



**Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt**

Gleichstellungsplan der NW-FVA

Stand 03/2025

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 familiengerechte Angebote erhalten und ausbauen. Dabei sieht sich die NW-FVA unabhängig von ihrer Eigenschaft als „Mehrländeranstalt“ und damit ggf. verbundenen unterschiedlichen rechtlichen Regelungen einzelner Sachverhalte hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber den hier Beschäftigten als einheitliche 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 verbundenen 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 „niedersächsischen“ Beschäftigten den größten Anteil stellen (69 %), bildet das niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (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 § 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.



NW-FVA
Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt

Grätzelstraße 2
37079 Göttingen

Telefon
0551 69401-0

E-Mail
zentrale@nw-fva.de

URL
<https://www.nw-fva.de/>

2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Der alte Gleichstellungsplan (Frauenförderplan) der NW-FVA ist im Jahr 2024 ausgelaufen. Die Bestandsaufnahme als Grundlage dieses neuen Gleichstellungsplans erfolgte zum 01.10.2024. Der Plan gilt für den Zeitraum von Oktober 2024 – September 2027.

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

Aus der detaillierten Tabelle mit dem Istzustand zum Stichtag 01.10.2024 (Abbildung 1) lässt sich ablesen, bezogen auf das Beschäftigungsvolumen, welches Geschlecht in welcher Besoldungsgruppe unterrepräsentiert ist. Als Grenzwert wird ein Anteil von 45 % angesetzt (nach NGG). Ab diesem Wert liegt eine Unterrepräsentanz vor. Zwischen 45 % und 55 % wird das Geschlechterverhältnis als ausgeglichen angesehen. In Abbildung 1 wird das Geschlechterverhältnis in der jeweiligen Besoldungsstufe dargestellt. Hierbei wird deutlich, dass sich an der Situation des letzten Betrachtungszeitraums wenig geändert hat. Nach wie vor gibt es einen deutlichen Männerüberhang in den höheren Gehaltsklassen - je besser die Besoldung, desto höher der Anteil an Männern in dieser Stufe.

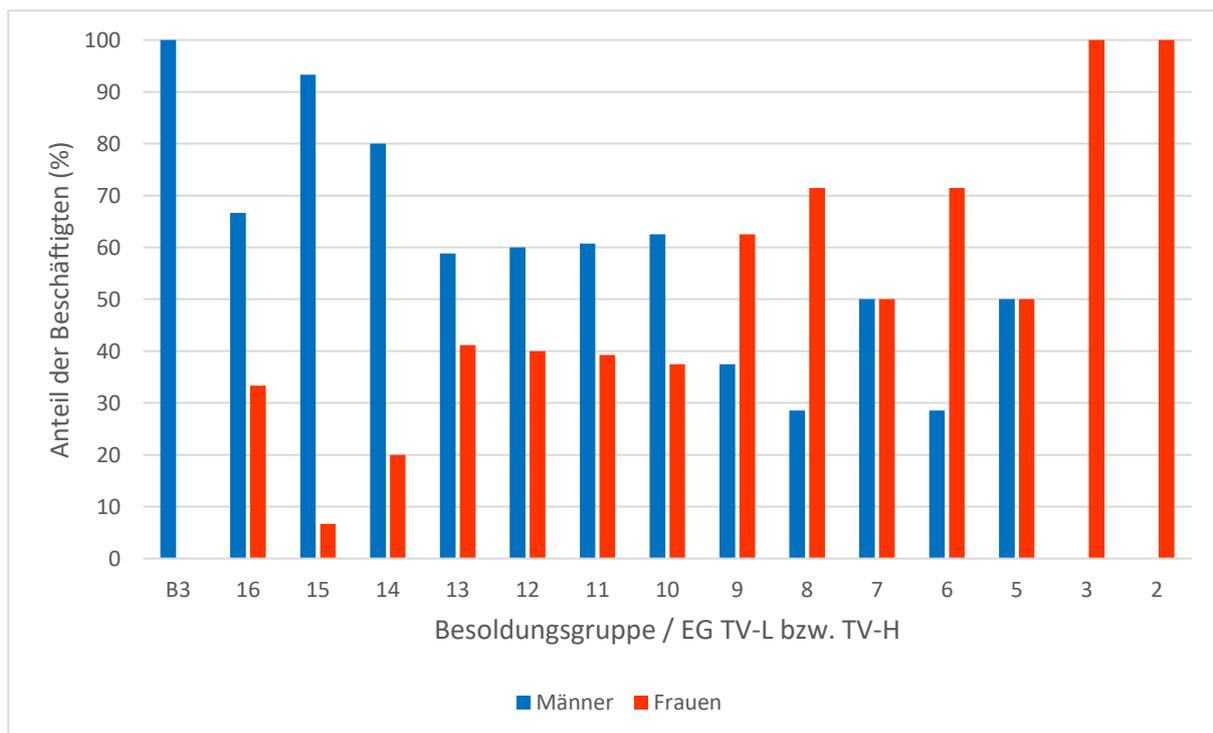


Abbildung 1: Prozentualer Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen für alle Beschäftigte der NW-FVA; Stand: 10/2024.

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 Frei werdende Stellen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans

3.1.1 Planstellen

Aller Voraussicht nach werden bis zum Ende September 2027 13 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 nicht planbarer 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.

4 Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

4.1 Festlegungen der Steigerungsraten für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht innerhalb der Besoldungsgruppen

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 sich auf eine Eingruppierung in Besoldungsgruppen des Beamtenverhältnisses beziehen. Die Beteiligung der Personalvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten an Verfahren der Personalplanung beschränkt sich daher auf Verfahren bis Positionen bis Besoldungsstufe E14. In der folgenden Tabelle sind die Anzahl der Personen wiedergegeben, die sich in der jeweiligen Besoldungsgruppe befinden sowie das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht (Tabelle 1). Zusätzlich ist der Prozentsatz aufgeführt, mit welchem 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 10/2024 mit Angabe der jeweiligen Unterrepräsentanz und Zielvorgabe für September 2027.

BesGr. EG TV-L	Gesamt- anzahl der Beschäftigten	Unter- repräsentiertes Geschlecht benennen:	Zum Stichtag 01.10.2024 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	Ziel zum Ablauf des GSP am 31.09.2027 angestrebter v.H.-Satz
B 3	1	Frauen	45	-
A 16	3	Frauen	14	-
A 15/E 15	15	Frauen	38	-
A 14/E 14	25	Frauen	26	24
A 13/ E 13Ü / E 13	68	Frauen	13	10
A 12/ E 12	5	Frauen	5	-
A 11/ E 11	28	Frauen	11	5
A 10/E 10	16	Ausgeglichen		-
A 9/E 9	32	Männer	3	-
E 8/ E 8 Forst	7	Männer	13	10
E 7	4	Männer	18	15
E 6/ E 6 Forst	14	Ausgeglichen		-
E 5	4	Ausgeglichen		-
E 3	1	Männer	45	-
E 2	1	Männer	45	-
	224			

4.2 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Abbildung 2 verdeutlicht eindrücklich, dass in den vergangenen 14 Jahren zwar die Anzahl der Beschäftigten insgesamt zugenommen hat, Frauen aber nach wie vor unterrepräsentiert sind. Maßnahmen, die in den vergangenen Jahren ergriffen wurden konnten nur eine geringe Wirkung entfalten. Vor allem im Bereich der Fortbildung für Führungspersonal muss das Thema zukünftig deutlich stärker in den Fokus genommen werden.

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 vorhandene Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abgebaut werden kann. Des Weiteren 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 Beschäftigten berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Die konkreten sonstigen Maßnahmen, die die NW-FVA zur Förderung zur Gleichstellung ergreifen soll, sind in der anhängenden Tabelle 2 aufgeführt.

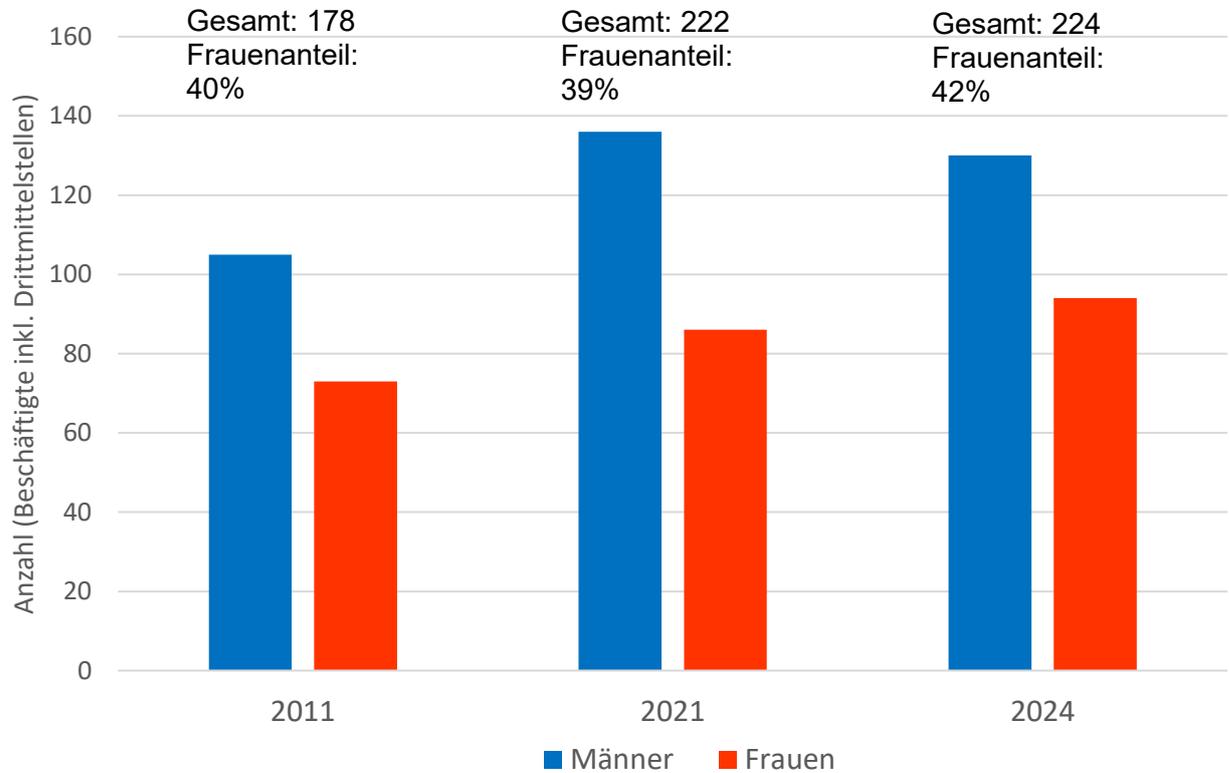


Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils in der NW-FVA in den Jahren 2011-2024.

5 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine angemessene Balance zwischen Familie, Berufs- und Privatleben herzustellen, ist eine organisatorische Aufgabe, die durch den Arbeitgeber maßgeblich unterstützt werden sollte. Neben der Kinderbetreuung kann auch die Pflege von bedürftigen Familienangehörigen einen Großteil des Privatlebens beanspruchen. Eine flexible Regelung der Telearbeit (mobile Arbeit) wurde in den vergangenen Jahren erfolgreich umgesetzt (siehe hierzu auch „Dienstvereinbarung zur alternierenden und situativen „Mobilen Arbeit“ zwischen der NW-FVA und den Personalvertretungen“). 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.



**Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt**

Tabelle 2: Übersicht der geplanten Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz beider Geschlechter in den jeweils betroffenen Besoldungsgruppen.

Maßnahmen	Möglichkeiten der Umsetzung	Zuständigkeiten für die Umsetzung	Zeiträumen (ggf. Teilziele)
<p>Sensibilisierung aller Führungskräfte für die Thematik durch aktive Aufforderung zur Teilnahme an Fortbildungsangeboten zu Gleichstellungsthemen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Weiterentwicklung familienbewussten Führungsverhaltens • Aufnahme des Themas „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in das Mitarbeiter-Jahresgespräch 	<p>Mindestens 1 Lehrgang im 3-jährigen Rhythmus</p>	<p>Leitung ZS</p>	<p>3-jähriger Rhythmus</p>
<p>Motivation von Frauen, sich auf höherwertige Tätigkeiten zu bewerben; Vorbereitung und „Aufbau“ entsprechender Mitarbeiterinnen</p>	<p>Mitarbeiter-Jahresgespräch Angebot von Weiterbildungen und Qualifikationsmaßnahmen</p>	<p>Direkte Vorgesetzte</p>	<p>Mindestens einmal jährlich</p>
<p>Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektleitung • Vertretungsaufgaben • Leitung von Arbeitsgruppen <p>Mitarbeit von Frauen in Fachgremien, -ausschüssen und Workshops fördern</p> <p>Paritätische Besetzung von Arbeitsgruppen, Gremien und Fachgruppen</p>	<p>Prüfung sämtlicher Gremien auf Zusammensetzung</p> <p>Aktive Zuarbeit aus den Leitungsebenen</p> <p>Führungspositionen generell in Teilzeit anbieten</p> <p>Frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Verfahren zur Höhergruppierung</p>	<p>Abteilungsleitung Sachgebietsleitung Projektleitung Personalrat Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>fortlaufend</p>



NW-FVA
Nordwestdeutsche
Forstliche Versuchsanstalt

Grätzelstraße 2
37079 Göttingen

Telefon
0551 69401-0

E-Mail
zentrale@nw-fva.de

URL
<https://www.nw-fva.de/>

Maßnahmen	Möglichkeiten der Umsetzung	Zuständigkeiten für die Umsetzung	Zeitraumen (ggf. Teilziele)
Teilzeitbeschäftigte stärker in die Personalentwicklung einbeziehen	Teilzeitkräfte sollen die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung erhalten wie Vollzeitkräfte	Direkte Vorgesetzte	fortlaufend
Einbeziehung von Drittmittelbeschäftigten bei Maßnahmen der Personalentwicklung	Jahresgespräche auch mit Drittmittelbeschäftigten	Sachgebietsleitung	fortlaufend