstbetriebe Allersberg, Arnstein, Bad Brückenau, Bad Königshofen, Coburg, Ebrach, Fichtelberg, Flossenbürg, Forchheim, Hammelburg, Heigenbrücken, Nordhalben, Nürnberg, Pegnitz, Rothenbuch, Rothenburg, Rothenkirchen, Schnaittenbach, Selb, Waldsassen, FBZ Stützpunkt Buchenbühl, Pflanzgarten Stützpunkt Bindlach und Forsttechnik *BaySF*

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, Zentrale mit Bereich IuK in München, Zentrum für Energieholz, FBZ Stützpunkt Laubau und Pflanzgarten Stützpunkt Laufen

2 Gleichstellung in der BaySF

2.5 Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nach einer ersten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2007 wurde im Jahr 2010 eine zweite Mitarbeiterbefragung durch das geva-Institut durchgeführt. Hierbei hat sich der wichtige Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehalten. Zusätzlich steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter den wichtigsten fünf Punkten zur Arbeitgeberattraktivität für die Beschäftigten. Der Prozentsatz der Mitarbeiter/innen, die mit dem Merkmal „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zufrieden sind, liegt bei 57 % (2007: 55 %). Dabei sind 63 % (2007: 50 %) mit den Arbeitszeitmodellen der BaySF zufrieden. 42 % (2007: 37 %) sind der Auffassung, dass das Unternehmen ihnen konkrete Möglichkeiten bietet, Beruf und Familie zu vereinbaren.

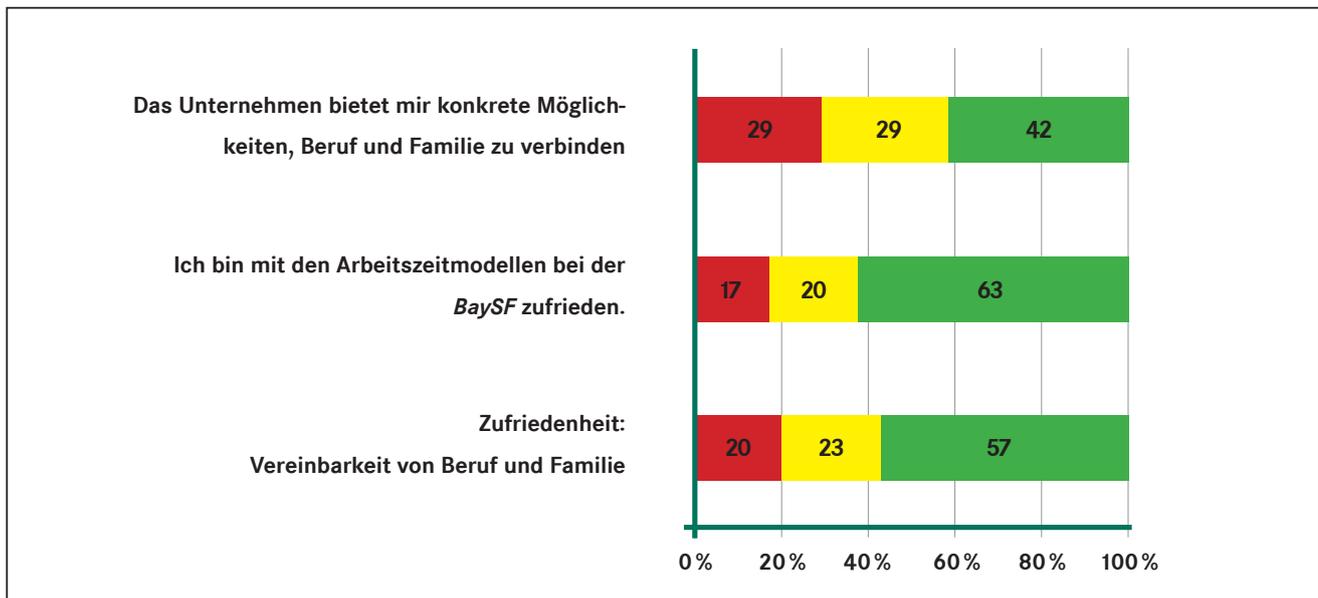


Abb. 4: Auszug aus den Ergebnissen der Befragung der Mitarbeiter/innen

Insbesondere die Mitarbeiterinnen der BaySF sind mit den Arbeitszeitmodellen zufrieden und erhalten vom Unternehmen konkrete Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Neben den positiven Rückmeldungen zur Vereinbarkeit wird die Chancengleichheit im Unternehmen kritischer gesehen. 32 % der Mitarbeiterinnen sind mit der Chancengleichheit noch unzufrieden, aber die Zustimmung hat sich insgesamt mit 58 % gegenüber 52 % im Jahr 2007 verbessert. Bei den persönlichen Nennungen wurden besonders Home Office sowie flexible Arbeitszeiten als Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie am häufigsten genannt. Es wäre sinnvoll, die weitere Entwicklung in einer künftigen Mitarbeiterbefragung zu evaluieren.

3 Chancengleichheit sichern

Die *Bayerischen Staatsforsten* haben sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil besonders in den Beschäftigungsgruppen mit geringem Frauenanteil zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für die forstlichen Fachlaufbahnen der 3. und 4. Qualifikationsebene. Stellenanzeigen werden daher grundsätzlich 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.

Biographien 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 13% auf 15% gestiegen. Dies liegt nicht nur am zahlenmäßig starken Ausscheiden von Männern, sondern auch an den stark gestiegenen Anteilen von Frauen bei Einstellungen². Betrug der Anteil an Frauen in der dritten Qualifikationsebene zum Geschäftsjahresende 2006 noch 6%, so lag der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im Berichtszeitraum bei 25%. In der vierten Qualifikationsebene betragen die entsprechenden Prozentanteile von Frauen 4% bzw. 15%.

Um künftig mehr Frauen in Führungspositionen zu haben, stehen sie im besonderen Fokus der Personalentwicklung. So nehmen am derzeitigen Programm für Nachwuchsführungskräfte drei Frauen (entspricht 20% der Teilnehmer) teil. Chancengleichheit bedeutet dabei viel mehr als 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. Es entsteht ein neuer Umgangston. 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. So haben Girls-Days stattgefunden und es werden Praktikumsplätze angeboten. Denn nur aus diesem Pool interessierter (potenzieller) Bewerberinnen 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.

Frauen sollen zur Vorbereitung auf Führungspositionen im Unternehmen besonders unterstützt werden, z. B. durch Kontakte mit weiblichen Führungskräften in der Wirtschaft, Volontariate und Teilnahme an entsprechenden Messen und Foren.

² Nach StFoG Art. 19 Abs 2 können keine neuen Beamtenverhältnisse mehr begründet werden.

3 Chancengleichheit sichern

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 228 Angestellte neu eingestellt. Davon waren 106 Frauen und 122 Männer.

Die beinahe gleichmäßige Verteilung nach Geschlechtern ist jedoch nach Qualifikationsebenen zu betrachten. Dabei zeigt sich, dass die Frauen mit 60% in der 1. Qualifikationsebene und 89% in der 2. Qualifikationsebene sowie bei den Teilzeitarbeitsverhältnissen (44% der weiblichen Neueinstellungen arbeiten Teilzeit gegenüber 7% der männlichen Neueinstellungen) überrepräsentiert sind. Der Frauenanteil im Bereich der 3. Qualifikationsebene beträgt rund ein Viertel und in der 4. Qualifikationsebene 15% (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Neueinstellungen von Angestellten nach Qualifikationsebenen

	Frauen	Männer	Summe
4. Qualifikationsebene (früher höherer Dienst)	4	22	26
3. Qualifikationsebene (früher gehobener Dienst)	27	79	106
2. Qualifikationsebene (früher mittlerer Dienst)	54	7	61
1. Qualifikationsebene (früher einfacher Dienst)	21	14	35
Gesamt	106	122	228

3.1.2 Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern

Bei der *BaySF* wurden insgesamt 216 Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter (inkl. Reinigungsdienst und Saisonarbeitskräften) eingestellt, davon waren 76 Frauen (hiervon 78% in Teilzeit) und 140 Männer (davon 21% in Teilzeit).

Tabelle 3: Einstellungen von Waldarbeiter/innen nach Lohnstufen und Arbeitsumfang Teilzeit (TZ) und Vollzeit (VZ)

Stufe	Gesamt	Frauen		Männer	
		TZ	VZ	TZ	VZ
E1	3			3	
E2	92	47	8	20	17
E2 Ü	20	5	7	2	6
E3	8	6		2	
E4	0				
E5	87	1	2	1	83
E6	5				5
E7	1			1	
E8	0				
	216 (=100%)	59 (= 27%)	17 (= 8%)	29 (= 13%)	111 (= 52%)

3 Chancengleichheit sichern

3.1 Neueinstellungen und Versetzungen

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 Beamte/innen sind deshalb gesetzlich ausgeschlossen.

Bis zum Jahr 2015 ist ein Wechsel zwischen Beamtinnen und Beamten des Freistaates Bayern und der BaySF in Art. 19 StFoG vorgesehen. Vor allem aufgrund dieser Regelungen kam es zu folgenden Versetzungen zur BaySF:

Tabelle 4: Versetzungen zur BaySF nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2006 bis 30.06.2011

	Frauen	Männer	Gesamt
4. Qualifikationsebene	1	2	3
3. Qualifikationsebene	4	15	19
2. Qualifikationsebene	0	0	0
Gesamt	5	17	22

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

Im Gegenzug wurden ebenso Beamte auf eigenen Antrag von der BaySF zu anderen Dienstherrn versetzt.

Tabelle 5: Versetzungen von der BaySF zu anderen Dienstherrn nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2006 bis 30.06.2011

	Frauen	Männer	Gesamt
4. Qualifikationsebene	0	6	6
3. Qualifikationsebene	1	15	16
2. Qualifikationsebene	0	2	2
Gesamt	1	23	24

In Bezug auf den Frauenanteil haben die *Bayerischen Staatsforsten* durch den Wechsel von Beschäftigten an Frauen gewonnen.

3 Chancengleichheit sichern

3.2 Führungspositionen

Die Aufteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsebenen zeigt einen hohen Frauenanteil in der ersten und zweiten Qualifikationsebene von rund 90% und 70%. In der dritten und vierten Qualifikationsebene nimmt der Frauenanteil mit rund 10% und 6% drastisch ab.

Tabelle 6: Anteile der Beschäftigten nach Qualifikationsebene (QE) und Anstellungsverhältnis (Stichtag 30.06.2011)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
QE 1 (früher eD)					
Beamte/innen	0	0	0		
Angestellte	7	1	8	88%	12%
Summe	7	1	8	88%	12%
QE 2 (früher mD)					
Beamte/innen	8	30	38	21%	79%
Angestellte	216	69	285	76%	24%
Summe	224	99	323	69%	31%
QE 3 (früher gD)					
Beamte/innen	29	440	469	6%	94%
Angestellte	32	84	116	28%	72%
Summe	61	524	585	10%	90%
QE 4 (früher hD)					
Beamte/innen	3	109	112	3%	97%
Angestellte	6	30	36	17%	83%
Summe	9	139	148	6%	94%

Es ist Ziel, den Anteil der Frauen in Führungspositionen d.h. von Mitarbeiter/innen der 3. und 4. Qualifikationsebene im Allgemeinen und in Führungspositionen im Besonderen deutlich auszubauen.

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

3 Chancengleichheit sichern

3.3 Höhergruppierung von Angestellten

In der Angestelltengruppe sind 261 Frauen und 184 Männer beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt rund 60% gegenüber rund 40% Männern.

Insgesamt wurden in der Gruppe der Angestellten 203 Personen höhergruppiert, davon 108 Frauen und 95 Männer. Damit sind 53% der Höhergruppierten weiblich und 47% männlich. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 46% der Angestellten höhergruppiert, davon entfallen 24% auf die Frauen und 22% auf die Männer. Dabei wurden relativ zu ihrer Anzahl in der Qualifikationsebene weniger Frauen in der 2. Qualifikationsebene und wesentlich mehr Frauen in der 4. Qualifikationsebene höhergruppiert als Männer. In der 3. Qualifikationsebene ist das Verhältnis ausgeglichen.

Tabelle 7: Höhergruppierungen von Angestellten nach Qualifikationsebene (QE)
die %-Werte geben jeweils den absoluten Anteil an

	Beschäftigte ³			Höhergruppierungen ⁴					
		Frauen	Männer			Frauen		Männer	
4. QE	36	6	30	11	31%	6	17%	5	14%
3. QE	116	32	84	78	67%	22	19%	56	48%
2. QE	285	216	69	114	40%	80	28%	34	12%
1. QE	8	7	1	0	-	0	-	0	-
Gesamt	445	261	184	203		108		95	

3.4 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

Von den 619 Beamte/innen sind 40 Beamtinnen und 579 Beamte. Der Frauenanteil liegt bei 6%, während der Männeranteil 94% beträgt.

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten wurden insgesamt 222 Personen befördert. Hiervon sind 13% weiblich und 87% männlich. Entsprechend ihrer Anzahl in der jeweiligen Qualifikationsebene wurden in der 2. etwas und vor allem der 3. Qualifikationsebene die Frauen relativ häufig befördert. In der 4. Qualifikationsebene ist das Verhältnis ausgeglichen.

Tabelle 8: Anzahl der Beamte/innen und Anzahl der Beförderungen nach Qualifikationsebene (QE)

	Beschäftigte ⁵			Beförderungen ⁶					
		Frauen	Männer			Frauen		Männer	
4. QE	112	3	109	36	32%	1	1%	35	31%
3. QE	469	29	440	161	34%	21	4%	140	30%
2. QE	38	8	30	25	66%	6	16%	19	50%
1. QE	0	0	0	0	-	0	-	0	-
Gesamt	619	40	579	222		28		194	

³ Zum Stichtag 30.06.2011

⁴ Zum Berichtszeitraum

⁵ Zum Stichtag 30.06.2011

⁶ Zum Berichtszeitraum

3 Chancengleichheit sichern

3.5 Fortbildung

Nach Gründung des Unternehmens lag der Schwerpunkt auf fachbezogenen Fortbildungen. Daneben werden nun vermehrt allgemeine Fortbildungen angeboten. Die nachfolgenden Seminare unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellung und Chancengleichheit:

- Beruf und Familie
- Selbstmanagement und Zeitplanung
- Umgang mit Konflikten
- Belastungskompetenz stärken

Teilzeitkräfte werden in Bezug auf Fortbildungen wie Vollzeitkräfte behandelt.

Außerdem wurde der in der Regel jährlich stattfindende Erfahrungsaustausch von Mitarbeiter/innen aus der Bayerischen Forstverwaltung und den *Bayerischen Staatsforsten* räumlich und personell unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten die Möglichkeit, an der Bundesforstfrauentagung teilzunehmen.

Seminare speziell für Frauen zum „Verständnis der Männer“ oder umgekehrt, bzw. Maßnahmen zur Stärkung des selbstbewussten Auftretens haben sich als begrenzt wirksam erwiesen⁷. Anstatt die Frauen (oder Männer) zu ändern, sollten eher überholte Prozesse und Einstellungen überprüft werden.

In familienbedingten Auszeiten wird auf Wunsch der/s Beschäftigten und bei betrieblichem Interesse die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht. Auf diese Weise soll ein problemloser Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt werden. Alle notwendigen Auslagen werden in entsprechender Anwendung des Reisekostenrechts erstattet. Bei besonderem betrieblichem Interesse ist eine Anrechnung der Arbeitszeit bei Wiedereinstieg möglich.

An den forstlichen Bildungsstützpunkten wird im Bedarfsfall und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten eine Kinderbetreuung ermöglicht.

⁷ Schaffnit-Chatterjee (2011) DB Research

4 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 Mitarbeiter/innen. 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 Mitarbeiter/innen 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 vorübergehend von zu Hause zu arbeiten (Home Office). 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 30.06.2011 waren insgesamt 43 Beschäftigte beurlaubt: 3 Beamte, 11 Angestellte und 29 Waldarbeiter/innen. Davon waren 17 Personen in Elternzeit: 7 Männer und 10 Frauen. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug 14,4 Monate mit einer Breite von einem bis zu 36 Monaten. Dabei haben die Männer im Schnitt 8,6 Monate, die Frauen im Schnitt 18,4 Monate Elternzeit genommen.

Tabelle 9: Beurlaubungen nach Beschäftigtengruppen

Beschäftigtengruppe	Frauen		Männer	
	TZ	VZ	TZ	VZ
Beamte/innen	0	0	0	3
Angestellte	4	6	0	1
Waldarbeiter/innen	0	1	7	21

Anträgen auf Beurlaubungen wird entsprochen, sofern keine dringenden oder zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Die Gestaltung der familienbedingten Auszeiten wird in der Zielvereinbarung des Audits bzw. dem Personalentwicklungskonzept noch weiter konkretisiert. Zentrales Anliegen ist es, mit den Beschäftigten Kontakt zu halten und den Wissensstand weitgehend zu erhalten und ggf. zum Wiedereinstieg aufzufrischen.

4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.2 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 2698 Personen 84% vollzeitbeschäftigt. Hierbei hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 12% (2006) auf 16% (2011) erhöht.

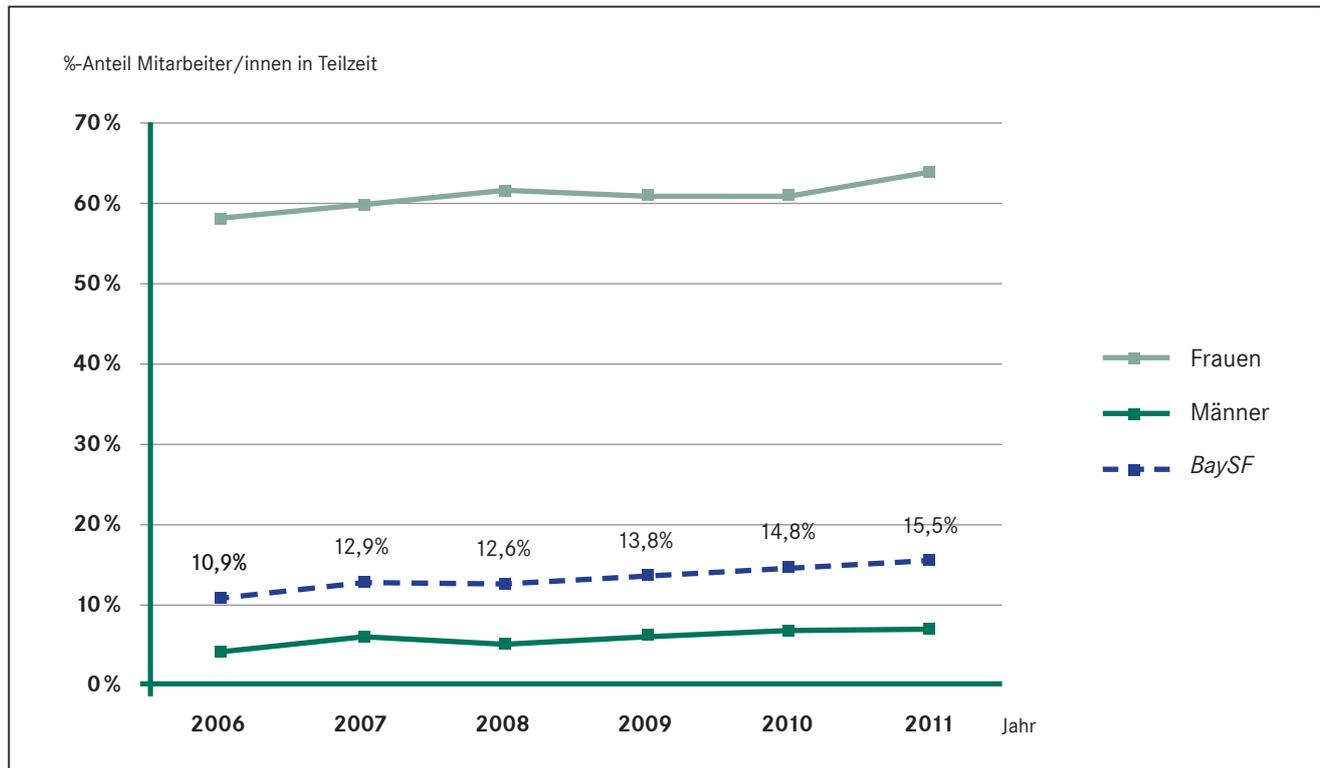


Abb. 5: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den aktiven Mitarbeitern jeweils zum 30.06. des Jahres für Frauen und Männer

Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wurde zum 30.06.2011 von insgesamt 7% der Männer und 64% der Frauen wahrgenommen.

Die Bayerischen Staatsforsten bekennen sich zu den Leitsätzen:

Alle Stellen der BaySF sind grundsätzlich teilezeitfähig.

Teilzeit ist kein Karrierehindernis.

Bei Beurteilungen, Beförderungen, Stellenbesetzungen, Fortbildungen, etc. stehen Teilzeitbeschäftigte den Vollzeitbeschäftigten grundsätzlich gleich.

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilezeitbeschäftigt 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 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.3 Alternierende Telearbeit

Seit 2010 gibt es eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit – Home Office. Diese schafft einen offiziellen Rahmen, der es Mitarbeiter/innen erleichtert, Beruf und familiäre Verpflichtungen miteinander zu verbinden. Mitarbeiter/innen mit hohen Außendienstanteilen können so ihre Arbeitszeit effizienter gestalten. In Abbildung 6 ist die positive Entwicklung der genehmigten Home Office-Lösungen seit Einführung der Dienstvereinbarung dargestellt

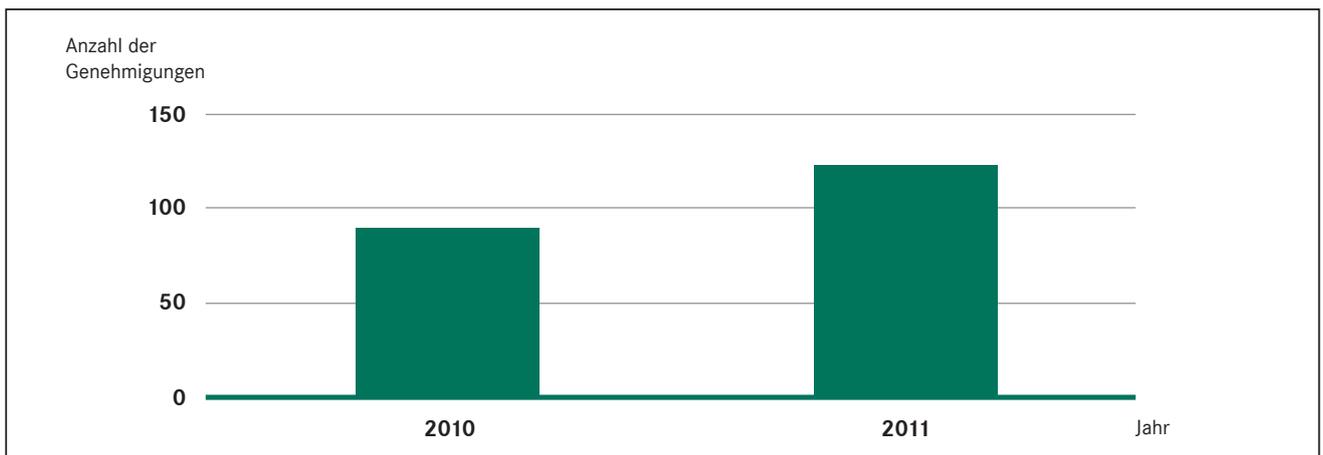


Abb. 6: Anzahl der genehmigten Home Office Lösungen seit Bestehen der Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“.

Es ist das Ziel, die alternierende Telearbeit bei Bedarf im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten weiter zu entwickeln.

4.4 Audit berufundfamilie

Der Vorstand hat Anfang des Jahres 2012 entschieden, das Audit berufundfamilie durchführen zu lassen. Zu Beginn des Audits stand eine Analyse des status quo der familienbewussten Personalpolitik bei den *Bayerischen Staatsforsten*. In einem Strategieworkshop mit Vorstand, Personalräten und Führungskräften in Regensburg wurden dann Rahmenbedingungen für Ziele und Handlungsfelder festgelegt. Zusätzlich hat unser Auditor Stephan Koch dem Forstbetrieb Burglengenfeld einen Besuch abgestattet, um zu sehen, wie ein Forstbetrieb funktioniert und wie die personalpolitischen Ziele in die Praxis umgesetzt werden.

Schließlich fanden in Buchenbühl zwei Auditierungsworkshops mit Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen des Unternehmens – vom Waldarbeiter bis zur SAP-Spezialistin – und Mitgliedern der Personalvertretungen statt. Hierbei wurden dann gemeinsam mit Spezialisten des Bereichs Personal Maßnahmen erarbeitet, die unseren Mitarbeiter/innen helfen, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Die dort entworfenen Maßnahmen für die nächsten 3 Jahre sind in einer Zielvereinbarung zusammengefasst und von den Vorständen unterschrieben.



Abb. 7: Teilnehmer/innen des Auditierungsworkshops am 07.02.2012 in Buchenbühl Schwerpunkt Mitarbeiter/innen der Zentrale



Abb. 8: Teilnehmer/innen des Auditierungsworkshops am 08.02.2012 in Buchenbühl Schwerpunkt Mitarbeiter/innen der Forstbetriebe und überregionalen Einrichtungen

4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zentrale Elemente des Audits der berufundfamilie gmbH sind die Information über Angebote der *BaySF* zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Etablierung einer familienbewussten Führungskultur. Bestehende Angebote und gute Beispiele sind noch zu wenig bekannt. Hier hat sich die *BaySF* zu Maßnahmen verpflichtet. Genauso wichtig wurden eine weitere Sensibilisierung und direkte Unterstützungsangebote für Führungskräfte zum Thema erachtet. Deswegen sind die Handlungsfelder Information und Kommunikation sowie Führung besonders bedeutsam. Die Zielvereinbarung des Audits mit ihren Maßnahmen und Handlungsfeldern ist in Zusammenfassung zusammen mit der *baysfintern* an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versandt worden und ist in voller Länge im Intranet veröffentlicht.

Am 11. Juni 2012 hat die *BaySF* vertreten durch Herrn Reinhardt Neft in Berlin das Zertifikat des Audits berufundfamilie erhalten.



Abb. 9: Vorstand Herr Reinhardt Neft erhält das Zertifikat aus den Händen des Parlamentarischen Staatssekretärs Herrn Peter Hintze vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.



Abb. 10: Zertifikat der Bayerischen Staatsforsten von der gemeinnützigen berufundfamilie GmbH

Das Audit ist das strategische Managementinstrument zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Empfohlen von allen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und unter der Schirmherrschaft von den Bundesministerien für Wirtschaft und Technologie sowie Familie, Senioren, Frauen und Jugend ermittelt das Audit Potenziale und bietet spezifische Lösungen an.

Die *BaySF* hat sich für die kommenden drei Jahre ein ambitioniertes Maßnahmenpaket vorgenommen, welches nun Schritt für Schritt umgesetzt wird.

5 Ausblick

Das Audit der berufundfamilie gmbH hat uns gezeigt, dass wir bereits auf einem sehr guten Weg sind. Aber nichts ist so gut, dass man es nicht noch verbessern könnte! Wir werden an der Umsetzung der Maßnahmen der Auditierung arbeiten. Es ist unser aller Aufgabe, in unserem Arbeitsumfeld einfache, tragbare und effektive Lösungen zu finden und umzusetzen. Gleichstellung beginnt mit der Chancengleichheit. Umgesetzt ist sie aber erst, wenn im Alltag so gedacht und gelebt wird. Nur dann können wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen steigern und unsere zukünftige Wettbewerbsfähigkeit in einer sich ändernden Arbeitswelt erhalten.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Auszug aus der Personalstrategie 2020 zu gleichstellungsrelevanten Themen	9
Tabelle 2: Neueinstellungen von Angestellten nach Qualifikationsebenen	14
Tabelle 3: Einstellungen von Waldarbeiter/innen nach Lohnstufen und Arbeitsumfang Teilzeit (TZ) und Vollzeit (VZ)	14
Tabelle 4: Versetzungen zur BaySF nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2006 bis 30.06.2011	15
Tabelle 5: Versetzungen von der <i>BaySF</i> zu anderen Dienstherren nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2006 bis 30.06.2011	15
Tabelle 6: Anteile der Beschäftigten nach Qualifikationsebene (QE) und Anstellungsverhältnis.	16
Tabelle 7: Höhergruppierungen von Angestellten nach Qualifikationsebene.	17
Tabelle 8: Anzahl der Beamte/innen und Anzahl der Beförderungen nach Qualifikationsebene (QE).	17
Tabelle 9: Beurlaubungen nach Beschäftigtengruppen	19

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des Geschlechterverhältnisses an den aktiven Mitarbeiter/innen jeweils zum 30.06. des Jahres	6
Abbildung 2: Geschlechterverteilung der aktiven Mitarbeiter/innen nach Beschäftigtengruppen zum 30.06.2011	7
Abbildung 3: Dimensionen der Nachhaltigkeit für die <i>Bayerischen Staatsforsten</i>	8
Abbildung 4: Auszug aus den Ergebnissen der Befragung der Mitarbeiter/innen	12
Abbildung 5: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den aktiven Mitarbeitern jeweils zum 30.06. des Jahres für Frauen und Männer	20
Abbildung 6: Anzahl der genehmigten Home Office Lösungen seit Bestehen der Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“	21
Abbildung 7: Teilnehmer/innen des Auditierungsworkshops am 07.02.2012 in Buchenbühl Schwerpunkt Mitarbeiter/innen der Zentrale	21
Abbildung 8: Teilnehmer/innen des Auditierungsworkshops am 08.02.2012 in Buchenbühl Schwerpunkt Mitarbeiter/innen der Forstbetriebe und überregionalen Einrichtungen	21
Abbildung 9: Vorstand Herr Reinhard Neft erhält das Zertifikat aus den Händen des Parlamentarischen Staatssekretärs Herrn Peter Hintze vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.	22
Abbildung 10: Zertifikat der Bayerischen Staatsforsten von der gemeinnützigen berufundfamilie GmbH	22

Anlage

Wichtige Ansprechpartner/innen:

Gleichstellungsbeauftragte

Bereich Nord

Manuela Seeber
(Forstliches Bildungszentrum Stützpunkt Buchenbühl)
Telefon: 0911 5861615 oder 09187 903494
Mobil: 0171 4753894
E-Mail: manuela.seeber@baysf.de

Michael Schieder
Telefon: 0941 6909401
E-Mail: michael.schieder@baysf.de

Brigitte Zölch
E-Mail: brigitte.zoelch@baysf.de
Telefon: 0941 6909410

Bereich Süd

N.N.

Personalbetreuer/innen

Sabine Schatz
Telefon: 0941 6909415
E-Mail: sabine.schatz@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.



Herausgeber:

Bayerische Staatsforsten AöR
Tillystraße 2
D-93053 Regensburg
Tel.: 0049 – (0)941 6909-0
Fax: 0049 – (0)941 6909-495
E-Mail: info@baysf.de
www.baysf.de

Rechtsform:

Anstalt des öffentlichen Rechts (Sitz in Regensburg)
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 24 22 71 997

Vertretungsberechtigter:

Dr. Rudolf Freidhager, Vorsitzender des Vorstandes

Verantwortliche Redaktion:

Petra Bauer (E-Mail: petra.bauer@baysf.de)

Hinweis:

Inhalt und Struktur dieser Publikation sind urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung und Weitergabe, insbesondere die Verwendung von Texten, Textteilen oder Bildmaterial bedarf der vorherigen Zustimmung der Bayerischen Staatsforsten.

