

Gleichstellungs- konzept

Stichtag:
30.6.2016



Vorwort des Vorstands

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bayerischen Staatsforsten stehen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Wohle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Unternehmens. Aus unserer täglichen Arbeit wissen wir, dass gemischte Teams vielfach erfolgreicher und effizienter arbeiten. Dieses Potenzial wollen wir gezielt fördern und nutzen. Zudem ist es unsere feste Überzeugung, dass die Eignung für eine Stelle oder für eine Aufgabe einzig und allein von der Qualifikation der Bewerber/des Bewerbers abhängt – und nicht vom Geschlecht.

Aufgrund des derzeitigen relativ geringen Frauenanteils von ca. 16 % wollen wir diesen in den nächsten Jahren weiter erhöhen, auch in Führungspositionen. Das vorliegende, nunmehr dritte Gleichstellungskonzept der Bayerischen Staatsforsten ist das Ergebnis der konsequenten und kontinuierlichen Weiterentwicklung der Idee eines modernen, dynamischen und offenen Unternehmens.

Für die dritte Auflage des Gleichstellungskonzeptes haben wir nicht nur die Entwicklungen der vergangenen Jahre umfangreich dokumentiert, sondern auch ausführlich beschrieben, wie wir den Weg in eine erfolgreiche Zukunft beschreiten wollen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für Frauen genauso wie für Männer) ist dafür ein wesentlicher Baustein. Ein zweiter wichtiger Baustein ist die Chancengleichheit, wenn es um die Entwicklung im Unternehmen geht. Wir können nur dann erfolgreich sein, wenn wir unsere gut ausgebildeten Fachkräfte im Unternehmen halten und – gerade auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels – auch weiterhin gut ausgebildete Kolleginnen und Kollegen einstellen. Nur mit den richtigen Menschen – Männer und Frauen – an den richtigen Stellen können wir unsere Strategien umsetzen und unsere Ziele erreichen.

Regensburg, im März 2018

Martin Neumeyer
Vorstandsvorsitzender

Reinhardt Neft
Vorstand

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Das Gleichstellungskonzept der Bayerischen Staatsforsten geht nun schon in die dritte Runde. Und die Aufgabe eines solchen Konzeptes ist es, Fakten darzulegen, zu vergleichen und hieraus Schlüsse zu ziehen. Tun wir das, dann stellen wir fest, gut unterwegs zu sein. In vielen Bereichen haben wir uns als Unternehmen in den letzten Jahren verbessert, mehr Frauen im Forstdienst, höhere Teilzeitquoten...

Aber es ist zu diesem Zeitpunkt die Frau, die die Dienstbesprechung leitet noch keine Regel, der Mann in Teilzeit, der die Kinder hütet, ruft vielerorts Verwunderung hervor. Damit ist Chancengleichheit für Frauen und Männer und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch keine Selbstverständlichkeit.

Es gibt aber auch gute Geschichten zu erzählen. Geschichten von echten Erfolgen, weil es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von uns in ihrem Leben bereichert hat, sich um ihre alternden Eltern zu kümmern. Die Last der Verantwortung füreinander war schwer, und hat sie aber auch stärker gemacht. Wir haben starke Frauen zum Vorzeigen, die echte Vorbilder sind, nicht nur für ihre jungen Kolleginnen sondern auch für ihre männlichen Kollegen in der Art wie sie die Dinge anpacken.

Wir haben Solidarität der Beschäftigten untereinander erlebt, als jemand schwer krank wurde und dann, wer konnte, seine Arbeitszeiten aufgestockt hat, damit die Arbeit getan wurde. Das echte Miteinander von Frauen und Männern bringt unterschiedliche Sichtweisen auf Dinge, die man sich auch trauen muss, auszusprechen.

Es gibt viele gute Geschichten zu erzählen und wir sehen es als unsere Aufgabe an, dass es in den nächsten Jahren noch mehr werden.

Dr. Ruth Dirsch
Mitarbeiterin im Leitungsdienst
Gleichstellungsbeauftragte Nord

Silke Kettner
Revierleiterin
Gleichstellungsbeauftragte Süd

Inhalt

02	Vorwort des Vorstands
03	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten
05	1. Grundlage
05	1.1 Inhalt des Gleichstellungskonzeptes
06	2. Gleichstellung in der BaySF
06	2.1 Ist-Analyse
07	2.2 Personalstrategie NHK III
08	2.3 Beratung
08	2.3.1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
08	2.3.2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten
09	2.3.3 Regionale Zuständigkeit
10	2.4 Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
11	3. Chancengleichheit sichern
12	3.1 Neueinstellungen und Versetzungen
12	3.1.1 Neueinstellungen von Angestellten
12	3.1.2 Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern
13	3.1.3 Wechsel von Beamtinnen und Beamten zwischen BaySF und anderen Dienstherrn
14	3.2 Führungspositionen
15	3.3 Höhergruppierung von Angestellten
16	3.4 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten
17	3.5 Fortbildung
18	4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
18	4.1 Beurlaubungen
19	4.2 Voll- und Teilzeitarbeit
21	4.3 Home Office
22	4.4 Audit berufundfamilie
24	5. Ausblick
25	Tabellenverzeichnis
25	Abbildungsverzeichnis
26	Wichtige Ansprechpartner/innen
27	Impressum

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 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 Mitarbeiter/-innen 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) und darauf folgend im Geschäftsjahr 2012 (Stand der Daten: 30.06.2011) ein Gleichstellungskonzept.

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

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.

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.

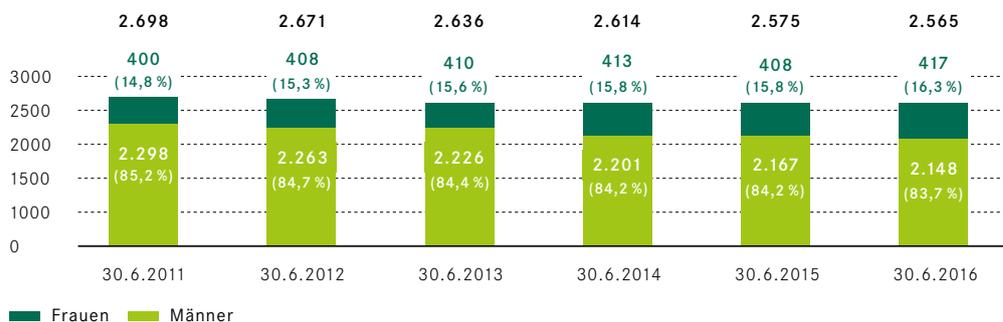
2.1 Ist-Analyse

Der Stichtag für die Erhebung der Daten war der 30.06.2016. Die Anzahl von Einstellungen, Beförderungen u.ä. bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 01.07.2011 bis zum 30.06.2016.

Die Bayerischen Staatsforsten hatten zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 2.565 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹. Hiervon waren 1.421 (55%) Personen Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter, 542 (21%) Beamtinnen und Beamte sowie 602 (24%) Angestellte. Hinzu kamen 106 Auszubildende.

Der Anteil der insgesamt 417 Frauen an der Gesamtzahl (ohne die Auszubildenden) von 2.565 beträgt damit 16,3%. Für die 2.148 männlichen Mitarbeiter errechnet sich ein Anteil von 83,7%. Im Vergleich zum letzten Gleichstellungskonzept zum 30.06.2011 hat sich der Frauenanteil in fünf Jahren von 14,8% auf 16,3% erhöht.

ENTWICKLUNG DES GESCHLECHTERVERHÄLTNISSES AN DEN AKTIVEN MITARBEITER/INNEN JEWEILS ZUM 30.06. DES JAHRES



GESCHLECHTERVERTEILUNG DER AKTIVEN MITARBEITER/INNEN NACH BESCHÄFTIGTENGRUPPEN ZUM 30.06.2016

Stand 30.06.2016	Beamte/innen	Angestellte	Waldarbeiter/innen	Gesamt
Frauen	36	344	37	417
Männer	506	258	1.384	2.148
Summe Aktive	542	602	1.421	2.565

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

Das Durchschnittsalter über alle Beschäftigtengruppen beträgt 48,3 Jahre. Dabei liegt der Altersdurchschnitt bei den Beamtinnen und Beamten bei 54,5 Jahren, bei den Angestellten bei 45,5 Jahren und bei den Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern bei 47,0 Jahren. Betrachtet man den Frauenanteil differenziert nach Beschäftigtengruppen zeigen sich wesentliche Unterschiede. So sind bei den Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern 3 % Frauen und 97 % Männer. In der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten sind Frauen mit einem Anteil von 7 % vertreten, männliche Beamte mit 93%. Den größten Anteil erreichen weibliche Beschäftigte in der Angestelltengruppe mit einem Frauenanteil von 57% gegenüber 43% an Männern.

2.2 Personalstrategie NHK III

Im Rahmen des Nachhaltigkeitskonzepts III wurde die bisherige Personalstrategie umfassend überarbeitet und aktualisiert. Die Personalstrategie beschreibt die Leitlinien für die Personalpolitik der nächsten zehn Jahre. Sie ist abgeleitet aus dem gesetzlichen Auftrag und der Vision, der Mission und den Werten der Bayerischen Staatsforsten.

In der folgenden Aufstellung soll ein Überblick zu den hierin enthaltenen gleichstellungsrelevanten Themen gegeben werden.

AUSZUG AUS DER PERSONALSTRATEGIE NHK III ZU GLEICHSTELLUNGSRELEVANTEN THEMEN

Ziel der BaySF	Strategische Ausrichtung	Maßnahmen
Das Unternehmen ist sowohl für die vorhandenen Mitarbeiter als auch für Bewerber ein verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber	Steigerung der Familienfreundlichkeit	Audit berufundfamilie fortsetzen
		Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommunizieren
	Arbeitsplatz- und Unternehmenskultur weiterentwickeln	Regelmäßige Analyse der Unternehmenskultur durch Mitarbeiterbefragungen
Das Fortbildungsangebot des Unternehmens ist auf die Bedürfnisse des Arbeitsplatzes abgestimmt.	Verbesserung der Organisation und des Fortbildungsmanagements	Transparente Teilnehmerauswahl (Auswahl nach Prioritätensetzung der Vorgesetzten in Abstimmung mit dem Mitarbeiter)
		Zeitaufwand für Fortbildung berücksichtigen, insbesondere bei Teilzeitkräften
		Fortbildungs-Mehrstunden den Teilzeitkräften bei Bedarf abgelten

2.3 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 Mitarbeiter/innen des Bereichs Personal wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragten Dr. Ruth Dirsch (Zuständigkeitsbereich Nord) und Silke Kettner (Zuständigkeitsbereich Süd) sind als Ansprechpartnerinnen 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.

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

Zusätzlich bieten die Bayerischen Staatsforsten 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.

2.3.1 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. Die Gleichstellungsbeauftragten vertreten sich bei Urlaub, Krankheit, etc. gegenseitig.

2.3.2 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 Gleich-

stelungsbeauftragten 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.

2.3.3 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 Dr. Ruth Dirsch und der Zuständigkeitsbereich Süd von Frau Silke Kettner betreut.

Zuständigkeitsbereich Nord:

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

Zuständigkeitsbereich Süd:

Forstbetriebe Bad Tölz, Berchtesgaden, Bodenmais, Burglengenfeld, Freising, Kaisheim, Kelheim, Kipfenberg, Landsberg, München, Neureichenau, Oberammergau, Ottobeuren, Roding, Ruhpolding, Schliersee, Sonthofen, St. Martin, Wasserburg, Weißenhorn, Zusmarshausen, Zentrale mit Bereich luK in München, Zentrum für Energieholz, FBZ Stützpunkt Laubau und Pflanzgarten Stützpunkt Laufen

2.4 Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nach zwei Mitarbeiterbefragungen im Jahr 2007 und 2010 durch das geva-Institut, wurde im Juli 2016 die dritte Befragung durch das Institut Great Place To Work durchgeführt. Gerade bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat das Unternehmen gute Befragungsergebnisse erzielt. Dabei ist die Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Aussage, dass den Mitarbeitenden Möglichkeiten geboten werden, Beruf und Familie bzw. Privatleben gut zu vereinbaren, seit 2007 von 38 %, über 2010 (42 %) auf nunmehr 46 % gestiegen.

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN



Die Zustimmungswerte bei der aktuellen Great Place To Work-Befragung zur These, dass es möglich ist, frei zu nehmen, wenn notwendig, erreichten mit 75 % sogar einen Spitzenwert im Vergleich zu anderen Unternehmen. Auch die 46 % Zustimmung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Aussage, dass sie zu Work-Life-Balance ermutigt würden, stellt im Vergleich zu anderen Unternehmen einen sehr guten Wert dar. Dies drückt sich vor allem in den angegebenen ‚Rang‘-Ziffern (die von Great Place To Work aufsteigend von 1 bis 10 vergeben werden) aus, wo die Bayerischen Staatsforsten mit den Werten 9 bzw. 8 nahe an den maximalen Wert der Vergleichsgruppe herankommen.

AUSZUG AUS DEN ERGEBNISSEN DER MITARBEITERBEFRAGUNGEN

	Prozentzahl zustimmender Antworten	Rang
Möglichkeit, Zeit frei zu nehmen, wenn notwendig	75 %	9
Ermütigung zu Work-Life-Balance	46 %	8

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 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. 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 14,8% auf 16,3% 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 2011 bis 2016 wurden über das Programm Start *BaySF* insgesamt 72 forstliche Nachwuchskräfte eingestellt, davon 53 in der 3. Qualifikationsebene und 19 in der 4. Qualifikationsebene.

Von den 53 forstlichen Einstellungen in der 3. Qualifikationsebene waren 12 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 23%. Bei den forstlichen Einstellungen in der 4. Qualifikationsebene betrug die Frauenquote 21%, hier waren 4 von 19 Einstellungen Frauen.

Zum Vergleich: Dies entspricht in etwa dem Anteil der Absolventinnen der Fakultät Wald- und Forstwirtschaft an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf. Dort lag der Frauenanteil im Bereich Bachelor Forstingenieurwesen in den Jahren 2012 bis 2016 bei durchschnittlich 27%².

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. So haben Girls-Days stattgefunden, die Gleichstellungsbeauftragten der *BaySF* haben am Bayern-Mentoring teilgenommen 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.

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 224 Angestellte neu eingestellt. Davon waren 117 Frauen und 107 Männer. Die beinahe gleichmäßige Verteilung nach Geschlechtern ist jedoch nach Qualifikationsebenen zu betrachten. Dabei zeigt sich, dass die Frauen mit 73% in der 1. Qualifikationsebene und ebenfalls 73% in der 2. Qualifikationsebene überrepräsentiert sind. Der Frauenanteil im Bereich der 3. Qualifikationsebene beträgt 29% und in der 4. Qualifikationsebene 26%.

NEUEINSTELLUNGEN VON ANGESTELLTEN NACH QUALIFIKATIONSEBENEN VON 01.07.2011 BIS 30.06.2016

Angestellte	Frauen	Männer	Gesamt
4. Qualifikationsebene	6	17	23
3. Qualifikationsebene	23	57	80
2. Qualifikationsebene	43	16	59
1. Qualifikationsebene	45	17	62
Summe	117	107	224

Vergleicht man die dargestellten Einstellungszahlen mit denen des Berichtszeitraums des letzten Gleichstellungskonzepts (Geschäftsjahr 2006 bis 2011), so zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Einstellungen in der 3. Qualifikationsebene von 25% auf nunmehr 29% leicht angestiegen ist. In der 4. Qualifikationsebene hat sich der Frauenanteil bei den Einstellungen im gleichen Zeitraum von 15% auf 26% spürbar erhöht.

3.1.2 Einstellungen von Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern

Bei der *BaySF* wurden insgesamt 239 Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter (inkl. Saisonarbeitskräften) eingestellt, davon waren 39 Frauen und 200 Männer.

In der folgenden Übersicht sind beispielsweise Forstwirte, Forstwirtschaftsmeister und Maschinenführer der 2. Qualifikationsebene zugeordnet. Hier ist der Frauenanteil äußerst gering. Bei den Aushilfen oder Saisonarbeitskräften z.B. zur Pflanzung oder Käfersuche (1. Qualifikationsebene) betrug der Frauenanteil der Einstellungen ca. ein Drittel.

EINSTELLUNGEN VON WALDARBEITER/INNEN NACH QUALIFIKATIONSEBENE VON 01.07.2011 BIS 30.06.2016

Waldarbeiter/innen	Frauen	Männer	Gesamt
2. Qualifikationsebene	4	134	138
1. Qualifikationsebene	35	66	101
Summe	39	200	239

3.1.3 Wechsel von Beamtinnen und Beamten zwischen BaySF und anderen Dienstherrn

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 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*:

VERSETZUNGEN ZUR BAYSF NACH QUALIFIKATIONSEBENEN VOM 01.07.2011 BIS 30.06.2016

Beamte/innen	Frauen	Männer	Gesamt
4. Qualifikationsebene	1	2	3
3. Qualifikationsebene	0	9	9
2. Qualifikationsebene	0	0	0
Summe	1	11	12

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

VERSETZUNGEN VON DER BAYSF ZU ANDEREN DIENSTHERREN NACH QUALIFIKATIONSEBENEN VOM 01.07.2011 BIS 30.06.2016

Beamte/innen	Frauen	Männer	Gesamt
4. Qualifikationsebene	0	4	4
3. Qualifikationsebene	0	4	4
2. Qualifikationsebene	2	1	3
Summe	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 Fördermaßnahmen. 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 80% und in der 2. Qualifikationsebene von ca. 70%. In der 3. Qualifikationsebene nimmt der Frauenanteil mit rund 14% deutlich ab, in der 4. Qualifikationsebene beträgt er nur mehr 8%.

ANTEILE DER BESCHÄFTIGTEN NACH QUALIFIKATIONSEBENE (QE) UND BESCHÄFTIGTENGRUPPE (STICHTAG 30.06.2016)

QE 1	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamte/innen	0	0	0		
Angestellte	64	16	80	80 %	20 %
Summe	64	16	80	80 %	20 %

QE 2	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamte/innen	6	23	29	21 %	79 %
Angestellte	219	79	298	73 %	27 %
Summe	225	102	327	69 %	31 %

QE 3	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamte/innen	27	373	400	7 %	93 %
Angestellte	51	122	173	29 %	71 %
Summe	78	495	573	14 %	86 %

QE 4	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamte/innen	3	110	113	3 %	97 %
Angestellte	10	41	51	20 %	80 %
Summe	13	151	164	8 %	92 %

Betrachtet man insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils in der 3. und 4. Qualifikationsebene seit dem letzten Gleichstellungskonzept (30.06.2011), so hat sich der Frauenanteil hier von 10 % auf 14 % (3. QE) bzw. von 6 % auf 8 % (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. 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.

3.3 Höhergruppierung von Angestellten

In der Beschäftigtengruppe der Angestellten wurden im Berichtszeitraum insgesamt 24% der Frauen und 31% der Männer höhergruppiert. Während in der 4. Qualifikationsebene entsprechend ihrer Anzahl etwas mehr Männer (22%) als Frauen (20%) höhergruppiert wurden, ist das Verhältnis in der 3. Qualifikationsebene fast ausgeglichen (47% der Frauen und 46% der Männer wurden höhergruppiert). In der 2. Qualifikationsebene ist der Anteil der Höhergruppierungen bei den Frauen (26%) höher als bei den Männern (19%). In der 1. Qualifikationsebene (z.B. Reinigungskräfte, Haus- und Küchenpersonal) gab es keine Höhergruppierungen im Berichtszeitraum.

HÖHERGRUPPIERUNGEN VON ANGESTELLTEN NACH QUALIFIKATIONSEBENE (QE) IM BERICHTSZEITRAUM

Angestellte	Aktive Beschäftigte 30.06.2016			Höhergruppierungen 01.07.2011 – 30.06.2016					
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen		Männer	
4. QE	51	10	41	11 von 51	22 %	2 von 10	20 %	9 von 41	22 %
3. QE	173	51	122	80 von 173	46 %	24 von 51	47 %	56 von 122	46 %
2. QE	298	219	79	71 von 298	24 %	56 von 219	26 %	15 von 79	19 %
1. QE	80	64	16	0		0		0	
Summe	602	344	258	162 von 602	27 %	82 von 344	24 %	80 von 258	31 %

3.4 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten wurden insgesamt 28 % der Frauen und 20 % der Männer befördert. So wurden entsprechend ihrer Anzahl in der 2. Qualifikationsebene 50 % der Frauen und 43 % der Männer und in der 3. Qualifikationsebene 26 % der Frauen und 20 % der Männer befördert. Lediglich in der 4. Qualifikationsebene wurde (von 3 Frauen) keine befördert, von den (110) Männern dagegen 18 %.

BEFÖRDERUNGEN VON BEAMTINNEN UND BEAMTEN NACH QUALIFIKATIONSEBENE (QE) IM BERICHTSZEITRAUM

Beamte	Aktive Beschäftigte 30.06.2016			Beförderungen 01.07.2011 – 30.06.2016					
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen		Männer	
4. QE	113	3	110	20 von 113	18 %	0 von 3	0 %	20 von 110	18 %
3. QE	400	27	373	80 von 400	20 %	7 von 27	26 %	73 von 373	20 %
2. QE	29	6	23	13 von 29	45 %	3 von 6	50 %	10 von 23	43 %
1. QE	0	0	0	0		0		0	
Summe	542	36	506	113 von 542	21 %	10 von 36	28 %	103 von 506	20 %

3.5 Fortbildung

12 Jahre nach Gründung der Bayerischen Staatsforsten ist die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Fortbildungsbereich selbstverständlich. An nahezu allen Seminaren nehmen sowohl Frauen als auch Männer teil. Wenn es ausnahmsweise im Waldarbeiterbereich Seminare gibt, die nur von Männern besucht werden, liegt dies am klassischen Einsatzbereich der Forstwirte in der Holzernte bzw. dem geringen Frauenanteil in diesem Bereich. Seminare, die sich explizit an Frauen wenden, werden nicht mehr angeboten. Eine dreiteilige Staffel „Kommunikation für Frauen“ läuft 2017 aus. Vielmehr werden zahlreiche Seminare angeboten, die die Themen Kommunikation und Zusammenarbeit beinhalten, z.B.:

- Arbeiten bei den *BaySF*-Start-Seminare
- Besprechungen steuern
- Emotionale Kompetenz
- Führungskräfteentwicklung
- Konflikte bewältigen
- Kommunikation und Zusammenarbeit
- Kommunikation und Persönlichkeit
- Kommunikation in der kritischen Öffentlichkeit

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 Männern und Frauen 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 (Fortbildungszentrum Nürnberg-Buchenbühl und Zentrale in Regensburg), aber auch durch online-Angebote (z.B. Skype-Schulungen). Wo immer sinnvoll, werden Fortbildungen am Arbeitsplatz (Training on the job) angeboten.

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* seit 2012 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 30.06.2016 waren insgesamt 50 Beschäftigte beurlaubt: Aus der Gruppe der Beamtinnen und Beamten 2 Frauen und 2 Männer, bei den Angestellten 11 Frauen und 3 Männer und bei den Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern keine Frau und 32 Männer.

BEURLAUBUNGEN NACH BESCHÄFTIGTENGRUPPEN

Beschäftigtengruppe	Frauen		Männer	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Beamte/innen	0	2	0	2
Angestellte	3	8	0	3
Waldarbeiter/innen	0	0	9	23

Von den 50 zum Stichtag beurlaubten Personen waren 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, davon 7 Männer und 11 Frauen. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug im Berichtszeitraum 13 Monate mit einer Bandbreite der Dauer von einem Monat bis zu 34 Monaten. Dabei haben die Männer im Schnitt 2 Monate, die Frauen im Schnitt 20 Monate Elternzeit genommen.

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 Handbuch Personalentwicklung konkretisiert. Zentrales Anliegen ist es, mit den Beschäftigten Kontakt zu halten, den Wissensstand weitgehend zu erhalten und ggf. zum Wiedereinstieg aufzufrischen.

4.2 Voll- und Teilzeitarbeit

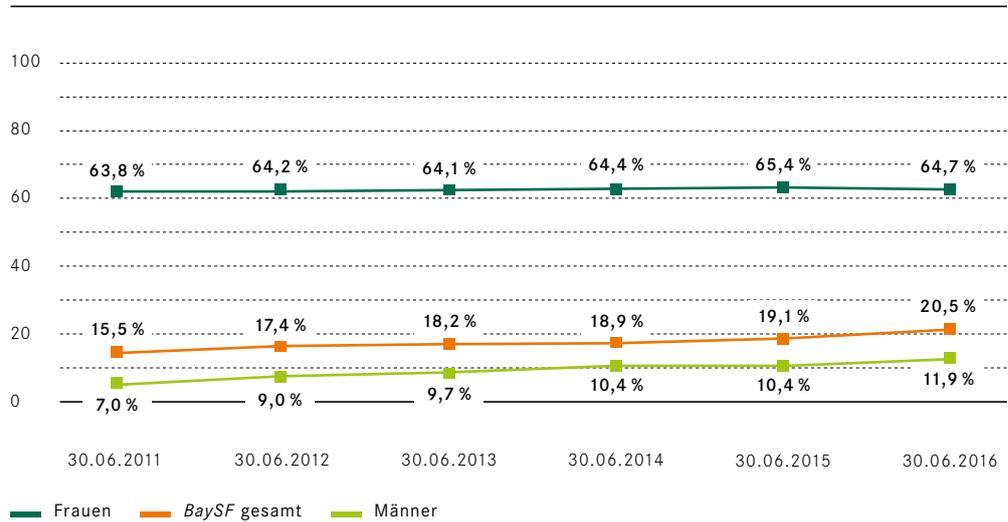
Das Unternehmen bietet zahlreiche attraktive Teilzeitmodelle an, um Beruf und Familie möglichst gut in Einklang zu bringen und den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen.

Betrug die Teilzeitquote zum Zeitpunkt des letzten Gleichstellungskonzepts (30.06.2011) noch 15,5%, so liegt der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit nun bei 20,5%.

Damit arbeitet jeder fünfte Mitarbeiter der *BaySF* in einem an seine individuellen Vorstellungen angepassten Teilzeitmodell.

Besonders bei den weiblichen Beschäftigten, schwerpunktmäßig im Bürobereich, werden Teilzeitmodelle stark nachgefragt. Die Teilzeitquote liegt bei den Frauen in den letzten fünf Jahren relativ konstant bei ca. 65%, während sich der Teilzeitanteil bei den Männern in diesem Zeitraum von 7% auf aktuell 12% deutlich erhöht hat. Dazu trägt auch die zunehmende Anzahl der (männlichen) Forstwirte in Teilzeit bei, z.B. im Rahmen einer 4-Tage-Woche.

ANTEIL DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN AN DEN AKTIVEN MITARBEITERN JEWEILS ZUM 30.06. DES JAHRES FÜR FRAUEN UND MÄNNER



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

BESCHÄFTIGTE MIT FORSTLICHER UND NICHT-FORSTLICHER AUSBILDUNG IN TEILZEIT UND VOLLZEIT ZUM 30.06.2016

Forstliche Ausbildung	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	38	565	603
Teilzeit	14	9	23
Summe	52	574	626

Nicht-forstliche Ausbildung (= Verwaltung)	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	97	160	257
Teilzeit	231	30	261
Summe	328	190	518

Summe aktive Angestellte und Beamte	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeit	135	725	860
Teilzeit	245	39	284
Summe	380	764	1144

Demnach beträgt der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen im forstlichen Bereich 27 %, während im Verwaltungsbereich (nicht-forstliche Ausbildung) 70 % der Frauen in Teilzeit arbeiten. Dies ist vor allem mit dem hohen Anteil an Frauen in Teilzeit im Bürobereich der Forstbetriebe begründet.

Bei den Männern mit forstlicher Ausbildung arbeiten lediglich 1,5 % in Teilzeit, während es bei den Männern im Verwaltungsbereich 16 % sind.

Führungskräfte in Teilzeit

Von den ca. 200 Führungskräften der Bayerischen Staatsforsten arbeiten zum Stichtag (30.06.2016) 14 Personen in Teilzeit, davon 7 Frauen und 7 Männer. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 7 % bezogen auf die Gruppe der Führungskräfte. Dabei arbeitet von den weiblichen Führungskräften ein Drittel in Teilzeit, während die Teilzeitquote bei den männlichen Führungskräften lediglich 4 % beträgt.

FÜHRUNGSKRÄFTE IN TEILZEIT UND VOLLZEIT ZUM 30.06.2016

	Frauen			Männer			Gesamt
	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	Summe	
Summe Personen	7	14	21	7	173	180	201
Prozentanteile der weiblichen und männlichen Führungskräfte in Vollzeit und Teilzeit	33%	67%	100%	4%	96%	100%	
Prozentanteile der weiblichen und männlichen Führungskräfte in Vollzeit und Teilzeit bezogen auf die Gesamtzahl der Führungskräfte	3%	7%	10%	4%	86%	90%	100%

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

- Alle Stellen sind grundsätzlich teilzeitfähig
- 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, Waldarbeiterrotte) 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.

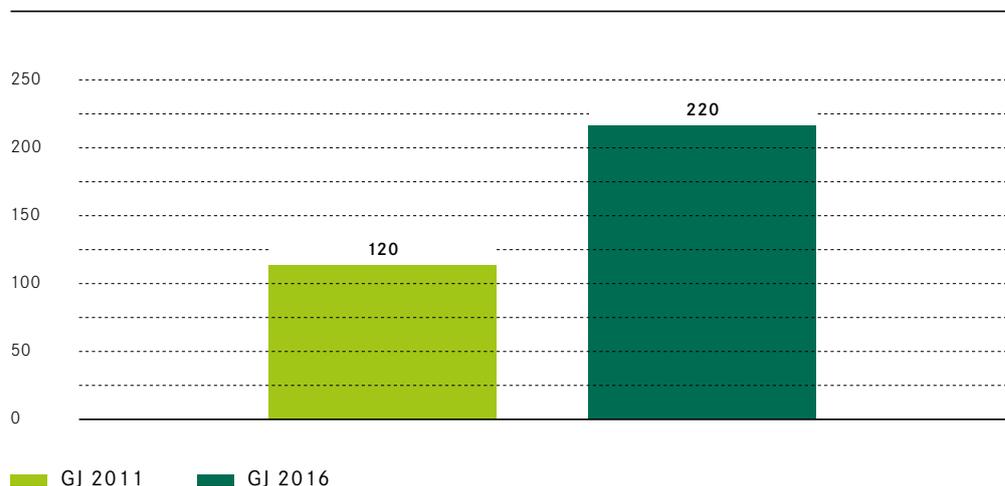
Die oben genannten Leitsätze sehen wir als wichtige Hilfestellung, Beruf und Familie beziehungsweise Familie und berufliches Fortkommen miteinander zu verbinden.

4.3 Home Office

Seit 2010 gibt es bei den Bayerischen Staatsforsten eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit – Home Office. Diese schafft einen offiziellen Rahmen, der es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtert, Beruf und familiäre Verpflichtungen miteinander zu verbinden.

Seit dem letzten Gleichstellungskonzept ist die Zahl der Home Offices von 120 auf 220 gestiegen und hat sich damit annähernd verdoppelt. Dabei stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohen Außendienstanteilen wie Revierleiter, Forstwirtschaftsmeister und Berufsjäger die größte Gruppe. Aber auch im Verwaltungsbereich, beispielsweise bei Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern mit geeignetem Aufgabenbereich an der Zentrale oder den Betrieben, hat sich die Anzahl der Home Offices im Rahmen der alternierenden Telearbeit erhöht.

ANZAHL DER GENEHMIGTEN HOME OFFICE LÖSUNGEN AUF BASIS DER DIENSTVEREINBARUNG „ALTERNIERENDE TELEARBEIT“



4.4 Audit berufundfamilie

Seit 2012 führen die Bayerischen Staatsforsten das Zertifikat „berufundfamilie“ als Zeichen einer familienbewussten Personal- und Unternehmenspolitik. Nach drei Jahren erfolgreicher Umsetzung haben wir uns im Frühjahr 2015 dazu entschieden, dass Audit „berufundfamilie“ im Rahmen einer Re-Auditierung weiterzuführen.

Es folgte ein umfangreicher Re-Auditierungsprozess. In einem ersten Schritt wurden von unserem Auditor Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Beschäftigungs- und Funktionsgruppen durchgeführt. In den sogenannten Basis-Checks im Rahmen von exemplarischen Gruppeninterviews und Einzelgesprächen ging es darum, mehr über den Durchdringungsgrad der Vereinbarkeitsthematik und etwaige Optimierungspotentiale aus der Sicht von Beschäftigten und Führungskräften zu erfahren.

Das daraus entstandene Bild über den Status Quo der familienbewussten Personalpolitik bei den Bayerischen Staatsforsten sowie die weitere strategische Zielsetzung wurden im Anschluss daran in einem Strategie-Workshop mit den Vorständen, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragten, einigen Führungskräften der Zentrale und der Forstbetriebe sowie Verantwortlichen des Bereiches Personal und dem Auditor behandelt. Im nachfolgenden Auditierungsworkshop wurden von den Themenverantwortlichen, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragten sowie weiteren Führungskräften, konkrete Ziele und Maßnahmen für eine weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet.

Als Ergebnis entstand eine neue Zielvereinbarung, in der weitere Maßnahmen in den acht Handlungsfeldern geplant und festgehalten wurden. Diese Zielvereinbarung wurde im abschließenden Management-Gespräch von den Vorständen unterzeichnet.

Am 31. August 2015 wurde uns das Zertifikat „berufundfamilie“ erneut zuerkannt.

Somit kann das anerkannte Qualitätssiegel für familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen auch in den folgenden drei Jahren verwendet werden. Die neue Zielvereinbarung des Audits mit ihren Maßnahmen und Handlungsfeldern wurde als Zusammenfassung mit der *baysfintern* im Herbst 2015 an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versandt und ist sowohl in voller Länge als auch in Kurzfassung im Intranet veröffentlicht.



Zentrale Elemente des Audits „berufundfamilie“ sind die Information über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Etablierung einer familienbewussten Führungskultur. Zu Beginn des Re-Auditierungsprozesses hat uns unser Auditor bestätigt, dass die Ziele und Maßnahmen in der ersten, 2012 geschlossenen Zielvereinbarung fast alle erreicht und planmäßig sowie teilweise vorzeitig umgesetzt wurden.

Seit dem Jahr 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 Personalbetreuer/-innen 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 Bewerbern werden die Bayerischen Staatsforsten verstärkt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.

Als Ergebnis der Re-Auditierung im Jahr 2015 wurde auch festgehalten, dass wir uns vor allem im Handlungsfeld „Information und Kommunikation“ weiter entwickeln wollen. Bisherige sowie zusätzliche Maßnahmen wurden in die neue Zielvereinbarung aufgenommen. So sollten z. B. die zahlreichen Angebote, die wir bieten, durch eine verstärkte Kommunikation in unseren Medien noch besser im Unternehmen bekannt gemacht werden.

„Beruf und Familie“ bedeutet für die *BaySF* deutlich mehr als Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. Auch die Einbindung der Forstwirte/-innen in den Informations- und Kommunikationsverbund der *BaySF* wurde als neue Maßnahme aufgenommen. Die Ausstattung der Forstwirte mit Smartphones hat bereits begonnen.

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 unserer neuen Personalstrategie, mit dem Audit der berufundfamilie Service GmbH und nicht zuletzt mit unserer Mitarbeiterbefragung durch Great Place To Work haben wir die Weichen für mehr Chancengleichheit und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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

- 06** **Tabelle 1:** Geschlechterverteilung der aktiven Mitarbeiter/innen nach Beschäftigtengruppen zum 30.06.2016
- 07** **Tabelle 2:** Auszug aus der Personalstrategie NHK III zu gleichstellungsrelevanten Themen
- 12** **Tabelle 3:** Neueinstellungen von Angestellten nach Qualifikationsebenen von 01.07.2011 bis 30.06.2016
- 12** **Tabelle 4:** Einstellungen von Waldarbeiter/innen nach Qualifikationsebene von 01.07.2011 bis 30.06.2016
- 13** **Tabelle 5:** Versetzungen zur *BaySF* nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2011 bis 30.06.2016
- 13** **Tabelle 6:** Versetzungen von der *BaySF* zu anderen Dienstherren nach Qualifikationsebenen vom 01.07.2011 bis 30.06.2016
- 14** **Tabelle 7:** Anteile der Beschäftigten nach Qualifikationsebene (QE) und Beschäftigtengruppe (Stichtag 30.06.2016)
- 15** **Tabelle 8:** Höhergruppierungen von Angestellten nach Qualifikationsebene (QE) im Berichtszeitraum
- 16** **Tabelle 9:** Beförderungen von Beamtinnen und Beamten nach Qualifikationsebene (QE) im Berichtszeitraum
- 18** **Tabelle 10:** Beurlaubungen nach Beschäftigtengruppen
- 20** **Tabelle 11:** Beschäftigte mit forstlicher und nicht-forstlicher Ausbildung in Teilzeit und Vollzeit zum 30.06.2016
- 20** **Tabelle 12:** Führungskräfte in Teilzeit und Vollzeit zum 30.06.2016

Abbildungsverzeichnis

- 06** **Abbildung 1:** Entwicklung des Geschlechterverhältnisses an den aktiven Mitarbeiter/innen jeweils zum 30.06. des Jahres
- 10** **Abbildung 2a:** Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- 10** **Abbildung 2b:** Auszug aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragungen
- 19** **Abbildung 3:** Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den aktiven Mitarbeitern jeweils zum 30.06. des Jahres für Frauen und Männer
- 21** **Abbildung 4:** Anzahl der genehmigten Home Office Lösungen auf Basis der Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“

Wichtige Ansprechpartner/innen:

Gleichstellungsbeauftragte:

Bereich Nord

Dr. Ruth Dirsch (Mitarbeiterin im Leitungsdienst am Forstbetrieb Nürnberg)
Telefon: 0911 950853-19
E-Mail: ruth.dirsch@baysf.de

Bereich Süd

Silke Kettner (Leiterin des Reviers Biburg Nord am Forstbetrieb Zusmarshausen)
Telefon: 0821 2489 332
Mobil: 0175 5822926
E-Mail: silke.kettner@baysf.de

Personalbetreuer/innen

Martina Meier
Telefon: 0941 6909 409
E-Mail: martina.meier@baysf.de

Sabine Schatz
Telefon: 0941 6909 415
E-Mail: sabine.schatz@baysf.de

Michael Schieder
Telefon: 0941 6909 401
E-Mail: michael.schieder@baysf.de

Brigitte Zölch (zusätzliche Funktion: Pflegeguide)
E-Mail: brigitte.zoelch@baysf.de
Telefon: 0941 6909 410

Externe Mitarbeiterberatung

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

Herr Weilharter ist unabhängiger Psychologe und Ansprechpartner
in persönlichen Lebenskrisen, die auf beruflichen Veränderungen beruhen.
Kontaktaufnahme und Beratung erfolgen absolut vertraulich.

Impressum

Herausgeber

Bayerische Staatsforsten AöR
Tillystraße 2
93053 Regensburg
Deutschland
Telefon: +49 (0)941 69 09-0
Fax: +49 (0)941 69 09-495
E-Mail: info@baysf.de
www.baysf.de

Rechtsform

Anstalt des öffentlichen Rechts (Sitz in Regensburg)

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 24 22 71 997

Vertretungsberechtigter

Martin Neumeyer, Vorstandsvorsitzender

Verantwortliche Redaktion

Petra Bauer

Illustration Titel

Michael Paukner

Layout, Satz

cezet - ein Büro für Gestaltung,
Heike Czerner



Nr. PEFC/0421031/024200000001

Die Bayerischen Staatsforsten sind PEFC zertifiziert.
Die Broschüre ist auf PEFC-zertifiziertem Papier gedruckt (PEFC/04-31-2017).

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.