



Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt

Gleichstellungsplan der NW-FVA

1 Vorbemerkungen

Die Nordwestdeutsche Forstliche Versuchsanstalt (NW-FVA) als gemeinsame Behörde und Arbeitgeber der Länder Niedersachsen, Hessen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein (Trägerländer), will für ihre aktuellen und zukünftigen Beschäftigten unabhängig von deren Geschlecht attraktive und familienge-rechte Angebote erhalten und ausbauen. Dabei sieht sich die NW-FVA unabhängig von ihrer Eigen-schaft als „Mehrländeranstalt“ und damit ggf. verbundenen unterschiedlichen rechtlichen Regelungen einzelner Sachverhalte hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber den hier Beschäftigten als ein-heitliche Institution. Die Erstellung von einzelnen Gleichstellungsplänen für die Beschäftigtengruppen der jeweiligen Trägerländer erscheint nicht sinnvoll, da die Verteilung bzw. Übertragung der konkreten Dienstposten und den damit verbunden Aufgaben, Rechte und Pflichten im Wesentlichen unabhängig von ihrer Verankerung in den Stellenplänen der einzelnen Trägerländer erfolgt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst alle Plan- und Drittmittelstellen der NW-FVA. Da die „nie-dersächsischen“ Beschäftigten den größten Anteil stellen (67 %), bildet das niedersächsische Gleich-berechtigungs-gesetz (NGG) vom 09.12.2010, zuletzt geändert mit Wirkung vom 01.12.2011 (Nds. GVBl. Nr. 28/2011, S. 456), die rechtliche Grundlage der Planaufstellung. Das NGG sieht gemäß seines § 15 die Erstellung von Gleichstellungsplänen für jede Dienststelle mit mehr als 50 Beschäftigte vor. Die Laufzeit dieser Gleichstellungspläne beträgt drei Jahre.

Die Ziele des NGG sind es, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männer eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Der alte Gleichstellungsplan (Frauenförderplan) der NW-FVA ist im Jahr 2020 ausgelaufen. Ein zeitlich unmittelbar daran anschließender neuer Plan wurde aufgrund von Personalwechseln in der Führung der Hauptverwaltungsstelle und der Leitung der NW-FVA nicht erstellt. Die Bestandsaufnahme als Grundlage dieses neuen Gleichstellungsplans erfolgte zum 01.10.2021. Der Plan gilt für den Zeitraum von Oktober 2021 – September 2024.

2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen, Feststellung der Unterrepräsentanz

Aus der detaillierten Tabelle mit dem Istzustand zum Stichtag 01.10.2021 (Tabelle 1) lässt sich ablesen, bezogen auf das Beschäftigungsvolumen, welches Geschlecht in welcher Besoldungsgruppe unterre-präsentiert ist. Als Grenzwert wird ein Anteil von 45 % angesetzt (nach NGG), dann liegt eine Unterre-präsentanz vor, zwischen 45 % und 55 % wird das Geschlechterverhältnis als ausgeglichen angesehen. In der folgenden Abbildung ist die Verteilung nach Besoldungsstufen gut zu erkennen. Je besser die Besoldung, desto höher der Anteil an Männern in dieser Stufe.

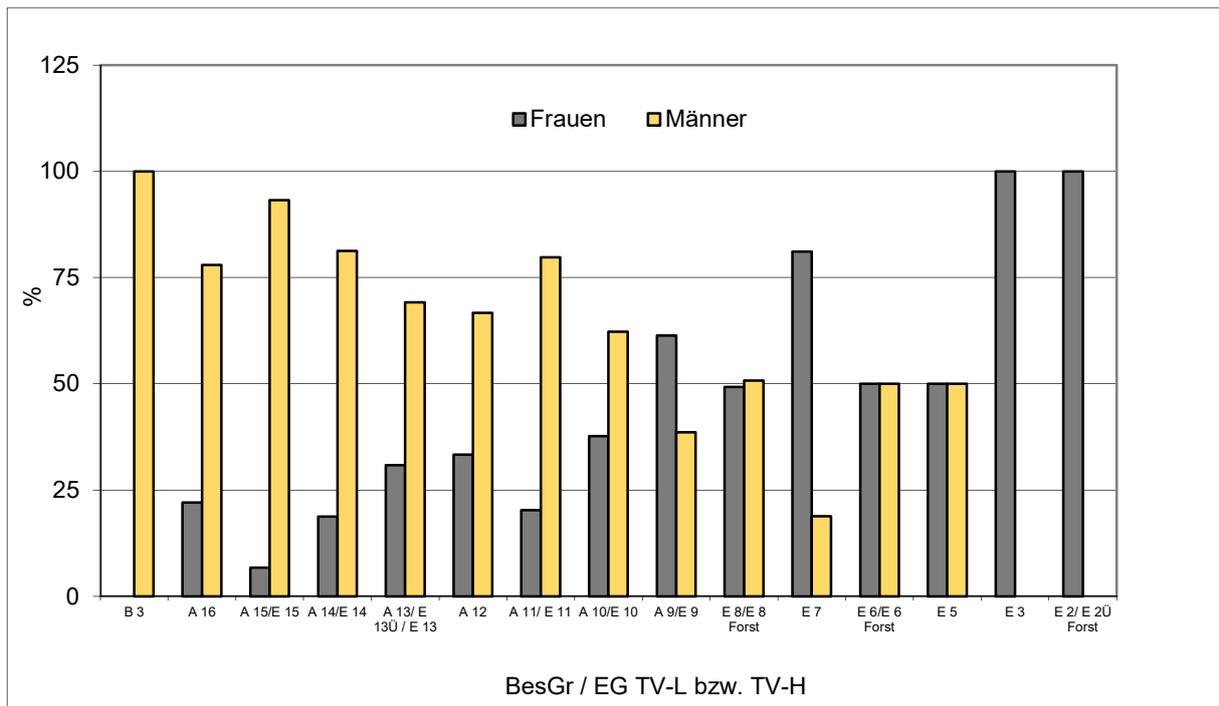


Abb. 1: Anteil eines Geschlechtes am Beschäftigungsvolumen für alle Beschäftigte der NW-FVA, Stand: 01.10.2021

2.2 Analyse und Ursachenforschung

Die Analyse und Ursachenforschung muss sich nicht auf die Betrachtung des gesamten Bereichs als Einheit beschränken, sondern differenziert ggf. entsprechend der Besonderheiten der Dienststelle innerhalb des Bereichs zusätzlich zwischen verschiedenen Laufbahnen, Berufen, etc.

3 Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung

3.1 Feststellung, wie viele Stellen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werden

3.1.1 Planstellen

Aller Voraussicht nach werden bis zum Ende Oktober 2024 16 Personen, die eine Planstelle innehaben, aus dem Dienst ausscheiden.

3.1.2 Projektstellen (Finanzierung durch zeitlich befristete Drittmittel)

Die Abschätzung frei werdender Stellen im Drittmittelbereich ist sehr unsicher, da innerhalb der Projektlaufzeit Stellen regelmäßig nur aufgrund unplanbarer Ereignisse (Kündigung, Vertragsauflösung, Arbeitsunfähigkeit) frei werden. Mit Ablauf der Projektlaufzeit fallen die durch das Projekt finanzierten Stellen weg, so dass eine unmittelbare Wiederbesetzung nicht möglich ist.



Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt

4 Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

4.1 Festlegung in vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts für alle Bereiche, um den dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll

Einige Besoldungsgruppen sind nur mit einer Person besetzt, so dass hier von vornherein eine Gleichverteilung der Geschlechter unmöglich ist. Zudem sind die nach B3 und A16 dotierten Stellen an besondere Voraussetzungen geknüpft, die im Angestelltenverhältnis nicht erzielt werden können. Somit beschränkt sich die Erhöhung des Anteils der Frauen auf die Positionen ab Besoldungsstufe E15. In der folgenden Tabelle 1 sind wiedergegeben die Anzahl der Personen, die sich in der jeweiligen Besoldungsgruppe befinden sowie das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht und mit welchem Prozentsatz diese Unterrepräsentanz zu Buche schlägt. In Spalte 5 ist festgehalten, welcher Prozentsatz je Besoldungsgruppe bis zum Ende des Gleichstellungsplanes erreicht werden soll.

Tabelle 1: Istzustand und Ziel

Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle der NW-FVA

Stand: 01.10.2021 Mitarbeiter aller Trägerländer

1 BesGr. EG TV-L	2 Anzahl Personen	3 Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen	4 zum Stichtag 01.10.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	5 zum Ablauf des GSP am 30.09.2024 angestrebter v.H.-Satz
B 3	1	Frauen	45	
A 16	2	Frauen	23	
A 15/E 15	15	Frauen	38	32
A 14/E 14	31	Frauen	26	24
A 13/ E 13Ü / E 13	56	Frauen	14	12
A 12	6	Frauen	12	10
A 11/ E 11	23	Frauen	25	23
A 10/E 10	17	Frauen	7	5
A 9/E 9	31	Männer	6	4
E 8/E 8 Forst	8	Ziel erreicht		
E 7	6	Männer	26	24
E 6/E 6 Forst	18	Ziel erreicht		
E 5	4	Ziel erreicht		
E 3	1	Männer	45	
E 2/ E 2Ü Forst	1	Männer	45	

4.2 Benennung der Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Bei der Personalplanung und der Personalentwicklung sind die Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig einzubeziehen. Sie nehmen teil an den Stellenausschreibungen, sind bei der Auswahl zu den Vorstellungsgesprächen involviert und nehmen an diesen Teil. Nur so kann gewährleistet werden, dass eine



Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt

vorhandene Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abgebaut werden kann. Desweiteren sind sie darüber zu informieren, wenn Gremien oder Arbeitsgruppen gebildet werden, um hier für eine gleichmäßige, paritätische Besetzung zu sorgen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei Einstellungen, Arbeitszeitregelungen, Teilzeitregelungen und an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, rechtzeitig zu beteiligen.

Die konkreten sonstigen Maßnahmen, die die Versuchsanstalt zur Förderung zur Gleichstellung ergreifen soll, sind in der anhängenden Tabelle 2 aufgeführt.



Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt

Tabelle 2: Maßnahmen für den Gleichstellungsplan der NW-FVA

Maßnahmen	Möglichkeiten der Umsetzung	Kosten/ Ressourcen	Zuständigkeit für die Umsetzung	Zeitraumen (ggf. Teilziele)
<p>Sensibilisierung der Führungskräfte für die Thematik durch Nutzung der Fortbildungsangebote zu Gleichstellungsthemen</p> <ul style="list-style-type: none"> Kontinuierliche Weiterentwicklung familienbewussten Führungsverhaltens 	1 Lehrgang in 3-jährigen Rhythmus	Im Rahmen der jährlichen Fortbildung.	Leitung / ZS	1 Lehrgang innerhalb von 3 Jahren
<p>Motivation von Frauen, sich auf höherwertige Tätigkeiten vorzubereiten und zu bewerben Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen von Frauen fördern: <u>Frauen haben kein Zutrauen in ihre eigene Leistungsfähigkeit</u> Integration vereinbarkeitsbezogener Aspekte „Familie und Beruf“ in das Mitarbeitergespräch</p>	<p>Mitarbeiter-Jahresgespräche; Herausarbeiten von Möglichkeiten</p>	bedarfsgerecht praktiziert	direkte Vorgesetzte	1 x jährlich
<p>Übertragung von Projektleitungen an Frauen Übertragung von Vertretungsaufgaben an Frauen Mitarbeit von Frauen in Fachgremien und –ausschüssen, Workshops und Arbeitsgruppen stärker ermöglichen und aktiv fördern Umsetzung der paritätischen Besetzung von Gremien: Alle Gremien sind zu überprüfen, alle Möglichkeiten für Umbesetzungen auszuschöpfen. Externe Stellen werden um 2 Vorschläge gebeten (männlich/weiblich)</p>	<p>wann immer sich die Gelegenheit dazu bietet. Überprüfung der bestehenden Arbeitsgruppen ? Beteiligung der GB</p>		AL / SGL/ Projektleiter / PR / GB	fortlaufend
<p>Einbeziehung von Drittmittelbeschäftigten bei Maßnahmen der Personalentwicklung: Führen von Jahresgesprächen auch mit Drittmittelkräften Besuch von Fortbildungslehrgängen für Führungskräfte</p>	1 Lehrgang im 3-jährigen Rhythmus	Im Rahmen der jährlichen Fortbildung.	Leitung / ZS	1 Lehrgang innerhalb von 3 Jahren
<p>Neue zeitgemäße Rollenbilder fördern (Frau mehr Beruf – Mann mehr Familie) Teilzeitarbeit auch für Männer attraktiv machen: Führungspositionen in TZ anbieten und besetzen</p>	<p>entsprechende Fortbildung; Akzeptanz erhöhen durch Vorbilder</p>		Dienststellenleitung, Führungskräfte	



Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt

5 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Eine angemessene Balance zwischen Berufs- und Privatleben herzustellen, ist eine organisatorische Aufgabe, die durch den Arbeitgeber maßgeblich unterstützt werden kann. Neben der Kinderbetreuung kann auch die Pflege von bedürftigen Familienangehörigen einen Großteil des Privatlebens beanspruchen. Die Schaffung von Telearbeitsplätzen sowie die Arbeit im Homeoffice ist, wenn keine technischen Hindernisse im Weg stehen, so umfangreich wie möglich zuzulassen. Nach und während Beurlaubungsphasen ist von der Sachgebietsleitung ein Wiedereinstiegs-/Kontaktmanagement zu planen und umzusetzen. Besprechungen sind so zu planen, dass auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Hier gibt es diverse technische Möglichkeiten, wie Videokonferenzen etc., die vermehrt genutzt werden sollen.