



Frauenförderplan Landesbetrieb Wald und Holz NRW

1

Fortschreibung 2013 – 2015

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Geltungsbereich	3
Beschäftigungssituation / Status / Laufbahngruppen /	4
Altersabgänge	5
Beurteilung / Teilzeitbeschäftigung /	6
Beurlaubung / Heimarbeit	7
Gender Mainstreaming / Diversity / Sprache	8
Ziele	9

Geltungsbereich

Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber hat die Aufgabe, nach dem Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2 vom 23.05.1949 und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999 die Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frau und Mann durchzusetzen.

Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Ziel ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Ein wirkungsvolles Mittel dazu ist der Frauenförderplan, der nach § 5a und § 6 des LGG auch für Wald und Holz NRW aufgestellt ist und alle drei Jahre fortgeschrieben werden muss. Dieser Frauenförderplan setzt Ziele und benennt Verantwortlichkeiten, an denen Stand und Weiterführung von Maßnahmen zur aktiven Frauenförderpolitik nachverfolgt werden können.

Grundlage des Frauenförderplans ist die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur. Auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes werden für die Bereiche:

- Stellenausschreibung und Besetzung von Stellen
- Beförderung und Höhergruppierung
- Beurteilung
- Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Fort- und Weiterbildung
- Sprache
- Gender Mainstreaming

Regelungen getroffen und die rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Wald und Holz NRW wird sichergestellt.

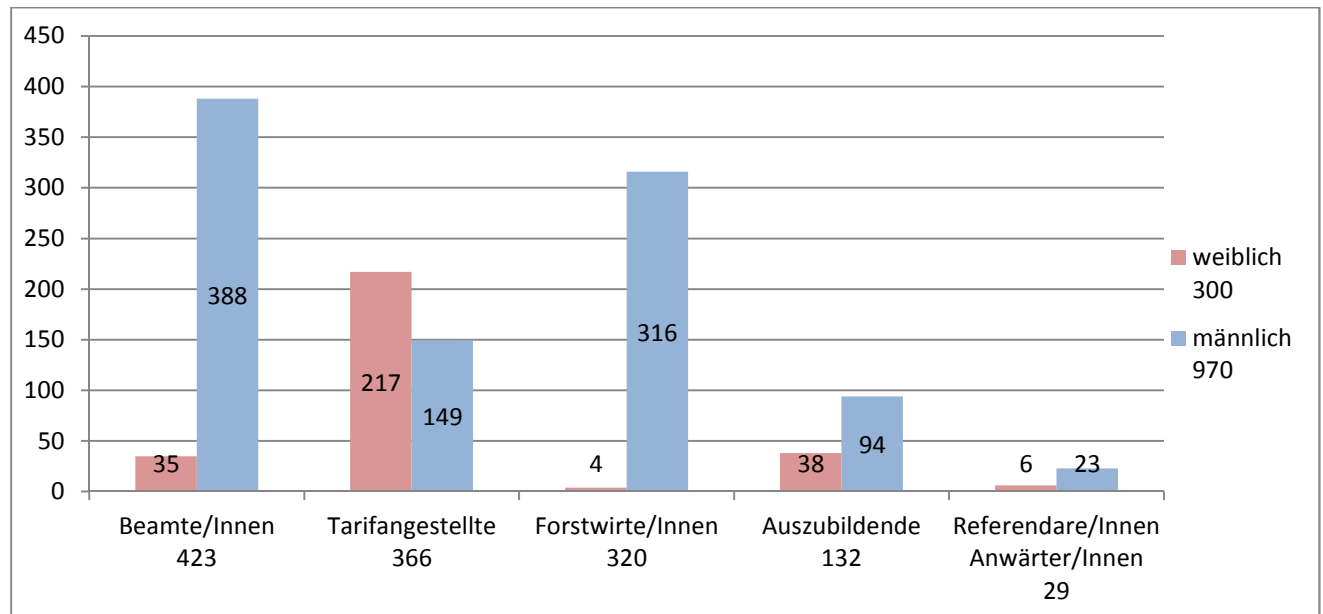
Das Landesgleichstellungsgesetz und die Inhalte des Frauenförderplanes sind bei der Entwicklung von Personalkonzepten zu berücksichtigen.

Beschäftigungssituation

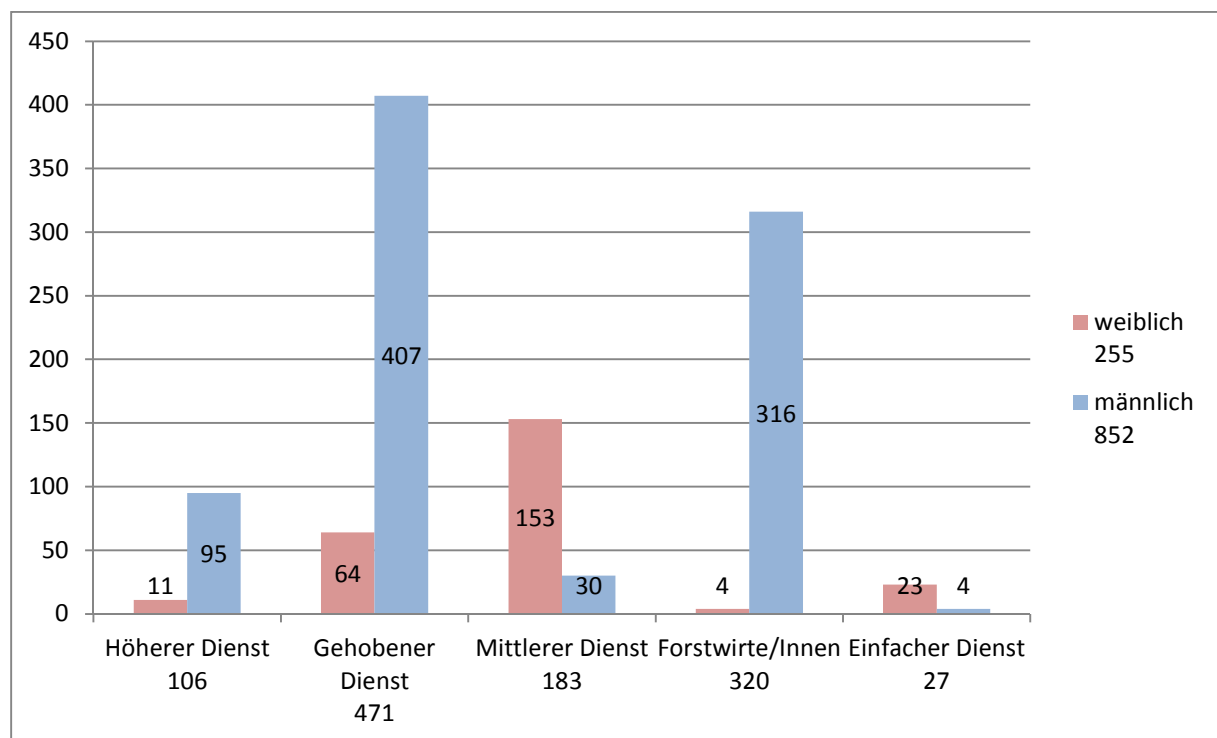
(Stand Dezember 2012)

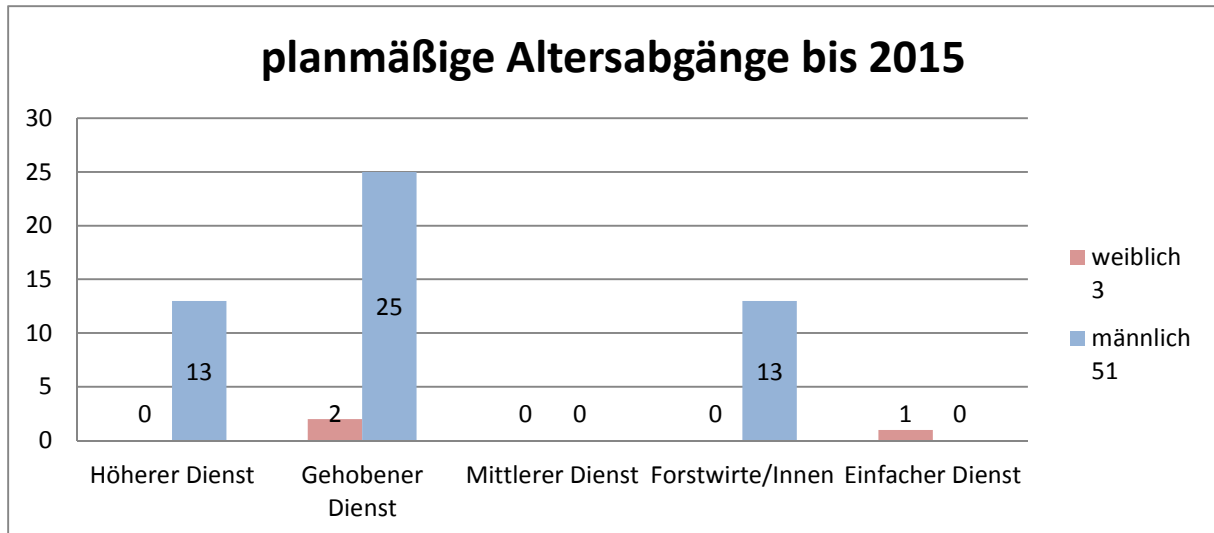
Im traditionell männlich dominierten Arbeitsfeld bei Wald und Holz NRW stellt sich folgende Beschäftigungssituation dar:

Beschäftigungssituation – Status



Beschäftigungssituation – Laufbahngruppen





In den Laufbahngruppen Mittlerer Dienst (ca. 80 %) und Einfacher Dienst (ca. 90 %) dominieren weibliche Mitarbeitende. Im Höheren und Gehobenen Dienst liegt der Anteil der Frauen bei etwa 12 %. Bei den Forstwirte/Innen liegt der Anteil der Frauen bei 1 %.

Beamtinnen sind mit weniger als 10 % vertreten, weibliche Auszubildende und Referendarinnen / Anwärtnerinnen mit ca. 30 %.

Bei den Tarifangestellten liegt der weibliche Anteil bei rund 60 %, die jedoch zu 75 % aus dem Mittleren Dienst kommen.

Aufgrund der vorstehend aufgezeigten männlichen Dominanz in den Laufbahngruppen des Höheren und Gehobenen Dienstes werden die Vorgesetzten aufgefordert, insbesondere Mitarbeiterinnen zu motivieren, sich auf frei werdende höherwertige Stellen zu bewerben.

Entsprechende Qualifikationsprofile auf der Grundlage des Personalentwicklungskonzeptes werden für alle Bereiche erstellt und bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen berücksichtigt.

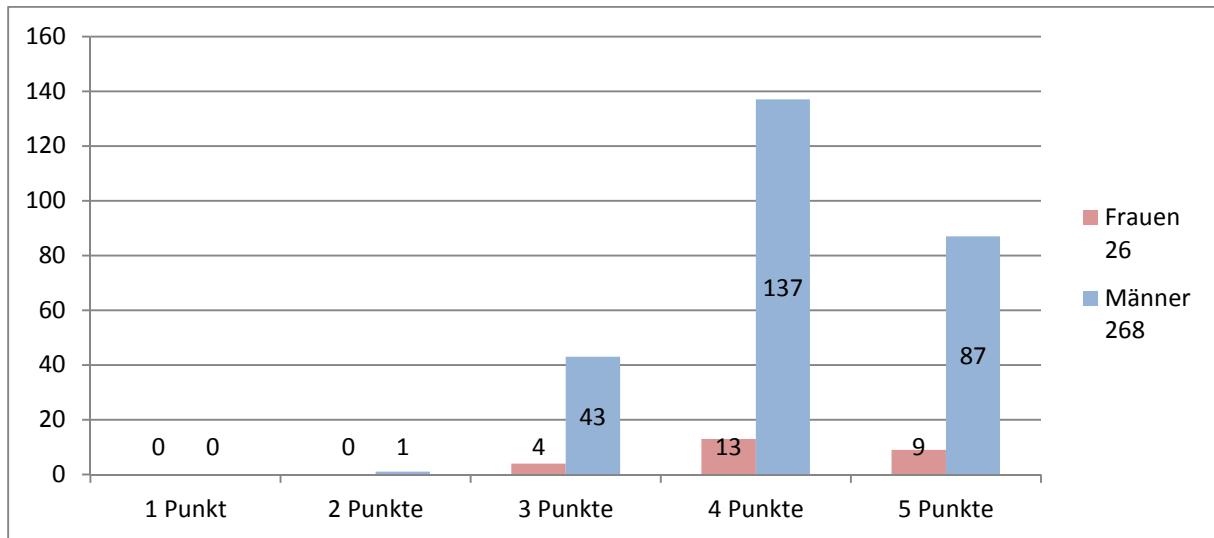
Ebenso werden Mitarbeiterinnen gezielt auf entsprechende Fortbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen und deren Teilnahme durch Wald und Holz NRW gefördert.

Durch die planmäßigen Abgänge in den kommenden Jahren ergibt sich die ideale Möglichkeit für Wald und Holz NRW, auch künftig für eine vorbildliche Frauenförderung einzutreten und so die sich aus dem LGG ergebenden Vorgaben umzusetzen.

Wald und Holz NRW kann gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Laufbahngruppen langfristige Perspektiven bieten. Dadurch wird die Attraktivität von Wald und Holz NRW als öffentlicher Arbeitgeber erhöht.

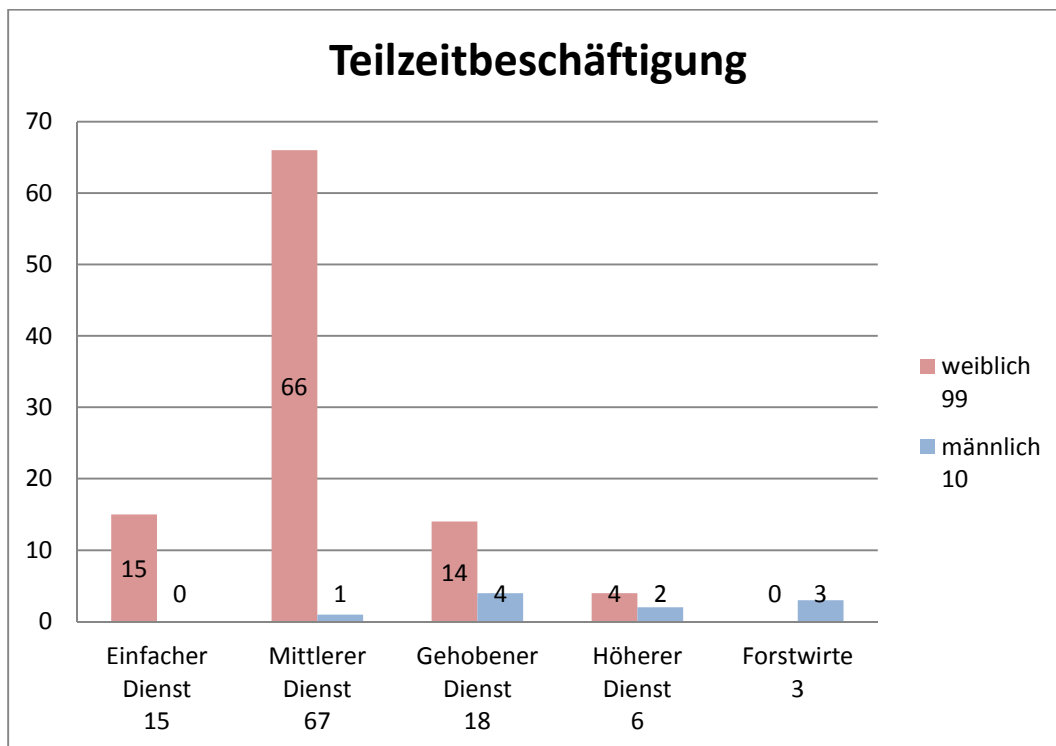
Beurteilung

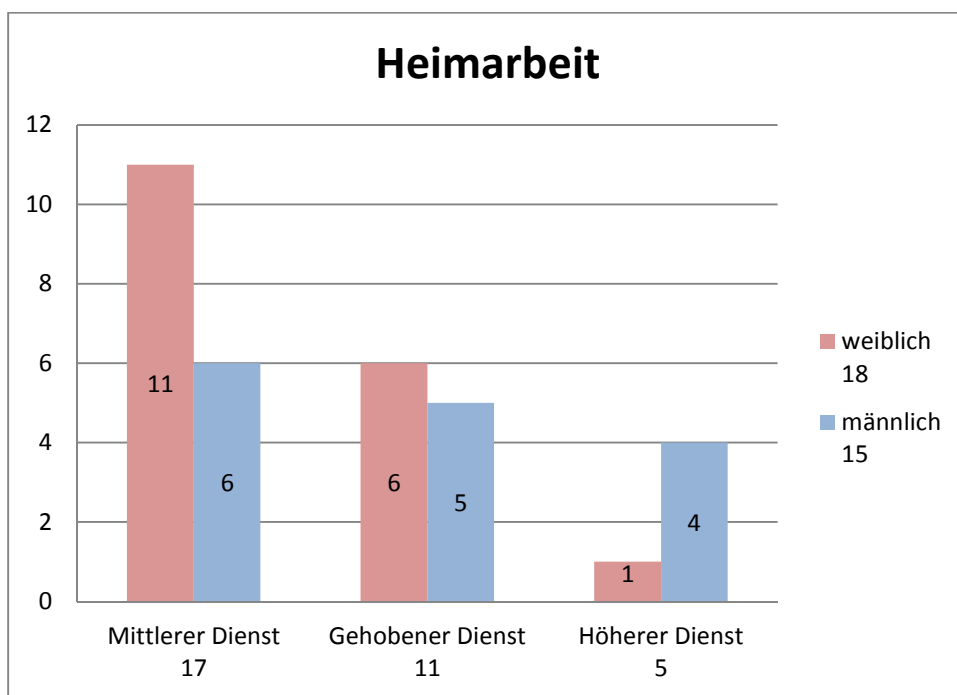
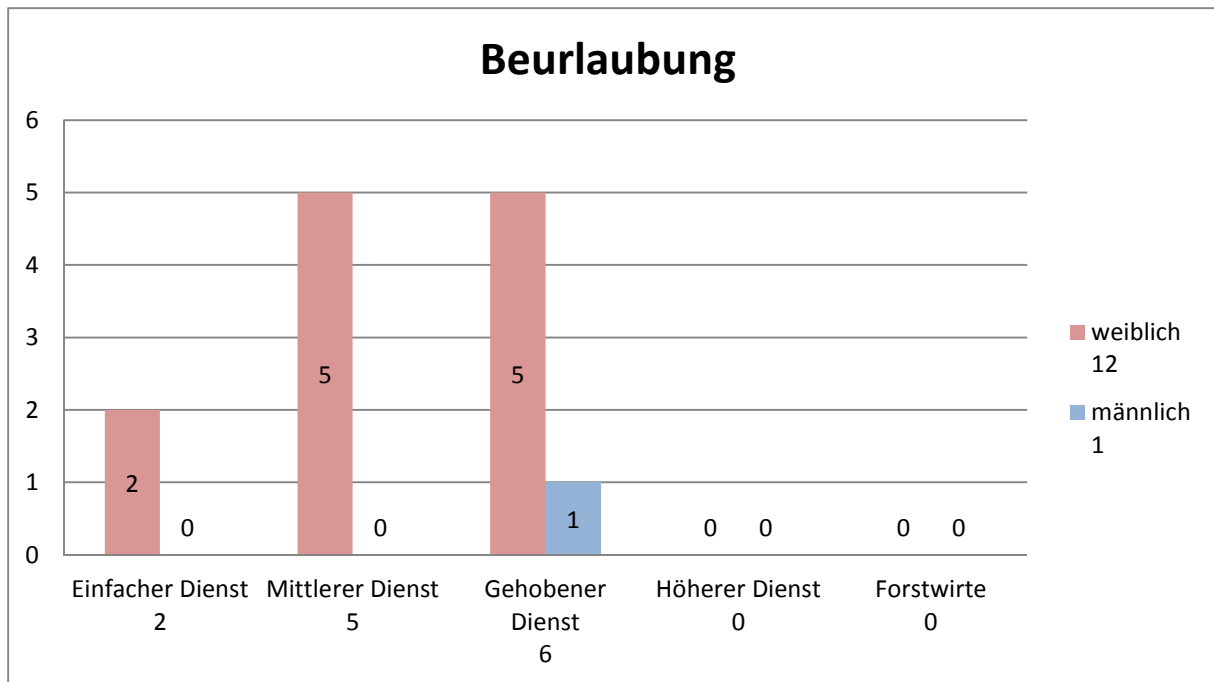
Gesamtbetrachtung der zu Beurteilenden im Gehobenen und Höheren Dienst



Insgesamt wurden 294 Personen im Beurteilungszeitraum 2010 – 2012 beurteilt.
Der Anteil weiblicher Personen betrug 9 %.

Teilzeitbeschäftigung / Beurlaubung / Heimarbeit





Stand 31.01.13

Teilzeitbeschäftigt sind überwiegend Frauen im Mittleren Dienst. Ebenso lassen sich über alle Laufbahnguppen hinweg überwiegend Frauen beurlauben.

Die Personalbedarfsplanung bezieht die Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung von Frauen und Männern aus familiären Gründen, der Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen sowie die Rückkehr von Teilzeittätigkeit in die Vollzeittätigkeit ein.

Im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ist für die Elternzeit und die Zeit der Beurlaubung aus familiären Gründen eine Vertretung sicherzustellen.

Wald und Holz NRW unterstützt die verschiedensten Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Heimarbeit. Beantragte Beurlaubungen werden, sofern dienstlich vertretbar, unterstützt und gewährt.

Gender Mainstreaming / Diversity

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben und Maßnahmen frühzeitig zu prüfen, welche Auswirkungen sie auf Frauen und Männer haben. Es geht darum, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen zu berücksichtigen. Besonderen Ansprüchen von z. B. älteren Mitarbeitenden oder Menschen mit Behinderungen ist Rechnung zu tragen. Mögliche Benachteiligungen müssen so weit wie möglich reduziert und ausgeglichen werden, denn weder Frauen noch Männer dürfen diskriminiert werden.

Diese Strategie wird bei Wald und Holz NRW umfassend berücksichtigt.

Sprache

Die Sprache ist nicht nur unser wichtigstes Verständigungsmittel, sie spiegelt auch unser Denken und Bewusstsein und beeinflusst unsere Gedanken- und Lebenswelt.

Veränderungen erreichen wir nur, wenn sich alle beteiligen und bewusst eine geschlechtergerechte Sprache verwenden. Das ist ein Stück gelebter Gleichberechtigung. Ein Teil der Umsetzung bei Wald und Holz NRW besteht darin, dass alle Mitarbeitenden in der jeweils korrekten Form (Sprache und Schrift) angesprochen werden. Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen dafür Verantwortung, dass respektvoller Umgang untereinander praktiziert und nicht nur als Formalie bewertet wird.

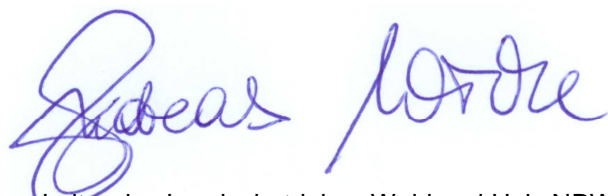
Folgende Ziele werden aufgrund der vorstehenden Statistiken und Beschreibungen vereinbart

- 1) Es wird ein ausgewogenes Beschäftigtenverhältnis in allen Laufbahnen angestrebt. Insbesondere in den besser bezahlten Laufbahnen wird der Frauenanteil erhöht.
- 2) In allen Ausbildungsrichtungen bei Wald und Holz NRW wird auf ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter hingearbeitet. Gerade junge Frauen und Mädchen werden gezielt zum Beispiel durch den „Girlsday“ oder Praktika angesprochen und zur Ausbildung als Forstwirtin ermutigt.
- 3) Qualifikationsprofile auf der Grundlage des Personalentwicklungskonzeptes werden für alle Bereiche erstellt.
- 4) Die Durchlässigkeit der Laufbahnen wird von Wald und Holz NRW angestrebt.
- 5) Stellenausschreibungen werden gemäß LGG geschlechtsneutral ausgeschrieben und bei gleicher Eignung und Befähigung sind Bewerberinnen bevorzugt einzustellen.
- 6) Im Rahmen der Beurteilungsrunden wird ein ausgewogenes Verhältnis der Bepunktung zwischen Frauen und Männern angestrebt.
- 7) „FAIReinbarkeit“ von Beruf und Privat ist oberstes Gebot bei der Personaleinsatzplanung.
- 8) Der Gendergedanke wird bei Wald und Holz NRW weiter vorangetrieben. Eine geschlechtergerechte Sprache ist zu verwenden.
- 9) Integration des Themas „Gleichstellungsförderung“ in Maßnahmen der Führungskräftefortbildung.

Eine Evaluierung der oben genannten Ziele wird jährlich durch die Personal verwaltende Stelle in Verbindung mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landesbetriebes Wald und Holz NRW durchgeführt.

Die nächste Fortschreibung des Frauenförderplanes erfolgt 2015.

Münster im März 2013



Leiter des Landesbetriebes Wald und Holz NRW
Andreas Wiebe