

Gleichstellungsplan des Bundesforschungszentrums für Wald (BFW)

Vielfalt verwurzeln – Zukunft im Wald
gemeinsam gestalten

Gültig ab Oktober 2025 / Version 1.0



Vorwort

Liebe Kolleg:innen,

Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion sind nicht nur gesellschaftliche Werte, sondern auch wichtige Voraussetzungen für die Zukunftsfähigkeit unseres Hauses. Am Bundesforschungszentrum für Wald (BFW) tragen wir gemeinsam Verantwortung – füreinander ebenso wie gegenüber Wissenschaft, Politik und Gesellschaft.

In den vergangenen Jahren haben wir schon einiges erreicht: Es gibt Gleichstellungsbeauftragte, ein Budget und Strukturen, auf denen wir aufbauen können. Jetzt geht es darum, diese Arbeit konsequent weiterzuführen und durch klare Ziele und Maßnahmen zu verstärken. Das wollen wir mit Hilfe dieses Gleichstellungsplans umsetzen.

Besonders wichtig ist, dass Gleichstellung nicht nur ein Thema „auf dem Papier“ ist, sondern im Alltag gelebt wird – in unseren Teams, in Führungsentscheidungen und in unserer Arbeitskultur. Denn faire Chancen und Gleichbehandlung sind nicht nur Ausdruck von Respekt, sondern auch eine Quelle von Kreativität, Motivation und Innovation. Vielfalt in Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründen stärkt unsere Exzellenz in Forschung und Ausbildung ebenso wie unsere Fähigkeit, zukunftsweisende Lösungen für Gesellschaft und Wald zu entwickeln.

Der Gleichstellungsplan steht daher für einen Prozess, den wir laufend überprüfen, weiterentwickeln und gemeinsam gestalten. Ein sichtbares Bekenntnis in diesem Zusammenhang ist die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“. Damit verpflichtet sich das BFW zu einem diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeld, in dem die Vielfalt unserer Mitarbeitenden als Stärke anerkannt und gefördert wird.

An dieser Stelle möchten wir uns auch bei allen Mitarbeitenden bedanken: für ihre Offenheit, ihr Engagement und ihren Beitrag zu einem respektvollen Miteinander am BFW. Gemeinsam gestalten wir bereits jetzt ein Umfeld, in dem Vielfalt sichtbar ist und als Stärke gelebt wird – und wir wollen diesen Weg konsequent weitergehen.

Peter Mayer

Leiter des BFW

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund	4
2. Analyse der Ausgangslage	4
Datenbasis und ausgewertete Dimensionen	4
Ergebnisse und Feststellungen	5
Datenlücken und Ergänzungsbedarf	9
Stärken-Schwächen-Analyse	9
3. Festlegung von Prioritäten und Zielen.....	10
Bestehende Strukturen weiterführen und schärfen	10
Kurzfristige Ziele (2025–2026).....	10
Mittel- und langfristige Ziele (bis 2030)	11
4. Entwicklung konkreter Maßnahmen.....	11
Datenerhebung, Prozesssteuerung und Monitoring.....	11
Bewusstseinsbildende Maßnahmen und Trainings – in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion.....	12
Frauenförderung	13
Recruiting, On- und Off-Boarding.....	13
Personal- und Karriereentwicklung; Organisationskultur	14
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	15
Integration der Gender-Dimension in den Forschungsinhalten	15
Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt inkl. sexuelle Belästigung	16
5. Monitoring	16
6. Kommunikationsstrategie	17
7. Literatur und Quellen.....	18
Impressum.....	19

1. Hintergrund

Die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Anerkennung und Förderung von Vielfalt und Inklusion zählen zu den zentralen gesellschafts- und forschungspolitischen Anliegen auf europäischer und nationaler Ebene. Mit dem Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“ ist ein Gleichstellungsplan Voraussetzung für die Beantragung und den Erhalt von EU-Förderungen. Österreich unterstützt dies im Rahmen des Europäischen Forschungsraums (ERA) und hebt damit die strategische Bedeutung von Gleichstellung in Forschung und Innovation hervor.

Für das BFW bedeutet das, Gleichstellung nicht nur gesetzlich zu erfüllen, sondern als Teil seiner Werte- und Forschungskultur zu leben. Die Verantwortung liegt im Fachbereich Personal und wird von zwei Gleichstellungsbeauftragten in enger Abstimmung mit Betriebsrat und Geschäftsführung getragen. Neue Stabstellen sind nicht vorgesehen; vielmehr werden bestehende Strukturen genutzt und gestärkt.

Als außeruniversitäre Forschungs- und Ausbildungseinrichtung mit zentraler Rolle in den Bereichen Wald, Forstwirtschaft, Biodiversität, Klima und Umwelt nimmt das BFW die Verantwortung für Gleichstellung bewusst wahr. Gerade in seiner Ausbildungsfunktion vermittelt das BFW nicht nur Fachwissen, sondern prägt auch Haltungen und Werte. Damit verbunden ist die Aufgabe, Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion sichtbar zu machen und im Alltag zu leben.

Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion sind grundlegende Voraussetzungen für wissenschaftliche Qualität, Innovationsfähigkeit und eine zukunftsfähige Organisationskultur. Auf dieser Basis baut der vorliegende Gleichstellungsplan auf bestehenden Strukturen und Maßnahmen auf – etwa die Mitarbeiter:innenbefragung, Recruiting-Leitfäden und die Intranet-Umgestaltung mit Diversity-Fokus. Diese werden kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt, um Gleichstellung und Vielfalt am BFW nachhaltig zu stärken.

2. Analyse der Ausgangslage

Die Grundlage dieses Gleichstellungsplans bildet eine umfassende Analyse der Ausgangslage am BFW. Dabei wurde sowohl auf bereits vorhandene Personaldaten zurückgegriffen als auch auf zusätzliche qualitative Erhebungen, die im Dezember 2024 in zwei Workshops (Deutsch und Englisch) durchgeführt wurden.

Datenbasis und ausgewertete Dimensionen

Für die Analyse standen die Merkmale Personalstruktur, Führungspositionen, Arbeitszeitmodelle (insbesondere Teilzeit im Vergleich zu Vollzeit), Monatsbezüge (Gehaltsstruktur) sowie die Betriebszugehörigkeit zur Verfügung. Die Auswertungen erfolgten nach den Diversitätsdimensionen Geschlecht und Alter zum Stichtag 01.01.2025. Beim Merkmal Geschlecht erfassen die Personalstatistiken des BFW derzeit die Kategorien „weiblich“ und „männlich“; andere Geschlechtsidentitäten sind aktuell nicht abgebildet. Eine Auswertung zur Dimension Behinderung zeigte keine Hinweise auf strukturelle Benachteiligungen, schließt jedoch individuelle Diskriminierung nicht aus und macht Sensibilisierung weiterhin wichtig. Für andere Diversitätsmerkmale wie Nationalität, Sprache, Religion oder sexuelle Orientierung liegen derzeit keine statistisch verwertbaren Daten vor.

Ergebnisse und Feststellungen

Die Auswertung erlaubt eine Einschätzung zur Verteilung und Repräsentanz unterschiedlicher Geschlechter und Altersgruppen im Hinblick auf:

a) Allgemeine Personalstruktur

Geschlechterverteilung – Entwicklung 2015 bis 2025

Die Entwicklung der Geschlechterverteilung am BFW zeigt im Zeitraum von 2015 bis 2025 eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils (siehe Abbildung 1). Während im Jahr 2015 der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 38 % lag, stieg er bis 2020 auf 40 % und erreichte 2025 einen Wert von 44 %. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen Anstieg von 105 auf 154 Frauen – ein Zuwachs um 46,7 %. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten von 280 auf 352 Personen, was einem Wachstum von 25,7 % entspricht. Der überproportionale Anstieg der weiblichen Beschäftigten zeigt, dass Frauen in zunehmendem Maß Teil der Belegschaft werden.

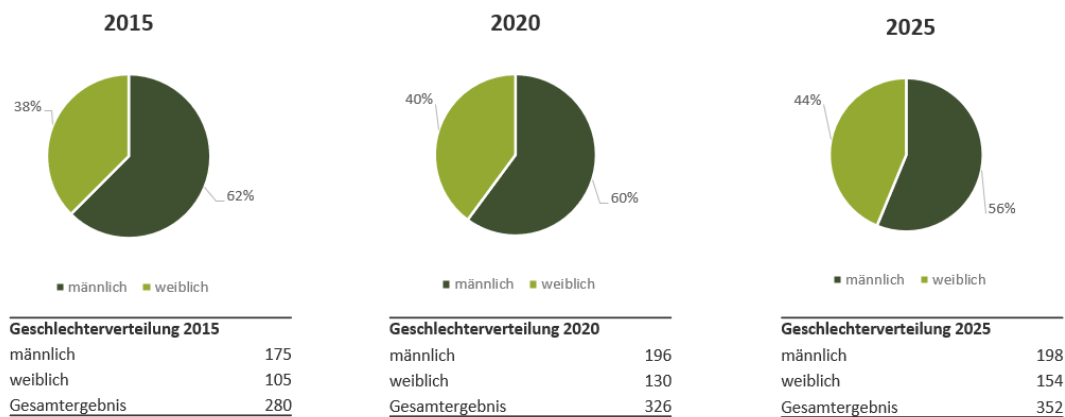


Abbildung 1: BFW-Geschlechterverteilung von 2015, 2020 und 2025; Datengrundlage: 01.01.2015 n= 280; 01.01.2020 n=326; 01.01.2025 n=352

Altersverteilung der Beschäftigten

Die Altersstruktur am BFW ist ausgewogen, mit einem Schwerpunkt in der Altersgruppe 35 bis 59 Jahre, die knapp 60 % der Belegschaft ausmacht (siehe Abbildung 2). Am stärksten vertreten sind die Gruppen 55 bis 59 Jahre (61 Personen), 40 bis 44 Jahre (51 Personen) und 35 bis 39 Jahre (49 Personen). Jüngere Altersgruppen sind vergleichsweise schwach besetzt: Unter 30-Jährige machen nur rund 10 % der Beschäftigten aus. Die Gruppe 60 bis 64 Jahre umfasst 39 Personen, was auf einen zunehmenden Pensionsabgang in den nächsten Jahren hindeutet.

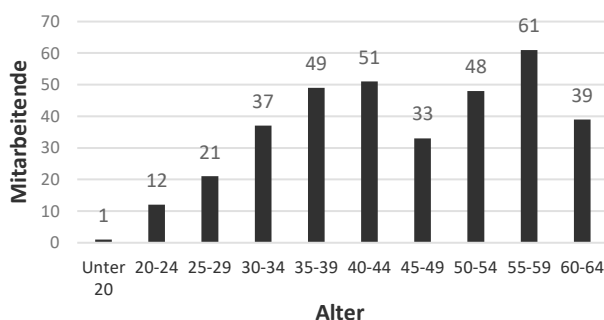


Abbildung 2: Altersverteilung der Beschäftigten am BFW; Datengrundlage: 01.01.2025 n=352

Diese Verteilung zeigt Handlungsbedarf in der Nachwuchsgewinnung, der altersgerechten Arbeitsgestaltung sowie der Wissenssicherung. Gleichstellungsmaßnahmen sollten dabei auch altersübergreifende Chancengleichheit berücksichtigen.

b) Führungspositionen und Entscheidungsebenen

Geschlechterverteilung in Führungspositionen

Wie Abbildung 3 zeigt, war der Anteil weiblicher Führungskräfte am BFW über viele Jahre sehr gering. Im Jahr 2015 waren von insgesamt 35 Führungskräften nur 3 Frauen vertreten – das entspricht einem Anteil von knapp 9 %. Dieser Wert stieg bis 2020 nur leicht auf 11 % (4 von 36 Personen). Erst im Zeitraum bis 2025 ist eine deutlichere Veränderung erkennbar: Der Frauenanteil in Führungspositionen erhöhte sich auf 24 % (8 von 33 Personen), während die Zahl männlicher Führungskräfte von 32 auf 25 sank.

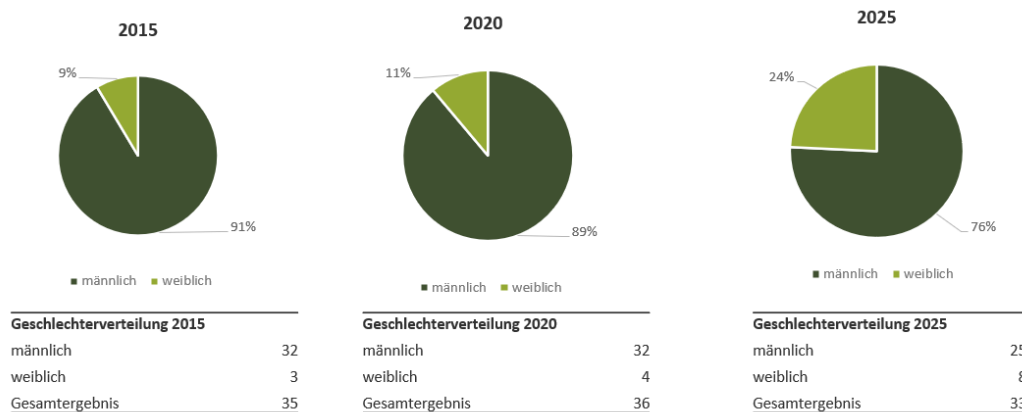


Abbildung 3: Entwicklung der Geschlechterverteilung in Führungspositionen (2015, 2020, 2025) (Instituts-, Abteilungs-, FAST- und Fachbereichsleitungen); Datengrundlage: 01.01.2015 n=33; 01.01.2020 n=36; 01.01.2025 n=33

Diese Entwicklung stellt eine positive Tendenz dar. Auf der ersten Management-Ebene (Instituts- und FAST-Leitungen) wird bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht. Auf der zweiten Management-Ebene – also bei den Fachbereichs- und Abteilungsleitungen – besteht noch eine Unterrepräsentanz von Frauen. Ziel ist dabei nicht ein starres 50:50-Verhältnis, sondern eine ausgewogene Repräsentanz, die der Zusammensetzung der Belegschaft entspricht. Die zentrale Grundlage für Führungsentscheidungen bleibt die Qualifikation. Wo Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation bislang unterrepräsentiert sind, eröffnet das Gleichbehandlungsgesetz die Möglichkeit einer bevorzugten Berücksichtigung. Um diese strukturelle Ungleichverteilung zu verringern, werden gezielte Maßnahmen gesetzt – insbesondere zur Karriereförderung von Frauen, zur Sensibilisierung von Auswahlgremien sowie zur Überprüfung und Weiterentwicklung von Beförderungsverfahren.

Altersstruktur in Führungspositionen

Die Altersverteilung der Führungskräfte am BFW zeigt einen deutlichen Schwerpunkt in den höheren Altersgruppen (siehe Abbildung 4). Rund 64 % der Führungskräfte sind 50 Jahre oder älter. Besonders stark vertreten ist die Altersgruppe 60 bis 64 Jahre mit 10 Personen, gefolgt von 50 bis 54 Jahren (7 Personen) und 55 bis 59 Jahren (4 Personen). Jüngere Führungskräfte sind deutlich

unterrepräsentiert: Nur eine Person ist unter 35 Jahre alt. Die Altersgruppen 35 bis 44 Jahre sind nur mit wenigen Personen vertreten.

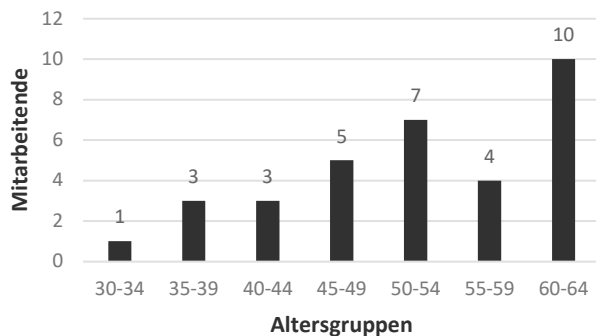


Abbildung 4: Altersverteilung der Führungskräfte am BFW; Datengrundlage: 01.01.2025 n=33

Die Altersverteilung weist auf einen bevorstehenden Generationenwechsel in Führungspositionen hin und eröffnet die Möglichkeit, gezielt den Aufbau von Nachwuchsführungskräften zu fördern. Gleichzeitig stellt sich die Frage nach der Chancengleichheit jüngerer Mitarbeitender im Zugang zu Führungsrollen.

c) Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeitquote nach Geschlecht)

Die Analyse der Arbeitszeitmodelle am BFW zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede in der Teilzeitbeschäftigung (siehe Abbildung 5). Während 40 % der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, liegt der Anteil bei männlichen Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, bei 15 %. Insgesamt sind 61 von 154 Frauen teilzeitbeschäftigt, im Vergleich zu 29 von 198 Männern.

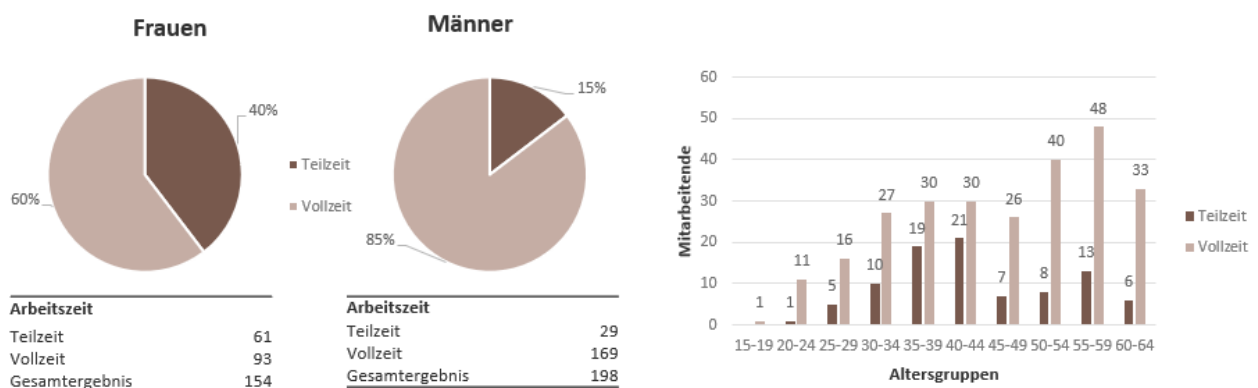


Abbildung 5: Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit/Vollzeit) nach Geschlecht sowie Altersstruktur; Datengrundlage: 01.01.2025 n=352

Diese Differenz kann auf eine ungleiche Verteilung von Care-Arbeit hindeuten, die nach wie vor stärker von Frauen getragen wird. Dabei handelt es sich um ein gesamtgesellschaftliches Thema, auf welches das BFW nur bedingt Einfluss nehmen kann. Teilzeitmodelle erleichtern zwar die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, bergen jedoch erhebliche Risiken – insbesondere im Hinblick auf Einkommen und spätere Pensionsansprüche. Das BFW bietet den Mitarbeitenden Teilzeitmodelle und Gleitzeit um Beruf, Familie und Privatleben zu erleichtern.

Die Verteilung über die Altersgruppen zeigt, dass Teilzeit in nahezu allen Altersgruppen vorkommt, besonders häufig in den Gruppen 35 bis 39, 50 bis 54 und 55 bis 59 Jahre. In der Altersgruppe 55 bis 59 sind etwa ein Viertel der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt (13 von 61 Personen).

d) Entlohnung (Monatsbezug, differenziert nach Geschlecht)

Die Verteilung der Beschäftigten auf Gehaltsklassen am BFW zeigt, dass Frauen insbesondere in den mittleren Entgeltbereichen stark vertreten sind, während Männer in den höheren Gehaltsklassen dominieren (siehe Abbildung 6).

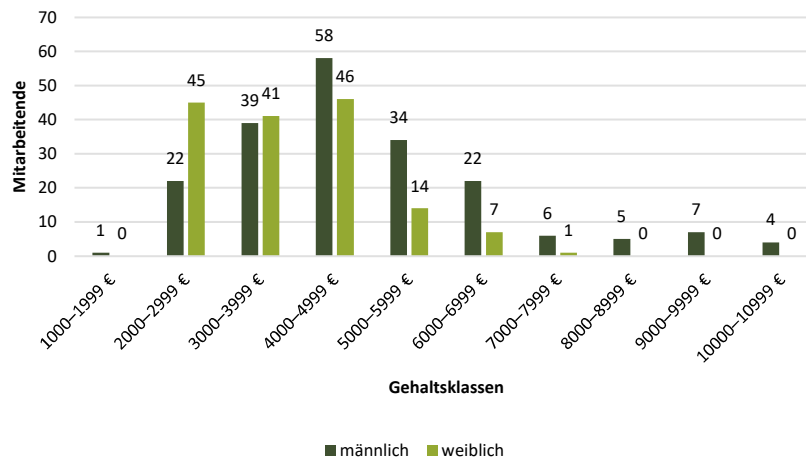


Abbildung 6: Bereinigte Monatsbezüge nach Geschlecht und aufgeteilt in Gehaltsklassen in Tausender-Schritten. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Monatsbezüge der Teilzeitkräfte auf Vollzeit hochgerechnet. Datengrundlage: 01.01.2025 n=352

Der Großteil der Beschäftigten befindet sich in den Klassen zwischen 2.000 € und 4.999 €. In den niedrigeren Bereichen (bis 2.999 €) sind Frauen stärker vertreten als Männer (z.B. 45 Frauen gegenüber 22 Männern zwischen 2.000 € und 2.999 €). Zwischen 3.000 € und 3.999 € ist die Verteilung nahezu ausgeglichen. Ab einem Monatsbezug von rund 4.000 € überwiegen Männer, und ab etwa 5.000 € nimmt der Anteil weiblicher Beschäftigter deutlich ab. In den höchsten Gehaltsklassen ab 7.000 € sind fast ausschließlich Männer vertreten; oberhalb von 8.000 € gibt es keine Frau.

Diese Unterschiede sind nicht auf unmittelbare Entlohnungsdiskriminierung zurückzuführen: Innerhalb derselben Gehaltsklasse bestehen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Monatsbezug. Die ungleiche Verteilung ergibt sich vielmehr aus strukturellen Faktoren: Das BFW war historisch ein männerdominiertes Arbeitsumfeld, insbesondere in Führungspositionen, die oft über lange Zeiträume besetzt bleiben. Für die Chancengleichheit bleibt diese Verteilung dennoch relevant. Perspektivisch gilt es, die Repräsentanz von Frauen in höher bewerteten Funktionen zu erhöhen und die Beförderungspraxis systematisch zu monitorieren.

e) Betriebszugehörigkeit

Ein großer Teil der Beschäftigten ist erst seit kurzer Zeit am BFW tätig: Über 43 % aller Beschäftigten (151 Personen) sind weniger als fünf Jahre am BFW beschäftigt, darunter mehr Frauen (81) als Männer (70) (siehe Abbildung 7).

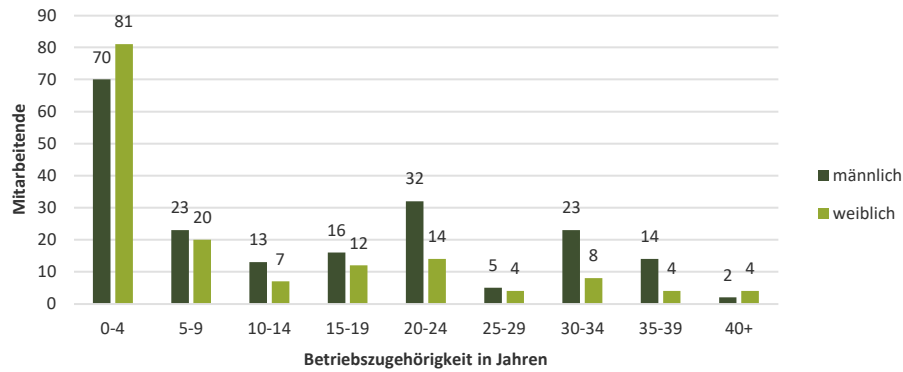


Abbildung 7: Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht; Datengrundlage: 01.01.2025 n=352

In den mittleren Zugehörigkeitsgruppen (5 bis 19 Jahre) ist die Geschlechterverteilung ausgeglichener, während bei längerer Betriebszugehörigkeit (ab 20 Jahren) Männer dominieren. Diese Entwicklung zeigt zwei Tendenzen: Einerseits die historische Männerdominanz in älteren Beschäftigtenkohorten, andererseits den deutlichen Anstieg des Frauenanteils bei Neueinstellungen. Für das BFW bedeutet das: Der Wandel hin zu mehr Geschlechterausgewogenheit ist im Gange, muss aber gezielt begleitet werden – durch Maßnahmen zur Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg, zur Wissensweitergabe zwischen Generationen und zur nachhaltigen Sicherung der Gleichstellungserfolge.

Datenlücken und Ergänzungsbedarf

Die Analyse zeigt Datenlücken bei Geschlechteridentitäten sowie intersektionalen Diversitätsdimensionen wie Herkunft/Nationalität, Religion oder Sprachen, die derzeit nicht systematisch erfasst werden.

Mit der Mitarbeiter:innenbefragung vom Mai 2025 wurden erstmals auch qualitative Dimensionen (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) erhoben. Die Ergebnisse fließen über abteilungsbezogene Maßnahmenvorschläge direkt in die Organisationsentwicklung ein.

Zudem zeigt die Analyse struktureller Kennzahlen (z.B. Entlohnung, Führungsfunktionen, Betriebszugehörigkeit), dass historische Muster - wie die männerdominierte Personalstruktur in früheren Jahren - weiterhin in zentralen Bereichen nachwirken. Um Entwicklungen differenziert und zukunftsorientiert begleiten zu können, ist daher ein systematisches und regelmäßiges Monitoring unerlässlich.

Im Sinne eines reflexiven, weiterentwickelbaren Gleichstellungsplans ist daher vorgesehen:

- Bestehende Datengrundlagen schrittweise zu erweitern
- Diversitätsmerkmale unter Beachtung von Datenschutz und Ethik zu erfassen
- Qualitative Erhebungen regelmäßig fortzuführen
- Ergebnisse konsequent in Steuerungsprozesse und den Gleichstellungsplan einfließen zu lassen

Stärken-Schwächen-Analyse

Das BFW verfügt bereits über gut strukturierte Personal- und Verwaltungsdaten, insbesondere zu Beschäftigtenstruktur, Arbeitszeitmodelle und Entlohnung. Auch erste geschlechts- und

altersspezifische Auswertungen liegen nun vor und erlauben eine differenzierte Betrachtung von Entwicklungen.

Entwicklungspotenzial besteht vor allem bei der systematischen Berücksichtigung weiterer Diversitätsdimensionen (z.B. Sprache, Herkunft), bei qualitativen Erhebungen wie dem Gleichstellungserleben sowie bei der regelmäßigen Analyse von Karriereverläufen und Führungsfunktionen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit.

Insgesamt bildet die Kombination aus vorhandenen Datenressourcen und einer hohen Sensibilität für Gleichstellung eine solide Grundlage für ein wirkungsorientiertes Gleichstellungsmanagement am BFW.

3. Festlegung von Prioritäten und Zielen

Die Ziele des Gleichstellungsplans orientieren sich an den Ergebnissen der quantitativen Analysen, am gesetzlichen Rahmen sowie an den Empfehlungen des BM-Leitfadens (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2023)). Sie folgen einer realistischen, aber ambitionierten Perspektive: Benachteiligungen abzubauen, Vielfalt systematisch mitzudenken und Gleichstellung weiterhin nachhaltig im BFW zu verankern.

Die Zielsetzungen gliedern sich in kurzfristige (1 bis 2 Jahre) sowie mittel- bis langfristige (3 bis 5 Jahre) Entwicklungsziele.

Bestehende Strukturen weiterführen und schärfen

- Nutzung und Weiterentwicklung bereits vorhandener Ressourcen: Am BFW bestehen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten, einem dafür vorgesehenen Budget sowie etablierten Strukturen und Verantwortlichkeiten bereits wesentliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit.
- Aufgabenprofil der Gleichstellungsbeauftragten: Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan, fungieren als Ansprechpersonen bei Vorfällen rund um Gender & Diversität sowie Planung und Organisation von Schulungen, Workshops und Trainings. Diese Rahmenbedingungen sollen gesichert, gestärkt und in ihrer Wirksamkeit laufend überprüft werden.
- Einbindung weiterer sozialer Initiativen: Am BFW gibt es auch eine Behindertenvertrauensperson sowie soziale Initiativen wie die „Soziale Waldarbeit“. Derartige Initiativen sollen künftig stärker sichtbar gemacht und gezielt gestärkt werden, um Inklusion umfassend zu fördern.

Kurzfristige Ziele (2025–2026)

- Aufsetzen eines jährlichen Gleichstellungs-Monitorings: Einführung eines Monitorings auf Basis der Mitarbeiter:innendatenbank (Start: Juni 2026)
- Sichern einer belastbaren Datengrundlage: Aufbau einer differenzierten Datenbasis für Gleichstellung und Vielfalt
- Definieren gemeinsamer Ziele: Entwicklung von Zielsetzungen in Kooperation mit Instituts- und FAST-Leitungen, Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalmanagement

- Etablieren einer regelmäßigen Evaluation: Systematische Überprüfung von Zielen, Maßnahmen und Umsetzungsschritten im Rahmen des Gleichstellungsplanes
- Verankern von Gleichstellung im BFW: Sichtbarmachen von Gleichstellung, Diversität und Inklusion als Querschnittsthemen in allen Strategien, Leitbildern und Entwicklungsplänen
- Fördern der Sensibilisierung: Weiterführung bewusstseinsbildender Maßnahmen zu geschlechtergerechter Sprache, unbewussten Vorannahmen und Diversität in Teams
- Gestalten einer gendergerechten Kommunikation: Überprüfung und Umsetzung diskriminierungssensibler, inklusiver Sprache in interner und externer Kommunikation

Mittel- und langfristige Ziele (bis 2030)

- Ausgewogene Geschlechterverteilung sichern: Auf der ersten Managementebene besteht bereits eine annähernd paritätische Besetzung. Der Fokus liegt daher auf der zweiten Führungsebene, wobei Qualifikation die Grundlage aller Entscheidungen bleibt.
- Stärken der Attraktivität als Arbeitgeber: Das BFW positioniert sich sichtbar als familienfreundliche, inklusive Organisation, in der Vielfalt als Stärke gelebt wird.
- Fördern gleichberechtigter Karrieren für alle Geschlechter: Sicherstellung gleicher Karrierechancen bei Teilzeit- und Vereinbarkeitsmodellen
- Sicherstellen von Lohngleichheit: Gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation und Leistung – unabhängig von Geschlecht oder Beschäftigungsausmaß; kontinuierliche Verbesserung durch gezielte Maßnahmen
- Gestalten des demografischen Wandels: Strategische Begleitung des Generationenwechsels, etwa durch altersdiverse Teams, Wissensmanagement, Mentoring und Nachwuchsförderung
- Ausbauen des Diversity Managements: Verstärkte Berücksichtigung intersektionaler Aspekte (Alter, Herkunft, Sprache, Behinderung, soziale Herkunft) unter Wahrung des Datenschutzes

Diese Ziele bilden die Grundlage für die nachfolgenden Kapitel zu Maßnahmen und Evaluierung. Sie sind dynamisch angelegt und werden im Rahmen des Gleichstellungs-Monitorings regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

4. Entwicklung konkreter Maßnahmen

Datenerhebung, Prozesssteuerung und Monitoring

Das BFW verfügt über gut strukturierte Personal- und Verwaltungsdaten (z.B. zu Geschlecht, Arbeitszeit, Funktionen). Es fehlt jedoch ein systematisiertes Monitoring, mit klaren Auswertungszeitpunkten sowie die Erfassung weiterer Diversitätsdimensionen (z.B. Herkunft, Sprache). Ein regelmäßiges Gleichstellungs- und Diversitätsmonitoring ist daher zentral für Steuerung und Weiterentwicklung.

Die Verantwortung liegt beim Fachbereich Personal, der die Prozesse in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten koordiniert.

Zielsetzung:

Ein datenbasiertes Gleichstellungs- und Diversitätsmonitoring aufbauen, das Entwicklungen sichtbar macht, Steuerungsimpulse gibt und die Wirksamkeit von Maßnahmen prüft.

Maßnahmen:

- Jährliches Monitoring einführen: Stichtag 1. Juni; systematische Erfassung von Kennzahlen (Geschlecht, Alter, Arbeitszeit, Funktion, Entlohnung, etc.)
- Datengrundlage erweitern: Prüfung, wie Diversitätsdimensionen wie z.B. Herkunft, Genderidentitäten oder Sprache freiwillig und anonymisiert erfasst werden können – unter Beachtung von Datenschutz und ethischen Standards
- Qualitative Erhebungen fortführen: Regelmäßige Mitarbeiter:innenbefragungen (Folgebefragung zur Umfrage von 2025) zu Gleichstellung, Vereinbarkeit, Diskriminierungserleben oder Arbeitszufriedenheit
- Monitoringprozess verankern: Verantwortlichkeiten (Personalstelle in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten) und Berichtsformate definieren, Ergebnisse intern rückkoppeln und in strategische Planungsprozesse einfließen lassen

Bewusstseinsbildende Maßnahmen und Trainings – in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion

Ausgangslage / Herausforderung:

Der Wissensstand und das Bewusstsein zu den Themen Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion ist unter den Mitarbeitenden unterschiedlich ausgeprägt. Besonders Führungskräfte benötigen vertiefte Gender- und Diversitätskompetenz, um Gleichstellung wirksam umzusetzen.

Ziele:

- Alle Mitarbeitenden verfügen über ein Basiswissen zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion.
- Führungskräfte bauen ihre Gender- und Diversitätskompetenzen systematisch aus.
- Geschlechtergerechte, inklusive Sprache wird weiterhin am BFW selbstverständlich gelebt.

Maßnahmen:

- Jährliche Schulungen für Mitarbeitende: Workshops zu Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (Präsenz & online)
- Führungskräfteprogramm: Aufbau eines modularen Fortbildungsangebots zu Gender- und Diversitätskompetenz
- E-Learning & Intranet-Materialien: Erstellung von digitalen Lernressourcen (z.B. Kurzvideos, Leitfäden, Hintergrundtexte) im Intranet
- Leitfaden Sprache: Entwicklung und Anwendung eines Leitfadens für geschlechtergerechte, barrierefreie und inklusive Kommunikation

- Sichtbarmachung im Arbeitsalltag: Berücksichtigung inklusiver Sprache und Kommunikation bei allen Aussendungen, Protokollen, Social Media, Einladungen und öffentlichen Statements

Frauenförderung

Ausgangslage / Herausforderung:

Der Frauenanteil am BFW ist in den letzten Jahren – auch bedingt durch neue Themenfelder – weiter angestiegen. Auf der ersten Managementebene zeigt sich bereits ein deutlicher Zuwachs an weiblichen Führungskräften. Um diesen Trend langfristig zu festigen, benötigt insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs gezielte Unterstützung, damit Karrierepfade nachhaltig gestärkt werden können.

Ziele:

- Den Anteil von Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen auf der zweiten Führungsebene erhöhen
- Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen am BFW aktiv stärken

Maßnahmen:

- Female Leadership-Programm: Aufbau eines strukturierten Formats mit Fokus auf weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen, inklusive Peer-Austausch, Karriereberatung und Role Models
- Stärkung des BFW-Frauennetzwerks: Weiterführung und Sichtbarmachung des internen Netzwerks durch jährliche Treffen, Themenimpulse, und ggf. externe Kooperationen
- Fortführung der Teilnahme an frauen- und Mädchenspezifischen Initiativen: Aktive Mitgestaltung von Formaten wie Girls' Day, Töchterttag oder Schnuppertage – mit Fokus auf forstliche, technische und naturwissenschaftliche Berufsbilder

Recruiting, On- und Off-Boarding

Ausgangslage / Herausforderung:

Recruitingprozesse prägen die Diversität der Belegschaft. Einstieg und Austritt sind entscheidend für die erlebte Organisationskultur. Besonders internationale Mitarbeitende brauchen unterstützende Strukturen.

Ziele:

- Bestmögliche Sicherstellung eines gendersensiblen und diskriminierungsfreien Recruitingprozesses durch die Einbindung der HR-Team
- Ermöglichen eines strukturierten, wertschätzenden Einstieges für alle neuen Mitarbeitenden
- Inklusive Willkommenskultur für internationale Mitarbeitende fördern
- Systematisches Lernen aus Austrittsgründen

Maßnahmen:

- Recruiting-Leitfaden: Der bestehende gendersensible Leitfaden wird vom Fachbereich Personal kontinuierlich weiterentwickelt; Führungskräfte werden gezielt darin geschult und unterstützt, den Leitfaden in Auswahl- und Bewerbungsprozessen konsequent anzuwenden.
- Welcome Center & Intranet-Ressourcen: Einrichtung eines digitalen Welcome Centers mit zielgruppenspezifischen Informationen für neue Mitarbeitende – u. a. ein Glossar mit relevanten Begriffen, rechtlichen Rahmenbedingungen und Alltagsinfos für internationale Kolleg:innen („Your Start at BFW and in Austria – A Practical Guide“).
- Buddy-System: Optionales Begleitprogramm für neue Mitarbeitende (Deutsch/Englisch) zur Unterstützung in den ersten Monaten
- Exit-Interviews: Fortführung der etablierten Offboarding-Gespräche mit jährlicher Auswertung nach Geschlecht, Alter und Funktion.

Personal- und Karriereentwicklung; Organisationskultur

Ausgangslage / Herausforderung:

Das BFW befindet sich im Wandel – von einer traditionell männlichen und verwaltungsnah geprägten Organisation hin zu einer forschungs- und ausbildungsorientierten, vielfältigen Einrichtung. Transparente Karrierepfade, aktive Wissensweitergabe und eine diskriminierungssensible Organisationskultur sind zentrale Erfolgsfaktoren.

Ziele:

Das BFW arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung seiner Strukturen für Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit.

- Weiterführung der gleichberechtigten Karriereentwicklung für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Arbeitszeitmodell
- Förderung einer offenen, respektvollen Organisationskultur, die Vielfalt wertschätzt

Maßnahmen:

- Karriereentwicklung systematisieren: Fortführung regelmäßiger Mitarbeiter:innengespräche zu Zielen, Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Karenzmanagement stärken: Angebote zur Weiterbildung während der Karenz (freiwillig), Begleitung beim Wiedereinstieg sowie transparente Kommunikation von Entwicklungschancen. Karenzzeiten sollen für alle gleichermaßen selbstverständlich und zugänglich sein. Für Zeiten der Elternkarenz wird zudem eine klare Vertretungsregelung etabliert, die Planungssicherheit für Betroffene und Teams schafft.
- Wissensmanagement aufbauen: Strukturiertes Konzept zur Wissensweitergabe zwischen Generationen – etwa durch ein Mentoring-Programm
- Teamentwicklung & Austausch: BFW-weite und institutsspezifische Teambuilding-Formate, interkulturelle Workshops, regelmäßige Austauschformate zur Stärkung des Miteinanders

- Psychosoziale Gesundheit im Blick: Fortführung regelmäßiger Erhebungen zur psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz sowie Ableitung und Umsetzung zielgerichteter Verbesserungsmaßnahmen
- Intranet & Vereinbarkeit: Schrittweise Bereitstellung von Prozessen und Richtlinien im neuen Intranet; Unterstützung durch Homeoffice, Teilzeitmodelle; Informationsangebote auf Deutsch und Englisch

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ausgangslage / Herausforderung:

Die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit spiegelt sich auch im BFW in den Teilzeitquoten und Karriereverläufen wider. Vereinbarkeitsfragen betreffen Mitarbeitende aller Geschlechter – insbesondere in Pflege-, Erziehungs- oder Krisensituationen. Strukturelle Unterstützung und gelebte Akzeptanz sind entscheidend.

Ziele:

- Förderung eines offenen Umgangs mit Elternzeit, Pflegeverantwortung und Teilzeit – insbesondere bei Männern
- Sichtbare, mehrsprachige Informationsangebote (Deutsch/Englisch) und Unterstützungsressourcen bereitstellen

Maßnahmen:

- Intranet: Aufbau einer mehrsprachigen (Deutsch/Englisch) Intranetseite mit Informationen zu Karenz, Pflegefreistellung, Teilzeitmodellen, Telearbeit - inklusive Ansprechpartner:innen und Hinweise auf die Rechtslage

Integration der Gender-Dimensionen in den Forschungsinhalten

Ausgangslage / Herausforderung:

Forschungsfragen, Datenanalyse und Ergebnisinterpretation sind nie neutral – sie sind immer auch gesellschaftlich geprägt. Am BFW ist die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten noch nicht systematisch verankert, auch wenn einzelne Mitarbeitende bereits dazu arbeiten.

Ziele:

- Gender-Dimensionen in Forschungsvorhaben sichtbar und reflektierbar machen
- Projektleitende und Forschende sensibilisieren und unterstützen
- Forschungsergebnisse hinsichtlich gesellschaftlicher Relevanz und Inklusion stärken

Maßnahmen:

- Literatursammlung & Infopool: Zusammenstellung und Bereitstellung relevanter Literatur und Ressourcen (z.B. Gendered Innovations, EU-Leitlinien, Fachliteratur) über das Intranet
- Projektanträge: Aufnahme von Gender- und Diversitätsfragen in interne Antrags-Checklisten und Evaluierungen, insbesondere bei EU- oder Horizon-Europe-Projekten

Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt inkl. sexuelle Belästigung

Ausgangslage / Herausforderung:

Am BFW besteht kein bekanntes systematisches Problem mit geschlechtsbezogener Gewalt oder sexueller Belästigung, doch Erfahrungen aus anderen Organisationen zeigen: Prävention, klare Verfahren und vertrauliche Anlaufstellen sind essenziell für Sicherheit, Respekt und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

Ziele:

- Prävention stärken durch bauliche, organisatorische und kulturelle Maßnahmen
- Betroffenen niedrigschwellige, diskrete Unterstützung ermöglichen
- Eine klare, rechtssichere Vorgehensweise bei Vorfällen etablieren und sicherstellen

Maßnahmen:

- Präventive bauliche & organisatorische Vorkehrungen: Überprüfung und ggf. Verbesserung von Räumlichkeiten (Umkleiden), Beleuchtung, Wegeführung
- Fortbildungen & Awareness-Trainings: Regelmäßige interne Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Themen wie sexualisierte Gewalt, Machtmissbrauch, diskriminierendes Verhalten, Zivilcourage
- Klare Verfahrensregelung: Entwicklung und Kommunikation einer transparenten Handlungsanleitung bei Vorfällen (z.B. Mobbing, Belästigung), inklusive Konsequenzen für Täter:innen, Ablauf der Meldung, Schutzmaßnahmen für Betroffene
- Ansprechpersonen: Zur Verfügung stehen Führungskräfte, Fachbereich Personal, Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat als niederschwellige Vertrauenspersonen
- Intranet-Informationseite: Aufbau einer mehrsprachigen Informationsseite (Deutsch/Englisch) mit klarer Übersicht über Unterstützungsmöglichkeiten, Zuständigkeiten, Verfahrenswege und externen Beratungsstellen

5. Monitoring

Zielsetzung:

Das Monitoring dient der regelmäßigen Überprüfung der Zielerreichung, der Wirkung der gesetzten Maßnahmen und der Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans. Es schafft Transparenz, ermöglicht Steuerung und ist essenzieller Bestandteil des wirkungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsmanagements am BFW.

Maßnahmen:

- Das Monitoring wird jährlich durchgeführt; die Ergebnisse werden zusammenfassend berichtet und in bestehende Steuerungsprozesse eingebettet.

6. Kommunikationsstrategie

Zielsetzung:

Der Gleichstellungsplan und seine Maßnahmen sollen transparent, zugänglich und lebendig kommuniziert werden. Die Kommunikation dient nicht nur der Information, sondern auch der Sensibilisierung, Motivation und aktiven Beteiligung aller Mitarbeitenden.

Maßnahmen:

- Transparente Kommunikation am BFW: Vorstellung des Gleichstellungsplanes und seiner Ziele z.B. bei Dienstbesprechungen, im Intranet und durch Rundmails. Regelmäßige Updates über Fortschritte und nächste Schritte stärken das Vertrauen in die Umsetzung.
- Zugänglichkeit sichern: Bereitstellung aller relevanten Informationen (Gleichstellungsplan, Monitoring-Ergebnisse, Leitfäden, Anlaufstellen, Schulungsmaterialien) auf einer zentralen Intranetseite – zweisprachig (Deutsch/Englisch).
- Gleichstellung sichtbar machen: Nutzung interner Kommunikationskanäle (Newsletter, Info-Screens, interne Veranstaltungen), um Erfolge, Vorbilder und Angebote rund um Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion hervorzuheben.
- Kooperation mit dem Fachbereich Kommunikation: Abstimmung über Formate und Kanäle, um eine konsistente, professionelle und ansprechende Kommunikation nach innen und außen sicherzustellen.
- Verankerung in externer Kommunikation: Gleichstellungsziele und -verständnis sollen – wo sinnvoll – auch nach außen sichtbar werden (z.B. auf der BFW-Website, in Stellenausschreibungen oder Projektdarstellungen), um das BFW als inklusiven Arbeitgeber zu positionieren. Die konkrete Umsetzung erfolgt in enger Abstimmung mit dem Fachbereich Kommunikation. Ein zentrales Signal dafür ist die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, die das Engagement des BFW für ein wertschätzendes, offenes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld nach außen deutlich macht.

7. Literatur und Quellen

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2023): *Leitfaden zur Erstellung von Gleichstellungsplänen im Wissenschafts- und Forschungsbereich*. Wien.

[BM-Leitfaden als zentrale Grundlage]

Bundeskanzleramt (o. J.): *Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)*. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS).

<https://www.ris.bka.gv.at>

Europäische Kommission (2020): *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-plans-requirement-horizon-europe>

EIGE – European Institute for Gender Equality (2023): *Gender Mainstreaming Toolkit in Research*.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Gleichbehandlungsanwaltschaft (o. J.): *Informationen zu Diskriminierung und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt*.

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at>

Gendered Innovations – Stanford University:

Gender-Inclusive Research and Innovation Guidelines.

<https://genderedinnovations.stanford.edu>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (DE): *Unconscious Bias – Handlungshilfen für eine vorurteilsfreie Arbeitswelt*.

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>

ÖGGF – Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung (o. J.): *Ressourcenpool Gleichstellung und Wissenschaft*.

Impressum

Herausgeber:

Bundesforschungszentrum für Wald (BFW)

Seckendorff-Gudent-Weg 8

1131 Wien

Österreich

<https://www.bfw.gv.at>

Verantwortlich für den Inhalt:

Peter Mayer

Redaktion:

Irene Gianordoli (Datenanalyse, Textkonzeption)

Dominik Mühlberger (Fachliche Begleitung, Lektorat)

In Kooperation mit dem Fachbereich Personal, dem Betriebsrat und der Geschäftsführung des BFW:

Alexander Darantik, Lambert Weißenbacher und Peter Mayer

Gender & Diversity Consulting:

Bente Knoll

B-NK GmbH Büro für nachhaltige Kompetenz: <https://www.b-nk.at/>

Kontakt:

E-Mail: gleichbehandlung@bfw.gv.at

Erscheinungsdatum:

Oktober 2025

Version 1.0

Hinweis:

Dieser Gleichstellungsplan wird jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Die jeweils aktuelle Version ist im Intranet des BFW abrufbar.

Förderhinweis:

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Programms Diversitec durch die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) und das Bundesministerium für Innovation und Technologie, Infrastruktur und Digitalisierung (BMIMI) gefördert.

