Staatliche Führungsakademie für
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Gleichstellungskonzept 2023 der Staatlichen Führungsakademie für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Das Gleichstellungskonzept der Staatlichen Führungsakademie für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (FüAk) orientiert sich inhaltlich an dem für den nachgeordneten Bereich des StMELF geltenden GKELF 2023. Im Zuständigkeitsbereich der FüAk zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten gelten die insoweit einschlägigen Regelungen und Inhalte des GKELF 2023 als Gleichstellungskonzept der FüAk.

gez. Werner Eberl
Präsident

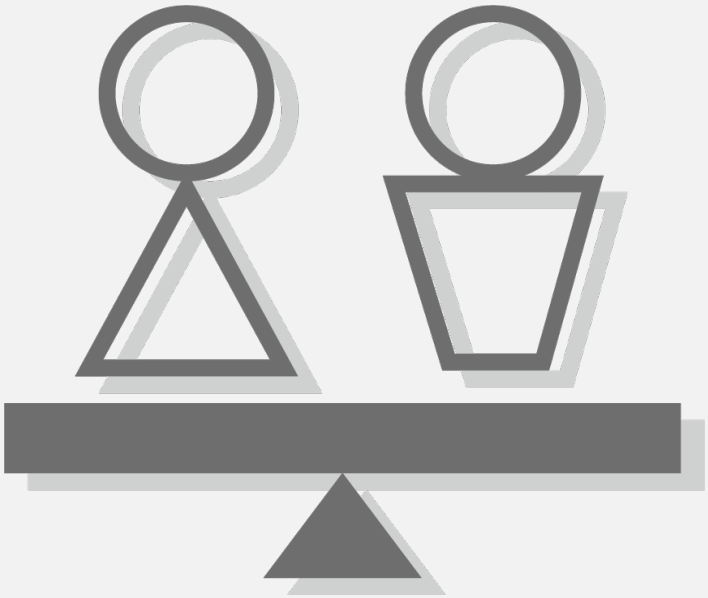
Anlage
Gleichstellungskonzept 2023 für das Bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (StMELF) sowie nachgeordnete Bereiche – GKELF 2023

Bayerisches Staatsministerium für
Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus

Gleichstellungskonzept 2023

für das Bayerische Staatsministerium für
Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus
sowie nachgeordnete Bereiche

GKELF 2023



www.stmelf.bayern.de

Vorwort

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Diese Forderung der Bayerischen Verfassung wurde mit dem am 24. Mai 1996 vom Bayerischen Landtag beschlossenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG) für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz verpflichtet die Dienststellen alle fünf Jahre unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Darin ist zum einen die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten anhand einer Auswertung gleichstellungsrelevanter Daten zu beschreiben. Zum anderen sind Maßnahmen und Zielvorgaben zu entwickeln und darzustellen, wie bestehende Unterschiede abgebaut werden können.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde wieder für die Landwirtschaftsverwaltung, die Verwaltung für Ländliche Entwicklung und die Forstverwaltung gemeinsam erstellt. Dabei erfolgt die Bestandsaufnahme weiterhin getrennt, während die gleichstellungsrelevanten Ziele und Maßnahmen für alle Bereiche gelten.

Die erhobenen Daten zeigen einmal mehr, dass wir mit unseren Instrumenten und Maßnahmen auf dem richtigen Weg sind und schon viel erreicht haben. Hervorzuheben ist die massive Ausweitung des Angebots flexibel, also vor allem im Homeoffice zu arbeiten. Damit leisten wir einen spürbaren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familienpflichten und Berufsleben.

In unseren Bemühungen um die vollständige Verwirklichung der Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes, d. h. insbesondere

- die Anteile der Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer (hierzu zählen auch die Führungspositionen), um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken,

werden wir nicht nachlassen. Das vorliegende Gleichstellungskonzept soll hierbei als Leitfaden und Richtschnur dienen.

Michaela Kaniber

Staatsministerin

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten für die Landwirtschaftsverwaltung und die Verwaltung für Ländliche Entwicklung

Liebes Kollegium,

„Wir haben zu wenig erreicht". Dieses Fazit zieht die frühere RBB-Intendantin Dagmar Reim hinsichtlich der Gleichstellung von Mann und Frau in der Süddeutschen Zeitung vom 26.01.2024 im Rückblick auf ihr Berufsleben. Im Artikel belegt sie mit vielen Beispielen, dass trotz der gesetzlichen Rahmenbedingung weiterhin eine große Kluft zwischen Frauen und Männern besteht – beim Gehalt, bei den Karrierechancen, bei der Übernahme der Fürsorge für Kinder und Pflegebedürftige.

Dieses Fazit hat mich nachdenklich gemacht, insbesondere wenn ich mir die Zahlen des aktuellen Gleichstellungskonzeptes anschaue. 2018 konnte ich als neu bestellte Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich Landwirtschaft und ländliche Entwicklung einen positiven Trend feststellen. Dieser hat sich nicht weiter fortgesetzt. Der Gesamtfrauenanteil stagniert, der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist sogar gegenüber 2017 gesunken. Offensichtlich profitieren Frauen nicht von durchschnittlich besseren Abschlüssen und steigenden Anteilen bei Bewerbungen.

Wie vielschichtig die Gründe sind, habe ich in den zurückliegenden Jahren meiner Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte erfahren. Während organisatorische Hindernisse abnehmen, sind es häufig persönliche Einstellungen und Werte des Umfelds, mangelnder Rückhalt und geringe Sensibilisierung für diskriminierendes und herabsetzendes Verhalten. Daraus resultierten Zweifel an den eigenen Fähigkeiten und Zielsetzungen sowie Resignation.

Trotz eines Anstiegs in den letzten 20 Jahren auf knapp 50 % an der Gesamtbelegschaft steigt der Anteil an Frauen in Führungspositionen nicht substanziell. Immer noch teilen viele Paare die Familienarbeit nach dem Zuverdienstmodell auf: Unabhängig vom Gehalt arbeiten Frauen nicht oder in Teilzeit, während Männer maximal 2 Monate Elternzeit nehmen oder ohne Unterbrechung in Vollzeit weiterarbeiten. Vor der Kinderphase sind etwa 2/3 der Paare Doppelverdiener, nach der Geburt des ersten Kindes sinkt der Anteil auf 15 %. Das Abwenden vom Beruf als „Hauptinhalt" des Lebens durch Elternzeit und Arbeit in Teilzeit ist sowohl für Männer als auch für Frauen immer noch der Karrierehemmer Nummer 1. Dies legen auch die Ergebnisse der periodischen Beurteilung der Personen im Beamtenverhältnis in der QE4 nahe. Der entstehende Nachteil kann im späteren Berufsleben auch durch einen Wiedereinstieg in Vollzeit nicht mehr aufgeholt werden.

Hoffnung macht, dass zunehmend junge Menschen eine gleichberechtigte Partnerschaft anstreben und versuchen, sich die Familienarbeit gleichmäßig aufzuteilen. Große Unternehmen reagieren bereits darauf. Jungen Müttern und Vätern werden mehrwöchige Familienzeiten bei vollen Bezügen ermöglicht, das Elterngeld wird für definierte Zeiträume aufgestockt. Dies verhindert gerade in Ballungsräumen, dass die Elternzeit daran scheitert, dass man sie sich wirtschaftlich nicht leisten kann. Zukünftig werden die Arbeitgeber die besten Talente anziehen, welche bereits jetzt tragfähige Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer entwickeln.

Ich wünsche mir, dass noch aktiver daran gearbeitet wird, die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Bereich besser umzusetzen. Das Ziel ist nicht, unterschiedliche Lebensentwürfe gleich zu schalten, sondern zu ermöglichen, dass Frauen und Männer Wahlmöglichkeiten haben. Dabei helfen Job-Sharing-Konzepte genauso wie die Ermöglichung besserer Kinderbetreuung und eine Überprüfung der Kriterien bei Einstellung und Beförderung.

Idealerweise sollten dabei Betroffene zu Beteiligten gemacht werden – Bedarf und Potential sind durch den aktuellen Generationenwechsel vorhanden.

Packen wir es an, damit unser Fazit einmal lautet: „Wir haben viel erreicht!“

Claudia Schönmüller

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten für die Forstverwaltung

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem letzten Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2018 haben sich die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt grundsätzlich verändert. Ausgelöst durch die Ausnahmesituation während der Coronakrise waren Dinge möglich, die vorher unvorstellbar schienen. So wurde innerhalb kurzer Zeit technische Ausstattung zur Verfügung gestellt, die ein Arbeiten im Homeoffice für sehr viele Beschäftigte ermöglichte. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnte durch diese Entwicklung wesentlich verbessert werden.
Ein Virus schaffte in diesem Bereich auf kürzeste Zeit eine Verbesserung, die Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte schon über viele Jahre gefordert hatten.

Was hat sich noch verändert seit 2018? Betrachtet man die Gruppe der Beamtinnen und Beamten, so hat sich der Frauenanteil in der Forstverwaltung von 17 % auf knapp 23 % erhöht. So wurde ein wichtiges Ziel im Bayerischen Gleichstellungsgesetz erfolgreich umgesetzt. Der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, wurde erhöht. Auch in den kommenden Jahren werden Förster, die in den Ruhestand gehen, durch immer mehr junge Försterinnen ersetzt werden.

Wie steht es mit der Gleichberechtigung in den Familien? Meine persönliche Erfahrung in den letzten 18 Jahren zeigt, dass eine gerechte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit jederzeit möglich ist, wenn Mut und Wollen in ausreichendem Maß vorhanden sind. Gesamtgesellschaftlich betrachtet sieht das anders aus. Die überaus wertvolle und unentgeltlich verrichtete „Carearbeit“, sei es bei der Betreuung von Kindern, oder bei der Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen, wird zum überwiegenden Teil noch immer von Frauen geleistet. Dies spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Teilzeitquoten von Frauen und Männern in der Forstverwaltung wider. So liegt der Teilzeitanteil bei Frauen in der QE 3 auf unverändert hohem Niveau bei 47,6 %, bei Männern um 3 Prozentpunkte gestiegen bei 7,6 %.

Der Frauenanteil steigt sukzessive und die Belegschaft verjüngt sich insgesamt. Deshalb ist es weiterhin von großer Bedeutung, dass flexible Teilzeitmodelle angeboten werden. Familienarbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten müssen vereinbar sein. Modern ausgedrückt: Die Work-Life-Balance muss stimmen. Teilzeitarbeit sollte eine selbstverständliche Möglichkeit sein. Wichtig ist aber, dass das Arbeitsvolumen gerecht verteilt wird, damit sich niemand, weder Teilzeit- noch Vollzeitbeschäftigter, benachteiligt fühlt. Hier sind die personalverwaltenden Stellen gefragt, innovative Konzepte zu entwickeln, um praxistaugliche Vertretungsregelungen zu finden; die Verteilung der Aufgaben auf 32 Ämter und weitere Sonderbehörden in ganz Bayern gestaltet das Ganze sehr schwierig. Flexible Arbeitszeitmodelle machen den Arbeitsplatz attraktiver. Im immer härter werdenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ist dies ein wichtiger Pluspunkt, der hilft, dass sich auch in Zeiten des Fachkräftemangels viele Försterinnen und Förster zukünftig dafür entscheiden für die Forstverwaltung zu arbeiten.

Frauen in Führungspositionen (ab A 15 in nachgeordneten Behörden und ab A 16 im StMELF) sind in der Forstverwaltung selten. Um das Potenzial der bestens ausgebildeten Frauen besser zu nutzen, ist eine Veränderung in der Führungskultur unabdingbar. Führen in Teilzeit ist möglich und muss auch in der Forstverwaltung Einzug halten.

Ich wurde erst vor wenigen Wochen zur Gleichstellungsbeauftragten der Forstverwaltung bestellt und freue mich auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten, den Mitarbeitenden der Personalabteilungen, den Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnerinnen. Ich stehe in Zukunft gerne für alle gleichstellungsrelevanten Themen und Fragen zur Verfügung.

Ich hoffe Sie sind neugierig geworden auf das Gleichstellungskonzept 2023 und wünsche viel Spaß beim Lesen und Umsetzen.

Ihre

Maria Watzl

Inhaltsverzeichnis

Vorwort **3**

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten für die Landwirtschaftsverwaltung und die Verwaltung für Ländliche Entwicklung **5**

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten für die Forstverwaltung **7**

1. Geltungsbereich **12**

1.1 Landwirtschaftsverwaltung einschließlich Verwaltung für Ländliche Entwicklung 12

1.2 Forstverwaltung 12

2. Analyse und Bewertung der Personaldaten der Landwirtschaftsverwaltung und der Verwaltung für Ländliche Entwicklung **12**

2.1 Allgemeine Vorbemerkungen 12

2.2 Frauen in der Landwirtschaftsverwaltung und der Verwaltung für Ländliche Entwicklung 13

2.3 Teilzeit 13

2.4 Beurlaubungen 13

2.5 Leistungsbezogene Besoldung 14

2.6 Bewerbungen 14

2.7 Frauen in Führungspositionen 14

2.8 Beurteilungen 15

2.9 Zusammenfassende Bewertung 16

3. Analyse und Bewertung der Personaldaten der Forstverwaltung **16**

3.1 Erhebung der Daten 16

3.2 Der Personalbestand insgesamt 17

3.3 Beschäftigte mit Einstieg ab der vierten Qualifikationsebene 17

3.3.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen 18

3.3.2 Dienstliche Funktionen 18

3.3.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung 19

3.3.4 Beförderungen 19

3.4 Beschäftigte mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt Forstdienst 19

3.4.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen 20

3.4.2 Dienstliche Funktionen 20

3.4.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung 20

3.4.4 Beförderungen 21

3.5 Beschäftigte mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst 21

3.5.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen 21

3.5.2 Dienstliche Funktionen ... 21
3.5.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung ... 21
3.5.4 Beförderungen ... 22
3.6 Beschäftigte mit Einstieg ab der zweiten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst ... 22
3.6.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen ... 22
3.6.2 Dienstliche Funktionen ... 22
3.6.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung ... 22
3.6.4 Beförderungen ... 23
3.7 Leistungsbezüge ... 23
3.8 Beurteilung ... 23
3.9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des StMELF – Forstverwaltung – ... 24
3.9.1 Personalgewinnung ... 24
3.9.2 Personaleinsatz (inklusive Eingruppierung) ... 24
3.9.3 Teilzeit, Beurlaubung ... 24
3.10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nachgeordneten Bereich ... 25
3.10.1 TV-L-Beschäftigte ... 25
3.10.2 TV-Forst-Beschäftigte ... 26
3.11 Leistungsbezüge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ... 26
3.12 Fortbildung ... 26
3.13 Zusammenfassende Bewertung ... 28
4 Maßnahmen im Geschäftsbereich ... 28
4.1 Erhöhung des Frauenanteils ... 28
4.1.1 Allgemeine Steigerung der Frauenquote ... 28
4.1.2 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ... 29
4.2 Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ... 30
4.2.1 Allgemeines ... 30
4.2.2 Stellenausschreibung, Stellenbesetzung und wohnortnahe Verwendung ... 30
4.3 Fortbildung, Beurteilung und Beförderung ... 32
4.3.1 Fortbildung ... 32
4.3.2 Maßnahmen bei der Beurteilung ... 33
4.3.3 Beförderungen während der Beurlaubung ... 33
4.4 Beurlaubung, Teilzeit und flexible Arbeitszeitgestaltung ... 34
4.4.1 Teilzeitfähige Dienstposten ... 34
4.4.2 Umfang der Teilzeitbeschäftigung ... 34
4.4.3 Sonstige gleichstellungsrelevante Maßnahmen ... 34

4.4.4 Rückkehr aus der Beurlaubung, Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstellung ... 36

4.4.5 Arbeitszeitfragen, flexibles Arbeiten ... 36

5. In-Kraft-Treten ... 37

6. Anhang I: Tabellen und Diagramme der Landwirtschaftsverwaltung ... 38

6.1 Personal-Ist-Bestand Landwirtschaftsverwaltung; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung 30.06.2022 ... 38

6.2 Personal-Ist-Bestand StMELF; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung am 30.06.2022 ... 39

6.3 Personal-Ist-Bestand LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung am 30.06.2022 ... 40

6.4 Personal-Ist-Bestand ÄLE; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung am 30.06.2022 ... 41

6.5 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 StMELF ... 42

6.6 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen ... 43

6.7 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 ÄLE ... 43

6.8 Fortbildung 01.01.2022 bis 31.12.2022 StMELF ... 44

6.9 Fortbildung 01.01.2022 bis 31.12.2022 LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen ... 44

6.10 Fortbildung 01.01.2022 bis 31.12.2022 ÄLE ... 45

6.11 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 StMELF ... 45

6.12 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen ... 46

6.13 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 ÄLE ... 46

7. Anhang II: Tabellen der Forstverwaltung ... 47

7.1 Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte am 30.06.2022 ... 47

7.2 Beamtinnen und Beamte nach Funktionen am 30.06.2022 ... 48

7.3 Beförderungen im Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 ... 49

7.4 Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30.06.2022 ... 50

7.5 Bewerbungen und Einstellungen im Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 ... 51

8. Anhang III: Vereinbarung über eine vorbereitende Integration in den Dienst während der Phase einer Beurlaubung ... 52

1. Geltungsbereich

1.1 Landwirtschaftsverwaltung einschließlich Verwaltung für Ländliche Entwicklung

Das GKELF 2023 gilt für alle Behörden des Geschäftsbereichs Landwirtschaft, soweit diese keine eigenen Gleichstellungskonzepte erstellen.

1.2 Forstverwaltung

Entsprechend Art. 3 Abs. 2 BayGlG sowie der dienst- und arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten erstreckt sich das Gleichstellungskonzept auf alle Beamtinnen und Beamten der Forstverwaltung – auch im nachgeordneten Bereich – sowie auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Staatsministerium selbst. Die arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten für Tarifbeschäftigte im nachgeordneten Bereich liegen bei den Beschäftigungsbehörden. Lediglich Führungsakademie und Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft erstellen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten eigene Gleichstellungskonzepte. Für die übrigen Forstbehörden ist das nicht erforderlich, weil weniger als 100 Beschäftigte vorhanden sind (vgl. Art. 4 Abs. 1 Satz 2 BayGlG). Das hätte zur Folge, dass der größte Teil der Tarifbeschäftigten nicht von einem Gleichstellungskonzept erfasst würde. Deshalb enthält dieses Gleichstellungskonzept über die gesetzlichen Vorgaben hinaus auch Aussagen über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nachgeordneten Bereich der Forstverwaltung.

2. Analyse und Bewertung der Personaldaten der Landwirtschaftsverwaltung und der Verwaltung für Ländliche Entwicklung

2.1 Allgemeine Vorbemerkungen

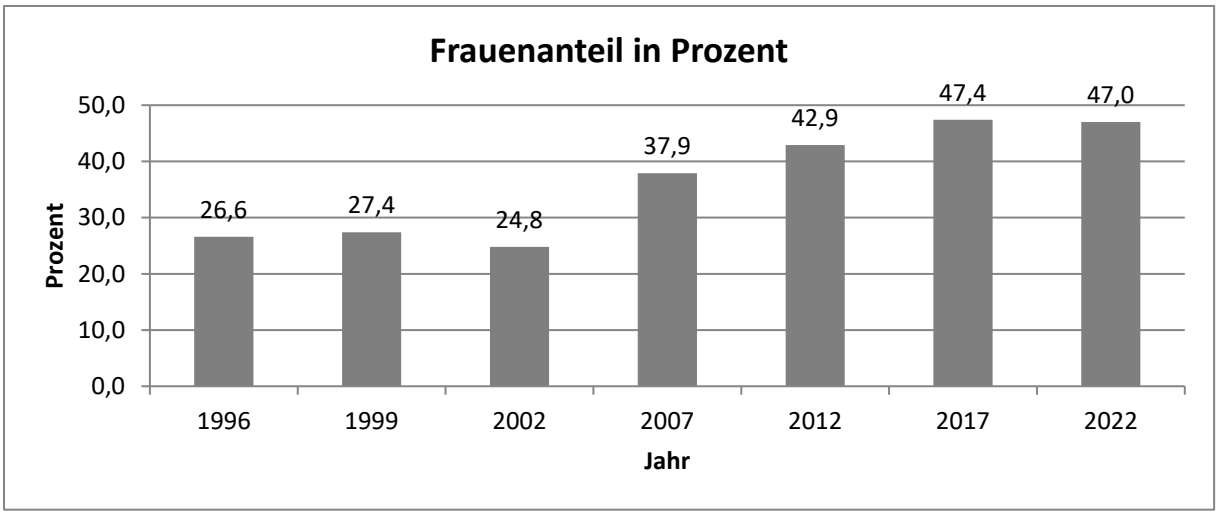
Die im Anhang I wiedergegebenen statistischen Daten sind weitgehend mit dem Personalinformations- und Stellenbewirtschaftungssystem VIVA-PSV erhoben worden. Soweit nicht auf Stellen im Haushaltsplan verwiesen ist, erfolgte die Ermittlung nach Personen (Köpfen) zum Stichtag 30.06.2022. Abweichungen gegenüber dem Stellenplan sind u. a. darauf zurückzuführen, dass z. B.

- auf einer Planstelle i. d. R. auch mehrere Personen (in Teilzeit) geführt werden,
- nicht alle Stellen des Haushaltsplanes ständig besetzt sind (z. B. Wiederbesetzungssperre, sonstige Stellensperren, vorübergehende Beurlaubungen, Stellenreste aus Teilzeitbeschäftigungen).

Bei der Erhebung nicht gänzlich auszuschließende Ungenauigkeiten sind ohne gravierende Auswirkungen und können für nachfolgende Tendenzaussagen vernachlässigt werden. Soweit möglich, wurden in die Auswertungen Vergleichszahlen aus den früheren Gleichstellungskonzepten aufgenommen. Mit dem neuen Dienstrecht sind die früheren Laufbahngruppen entfallen. Die Auswertungen in diesem Gleichstellungskonzept sind deshalb nach Besoldungsgruppen und ggf. nach Qualifikationsebenen zusammengestellt. Die Vergleichbarkeit mit früheren Auswertungen ist daher nicht immer gegeben.

Die tabellarischen Datenübersichten in diesem Gleichstellungskonzept beschränken sich im Wesentlichen auf die gesetzlich geforderten Bereiche (Art. 4 Abs. 2 Satz 1 BayGlG), für die VIVA-PSV Standardauswertungen zur Verfügung stellt.

2.2 Frauen in der Landwirtschaftsverwaltung und der Verwaltung für Ländliche Entwicklung



Der Frauenanteil beim Gesamtpersonal liegt zum Stichtag bei 47,0 % (2017: 47,4 %). Er beträgt jetzt bei den Beamten 39,4 % (2017: 34,4 %) und bei den Arbeitnehmern unverändert 62,5.

Der für eine mehr naturwissenschaftlich, ökonomisch und technisch geprägte Fachverwaltung doch relativ hohe Anteil an Beamtinnen geht inzwischen nicht mehr nur auf die von Frauen dominierte Fachrichtung Hauswirtschaft zurück, sondern auch darauf, dass Frauen zunehmend in der Fachrichtung Landwirtschaft anzutreffend sind. Die Frauenquote im Arbeitnehmerbereich wird nach wie vor vorrangig durch den überdurchschnittlichen Frauenanteil in Entgeltgruppen des allgemeinen Schreib- und Bürodienstes geprägt.

2.3 Teilzeit

Die Teilzeitquote ist im Berichtszeitraum auf 44,3 % leicht gestiegen (2017: 42,6 %). Sie liegt im Beamtenbereich bei 35,8 % (2017: 32,3 %) und im Arbeitnehmerbereich bei 53,9 % (2017: 54,5 %). Die Teilzeitquote ohne Altersteilzeitfälle liegt mit insgesamt 41,0 % leicht über dem Niveau des vorangehenden GKELF (2017: 39,2 %). Die um die Altersteilzeitfälle reduzierten Teilzeitquoten betragen für Beamte 29,8 % (2017: 27,9 %), für Arbeitnehmer 53,6 % (2017: 52,4 %). Insgesamt deutet die stetig ansteigende Teilzeitquote darauf hin, dass die hiesige Verwaltung mit der allgemeinen Entwicklung der Teilzeitbeschäftigungen in der gesamten Staatsverwaltung Schritt halten kann. Dabei haben die gesetzlichen Maßnahmen wie die voraussetzungslose Antragsteilzeit einen wesentlichen Beitrag geleistet.

2.4 Beurlaubungen

Der Anteil der beurlaubten Beschäftigten liegt unverändert bei 3,5 %. Die beurlaubten Beschäftigten sind nach wie vor überwiegend weiblich (rund 78 %).

2.5 Leistungsbezogene Besoldung

Im Erhebungsjahr wurden Leistungsprämien wie folgt vergeben

Voll- und Teilzeitbeschäftigte					Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
Gesamt	Männer	%	Frauen	%	Männer	%	Frauen	%	Männer	%	Frauen	%
767	382	49,8	385	50,02	267	34,8	168	21,9	115	15,0	217	28,3

2.6 Bewerbungen

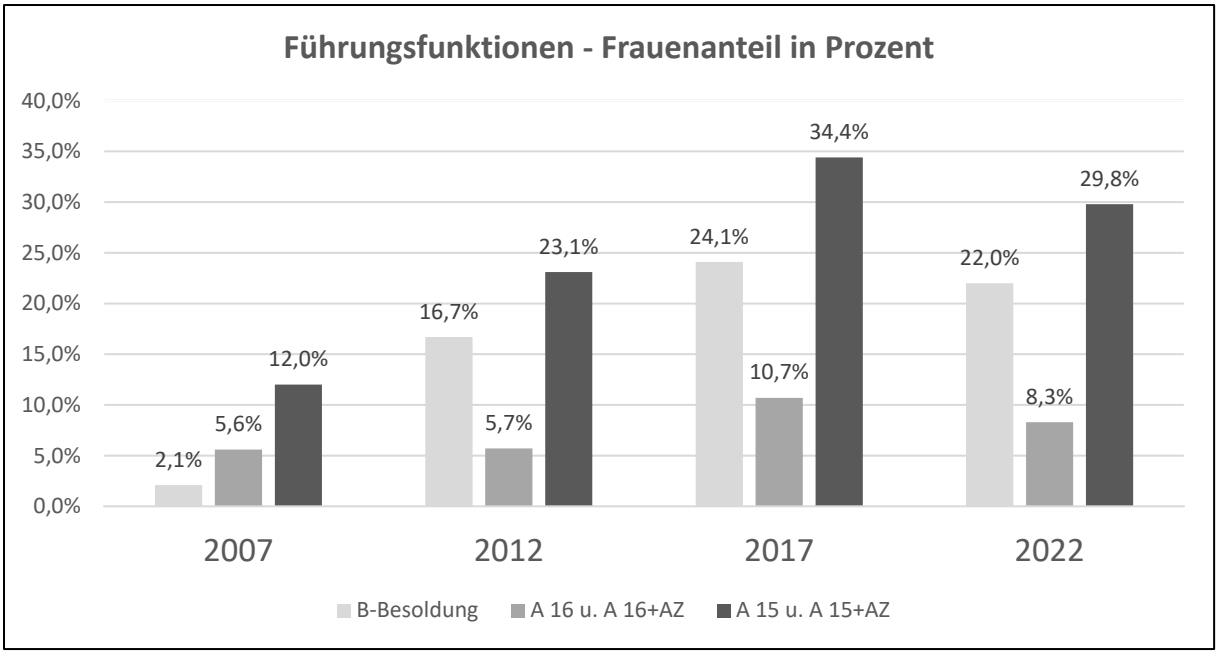
	Landwirtschaft				Hauswirtschaft/Ernährung				Ländliche Entwicklung			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.
4. QE	48	12	36	17	29	12	2	1	11	2	11	3
3. QE	25	9	21	9	47	13	1	0	14	11	17	13
2. QE	10	10	29	16					27	7	62	8
Gesamt	83	31	86	42	76	25	3	1	52	20	90	24

Die Zahlen beziehen sich auf das Kalenderjahr 2023. In der Verwaltung für Ländliche Entwicklung erfolgt die Ausbildung in der 4. Qualifikationsebene zusammen mit der Vermessungsverwaltung. Die Einstellung der Referendare in den Vorbereitungsdienst der Verwaltung für Ländliche Entwicklung erfolgt einheitlich durch das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat, weshalb keine gesonderten Zahlen vorliegen.

Bei den Erhebungen zur Bewerbersituation lassen sich bezüglich der Einstellung in die Vorbereitungsdienste geschlechtsspezifische Benachteiligungen nicht belegen. Der Anteil weiblicher Bewerberinnen (54 %) an der Gesamtzahl der Bewerber ist gegenüber 2017 (55 %) stabil geblieben. Die Einstellungsquote liegt bei den weiblichen Bewerberinnen mit 36 % nahezu gleichauf mit der Quote bei den männlichen Bewerbern (37 %). Da die Einstellungen unter strikter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese erfolgen, lassen sich aus dieser – ohnehin minimalen – Diskrepanz keine geschlechtsbedingten Benachteiligungen ableiten.

2.7 Frauen in Führungspositionen

Führungsfunktionen sind im Staatsministerium den Besoldungsgruppen A 16 und höher, an den nachgeordneten Behörden den Besoldungsgruppen A 15 und höher zugeordnet. Nach einer deutlichen Zunahme im Erhebungsjahr 2017 gegenüber 2012 ist nunmehr ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Dieser Befund geht auf die stichtagsbezogene Auswertung zurück; zum Redaktionsschluss des GKELF 2023 ist bereits wieder eine Zunahme des Frauenanteils unter den Führungskräften zu verzeichnen.



2.8 Beurteilungen

Für das GKELF 2023 wurden die letzten abgeschlossenen Beurteilungsrunden herangezogen.

Periodische Beurteilung der Beamtinnen und Beamten Besoldungsgruppen A 13 bis A 16+AZ in der Landwirtschaftsverwaltung im Jahr 2023:

Durchschnitt der Gesamturteile	Frauen			Männer		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Bereich Landwirtschaft gesamt	11,95	11,71	11,84	12,62	12,06	12,58
Ämter und Schulen (Kap. 08 40)	11,68	11,63	11,69	12,47	11,89	12,44
LfL, LWG, FüAk, TFZ, Kern	12,34	12,34	12,34	12,85	12,71	12,83

Periodische Beurteilung der Beamtinnen und Beamten Besoldungsgruppen A 6 bis A 12 in der Landwirtschaftsverwaltung im Jahr 2021:

Durchschnitt der Gesamturteile	Frauen			Männer		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Bereich Landwirtschaft gesamt	11,10	11,27	11,23	11,45	11,00	11,29
Ämter und Schulen (Kap. 08 40)	11,10	11,28	11,24	11,45	10,97	11,26
LfL, LWG, FüAk, TFZ, Kern	11,00	11,18	11,17	11,44	11,54	11,45

Durchschnittliche Beurteilungsergebnisse der letzten Beurteilungsrunden in der Verwaltung für Ländliche Entwicklung (Besoldungsgruppe A 10 und höher 2022; übrige Besoldungsgruppen 2021):

Durchschnitt der Gesamturteile Bereich ÄLE	Frauen			Männer		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
2. Qualifikationsebene	11,10	10,97	11,02	11,07	11,38	11,17
3. Qualifikationsebene	10,15	11,41	10,76	11,61	11,80	11,67
4. Qualifikationsebene	12,06	11,50	11,76	12,45	11,29	12,28
Gesamt	10,83	11,28	11,07	11,71	11,63	11,69

2.9 Zusammenfassende Bewertung

Der Frauenanteil hat sich bei rund 47 Prozent stabilisiert. Dies ist einerseits auf das altersbedingte Ausscheiden älterer männlicher Kollegen und andererseits auf Neueinstellungen von Frauen zurückzuführen. Die Einstellung erfolgt bei den Beamten nach dem Leistungsprinzip. Frauen und Männer haben deshalb gleiche Chancen auf Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe.

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Bediensteter hat nochmals leicht zugenommen. Die verhältnismäßig geringe Zahl der beurlaubten Beschäftigten stagniert. Teilzeitbeschäftigung, die in unterschiedlichsten Modellen ausgestaltet werden kann, ist schon aus finanziellen Gründen zumeist attraktiver als eine Beurlaubung. Anträge auf Teilzeitbeschäftigungen aus familienpolitischen Gründen konnten bisher stets bewilligt werden und auch bei sonstigen Teilzeitanträgen finden sich in aller Regel einvernehmliche Lösungen.

Die Beförderungsrichtlinien gelten für Frauen und Männer gleichermaßen. Beförderungen hängen maßgeblich von der periodischen Beurteilung und der Verfügbarkeit einer entsprechenden Planstelle ab. Funktionsabhängige Beförderungen setzen die Übertragung eines entsprechend bewerteten Dienstpostens voraus.

Insgesamt resultieren Neueinstellungen, Verwendungen auf höherwertigen Dienstposten und Beförderungen geschlechtsunabhängig auch weiterhin aus der Personalfluktuation und den Bestimmungen des öffentlichen Dienstrechts. Viele Komponenten der künftigen Personalentwicklung sind damit bereits vorgezeichnet.

Im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten wird weiter versucht, die Ziele des BayGlG durch praxisnahe und praktikable Maßnahmen vollends zu erreichen.

3. Analyse und Bewertung der Personaldaten der Forstverwaltung

3.1 Erhebung der Daten

Allen zeitraumbezogenen Daten (insb. Beförderungen, Bewerbungen, Einstellungen) liegt der Erfassungszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022, allen stichtagsbezogenen Daten (insb. Personalstand) der Stichtag 30.06.2022 zugrunde, soweit nichts anderes vermerkt ist.

Wie bereits im letzten Konzept wird bei den Beschäftigtenzahlen nicht mehr zwischen „Staatsministerium“ und „nachgeordnete Behörden“ unterschieden.

Die Zahlen wurden grundsätzlich aufgrund der am Staatsministerium verfügbaren Unterlagen und auswertbaren Daten zusammengestellt. Von Erhebungen im nachgeordneten Bereich wurde zur Vereinfachung abgesehen, auch wenn dadurch Unschärfen bei Arbeitnehmerdaten des nachgeordneten Bereichs möglich sind.

Mit dem neuen Dienstrecht sind die früheren Laufbahnen entfallen. Für Vergleichszwecke wurden Daten, die früher den Laufbahnen zugeordnet waren, heute den Eingangs- und Beförderungsämtern ab der entsprechenden Qualifikationsebene gegenübergestellt. Beamtinnen und Beamte nach Aufstieg oder modularer Qualifizierung werden nicht der Qualifikationsebene zugerechnet, in die sie eingestiegen sind, sondern der ihrer Befähigung vergleichbaren Ebene.

3.2 Der Personalbestand insgesamt

Die Bayerische Forstverwaltung beschäftigte zum Stichtag insgesamt 987 Beamtinnen und Beamte. Gegenüber 2017 hat sich der Personalbestand um zwei verringert.

Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Verteilung auf Frauen und Männer. Eine umfassende Zusammenstellung der Beschäftigtenzahlen ist im Anhang II enthalten.

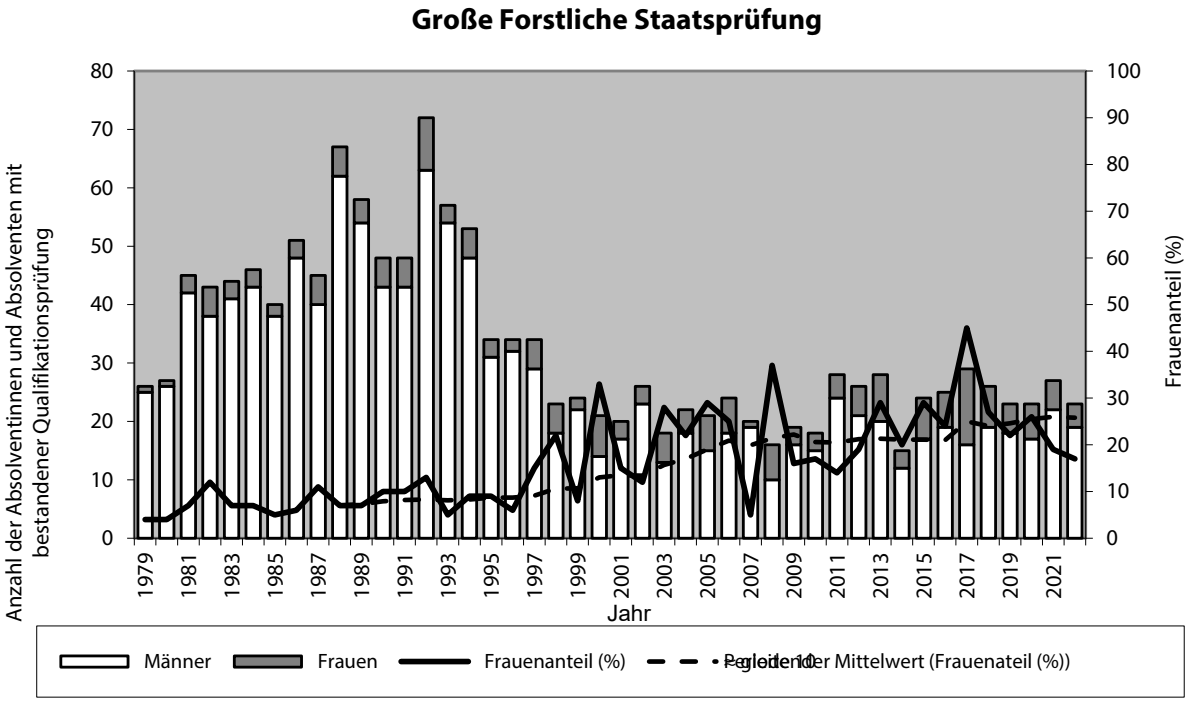
ab Einstieg in Qualifikations-ebene (Q), ggf. Schwerpunkt	**Frauen**				**Männer**				**Summe**	
	30.06.2017		**30.06.2022**		30.06.2017		**30.06.2022**		30.06.2017	**30.06.2022**
Q4	27	11,2 %	**28**	**13,1 %**	215	88,8 %	**185**	**86,9 %**	242	**213**
Q3, Forstdienst	96	16,3 %	**145**	**22,9 %**	493	83,7 %	**489**	**77,1 %**	589	**634**
Q3, andere	32	27,6 %	**40**	**37,4 %**	84	72,4 %	**67**	**62,6 %**	116	**107**
Q2	12	28,6 %	**11**	**33,3 %**	30	71,4 %	**22**	**66,7 %**	42	**33**
Summe	167	16,9 %	**224**	**22,7 %**	822	83,1 %	**763**	**77,3 %**	989	**987**

3.3 Beschäftigte mit Einstieg ab der vierten Qualifikationsebene

Die Beamtinnen und Beamten der Bayerischen Forstverwaltung mit Einstieg ab der vierten Qualifikationsebene haben einen Anteil von rund 22 % (2017: 24 %). Zum Stichtag 30.06.2022 waren 213 Personen beschäftigt (ohne Beamtinnen und Beamte in Ausbildung = Forstreferendarinnen/Forstreferendare). Sie verteilen sich nach Geschlecht wie folgt:

	30.06.2017		**30.06.2022**	
Frauen	27	11,2 %	**28**	**13,1 %**
Männer	215	88,8 %	**185**	**86,9 %**

Der Frauenanteil liegt bei 13,1 % aller Beschäftigten dieser Gruppe. Seit dem ersten Gleichstellungskonzept (1996, damals 3,8 %) steigt der Anteil der Frauen langsam, aber erkennbar an. Die Ursachen für den gleichwohl niedrigen Frauenanteil lassen sich aus der Altersstruktur der beschäftigten Frauen erkennen. Erst im Jahr 1979 nahmen Frauen erstmals an der Großen Forstlichen Staatsprüfung in Bayern teil und kam es zur ersten Einstellung. Die Anzahl der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen von 1979 bis 2022 ist in nachfolgender Grafik dargestellt:



Der Grafik ist auch zu entnehmen, dass der Frauenanteil bei den Absolventen der Großen Forstlichen Staatsprüfung sich im Trend auf etwa 20 bis 30 % verbessert hat, 2017 erreichte er mit 45 % einen Rekordwert. Danach ist allerdings ein Rückgang zu verzeichnen. Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil bei den Absolventen der Großen Forstlichen Staatsprüfung bei 17 %.

3.3.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen

Die Beschäftigten befinden sich überwiegend in den Besoldungsgruppen (BesGr) A 14 (rd. 32 %) und A 15 (rd. 23 %), gefolgt von der BesGr A 13 (rd. 17 %). Etwa 16 % haben ein Amt der BesGr A 16 oder höher inne.

Die Beamtinnen ab der vierten Qualifikationsebene gehören überwiegend den BesGr A 13 und A 14 an. Sechs Beamtinnen haben ein Amt der BesGr A 15 inne. Zwei Beamtinnen gehören der BesGr A 15 Z an. Der BesGr A 16 und höher gehören ausschließlich Männer an. Der geringe Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen hat seine Ursache in der Entwicklung der Einstellungszahlen (vgl. Nr. 3.3).

3.3.2 Dienstliche Funktionen

Als „Führungspositionen“ im Sinn dieses Gleichstellungskonzepts werden die Abteilungs- und Referatsleitung am Staatsministerium einschl. deren Stellvertretung, die Behörden- und Bereichsleitung sowie die Leitung von Abteilungen und Sachgebieten an nachgeordneten Behörden definiert.

Zum Stichtag 30. Juni 2022 sind

- drei Beamtinnen stellvertretende Referatsleiterin bzw. stellvertretende Teamleiterin im Staatsministerium,
- eine Beamtin stellvertretende Leiterin der Bayerischen Waldbauernschule,
- zwei Beamtinnen Bereichsleiterinnen an einem Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten,
- acht Beamtinnen Abteilungsleiterinnen an einem Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten.

Statt 8 Beamtinnen zum Stichtag 30.06.2017 haben nunmehr 14 Beamtinnen eine entsprechende Führungsposition inne. Die Situation korrespondiert mit der Verteilung in den höheren Besoldungsgruppen.

3.3.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten liegt erkennbar erhöht bei 17,4 % (2017: 11,2 %). In Altersteilzeit (Arbeits- oder Freistellungsphase) befinden sich 8,5 % (8,7 %).

Der Anteil der beurlaubten Beamtinnen und Beamten hat sich geringfügig auf 1,0 % (3,7 %) vermindert.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung werden von Frauen (46,4 % der Beamtinnen; 2017: 44,4 %) nach wie vor deutlich häufiger in Anspruch genommen als von Männern. Gleichwohl ist bei den Männern – wie schon im vorherigen Gleichstellungskonzept – ein stetig steigender Trend festzustellen (14,1 % der Beamten; 2017: 11,2 %). Altersteilzeit wird demgegenüber – bedingt durch die Altersstruktur – in erster Linie von Männern genutzt.

Bei Frauen erfolgen Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in der Mehrzahl der Fälle im Zusammenhang mit Elternzeit oder aus familienpolitischen Gründen (Art. 89 BayBG). Auch bei Männern spielen familienpolitische Gründe für Teilzeit und Beurlaubung, namentlich für Elternzeit, eine wichtigere Rolle als andere Gründe (etwa Beurlaubung für Entwicklungshilfe).

3.3.4 Beförderungen

Im Bezugszeitraum betrafen vier von insgesamt 27 Beförderungen Beamtinnen. Einen Überblick enthält Tabelle 3 im Anhang II.

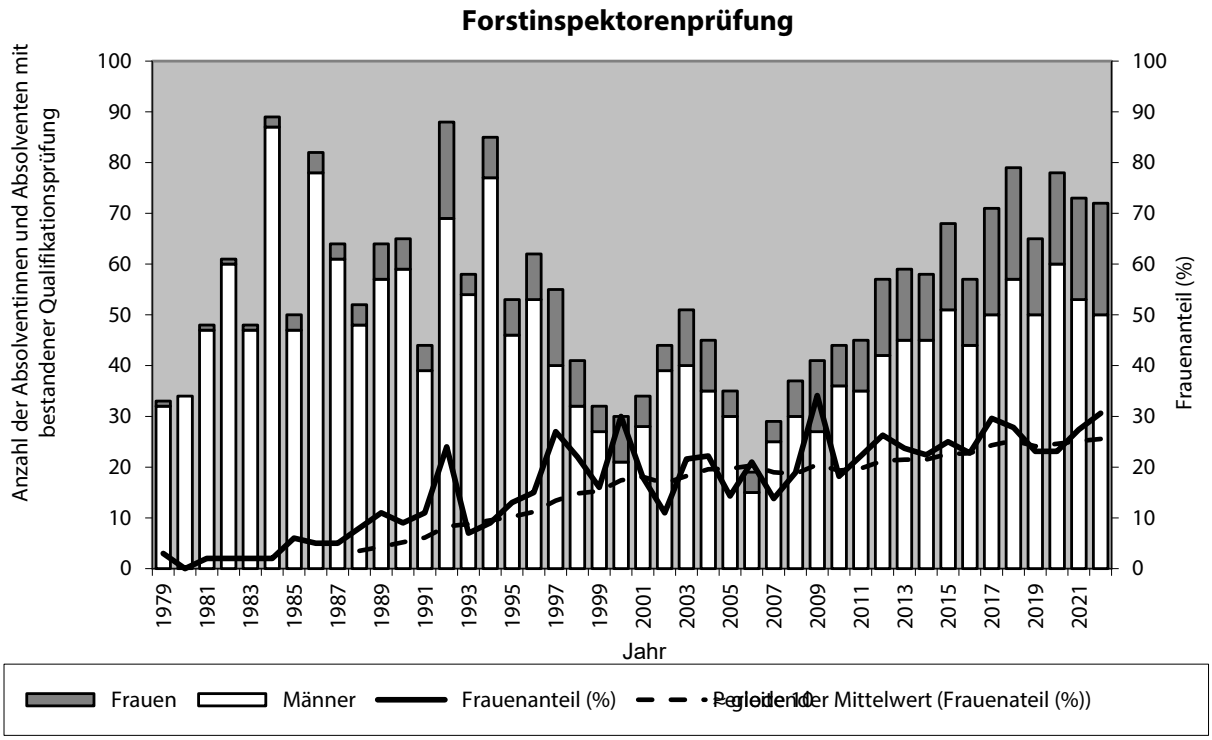
3.4 Beschäftigte mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt Forstdienst

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts Forstdienst nimmt einen Anteil von rund 64 % ein. Zum Stichtag 30.06.2022 waren in dieser Laufbahn (ohne Beamtinnen und Beamte in Ausbildung = Forstanwärterinnen/Forstanwärter) 634 Personen beschäftigt, was im Vergleich zu 2017 (589) einem Zuwachs von 45 Personen entspricht. Sie verteilen sich nach Geschlecht wie folgt:

	30.06.2017		**30.06.2022**	
Frauen	96	16,3 %	**145**	**22,9 %**
Männer	493	83,7 %	**489**	**77,1 %**

Der Frauenanteil dieser Beschäftigtengruppe liegt bei über 22 % (2017: 16,3 %) und hat sich effektiv um 49 Personen erhöht. Von einem „Männerberuf“ ist heute keine Rede mehr. Trotzdem wirkt sich die historische Entwicklung noch aus: Erst mit dem Übergang von einer verwaltungsinternen Ausbildung zur verwaltungsexternen Ausbildung an der Fachhochschule haben zunehmend Frauen diesen Beruf ergriffen. Die erste Försterin wurde im Februar 1980 in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt.

Der Frauenanteil bei den Forstinspektorenprüfungen in den ersten Jahren war gering und lag deutlich unter 10 %. Inzwischen liegt der Anteil im Trend bei über 25 %, mit Spitzenwerten von über 30 %. Einen Überblick über die Anzahl der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, die die Prüfung erfolgreich abgelegt haben, gibt die nachstehende Grafik:



3.4.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen

Die Beschäftigten befinden sich überwiegend in den BesGr A 11 (36,3 %) und A 12 (29,0 %), gefolgt von den BesGr A 10 (23,3 %) und A 13/A 13 + AZ (11,4 %).

Die Beamtinnen mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts Forstdienst gehören überwiegend der BesGr A 11 (64 von 145) und der BesGr A 10 (47) an. Der Rest verteilt sich auf die BesGr A 12 (24) und A 13/A 13 + AZ (10). Dem allgemeinen Trend folgend, steigt der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen, wenn auch insgesamt noch auf niedrigem absoluten Niveau.

3.4.2 Dienstliche Funktionen

20 Beamtinnen ist ein bis BesGr A 13/A 13 + AZ bewerteter Dienstposten übertragen (2017: 15), 29 Beamtinnen ein bis BesGr A 12 bewerteter Dienstposten (2017: 20). Bei einem Frauenanteil von rund 23 % in dieser Beschäftigtengruppe sind Frauen auf den Beförderungsdienstposten noch nicht durchgängig mit vergleichbaren Anteilen vertreten (33 % auf A 11-, 12,5 % auf A 12- und 18 % auf A 13-Dienstposten). Im Vergleich zu 2017 ist jedoch festzustellen, dass sich insbesondere bezüglich der A 13- und A 12-Dienstposten der Frauenanteil erhöht hat. Mit Erfüllung der dienstrechtlichen Voraussetzungen wird die Zahl der Frauen, die A 13 erreichen, weiterhin zunehmen.

3.4.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten liegt bei 12,1 % (2017: 9,7 %). In Altersteilzeit (Arbeits- oder Freistellungsphase) befinden sich 6,9 % (3,1 %). Beurlaubt sind 4,6 % (2,5 %).

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung werden von Frauen (47,6 % der Beamtinnen; 2017: 54,2 %) nach wie vor deutlich häufiger in Anspruch genommen als von Männern (7,6 % der Beamten; 2017:

4,1 %). Altersteilzeit wird demgegenüber – bedingt durch die Altersstruktur – bis auf zwei Beamtinnen fast ausschließlich von Männern genutzt.

Bei Frauen erfolgen Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in der Mehrzahl der Fälle im Zusammenhang mit Elternzeit oder aus familienpolitischen Gründen (Art. 89 BayBG). Auch bei Männern spielen familienpolitische Gründe für Teilzeit und Beurlaubung, namentlich für Elternzeit, eine wichtigere Rolle als andere Gründe (etwa Beurlaubung für Entwicklungshilfe).

3.4.4 Beförderungen

Von den insgesamt 38 Beförderungen im Bezugszeitraum erfolgten elf nach BesGr A 13 und A 13 + AZ (davon eine Beamtin), sieben nach A 12 (davon keine Beamtin) und 20 nach der BesGr A 11 (davon sechs Beamtinnen). Einen Überblick über alle Beförderungen enthält Tabelle 3 im Anhang II.

3.5 Beschäftigte mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst[1] nimmt einen Anteil von knapp 11 % ein. Zum Stichtag 30.06.2022 waren in dieser Gruppe (ohne Beamtinnen und Beamte in Ausbildung = Regierungsinspektoranwärterinnen/Regierungsinspektoranwärter) 107 Personen beschäftigt. Nach Geschlecht verteilen sich diese wie folgt:

	30.06.2017		**30.06.2022**	
Frauen	32	27,6 %	**40**	**37,4 %**
Männer	84	72,4 %	**67**	**62,6 %**

Der Frauenanteil dieser Beschäftigtengruppe mit 37,4 % (2017: 27,6 %) hat sich erhöht, effektiv um acht Personen; dem steht ein Rückgang bei den Männern um 17 Personen gegenüber.

3.5.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen

Die Beamtinnen befanden sich zum Stichtag in den BesGr A 9 (7 von 40), A 10 (6), A 11 (9), A 12 (8) sowie A 13 (10).

3.5.2 Dienstliche Funktionen

15 Beamtinnen ist ein bis BesGr A 13 bewerteter Dienstposten übertragen, die damit bei sonst gegebenen Voraussetzungen (Beurteilung etc.) die Chance haben, diese Besoldungsgruppe zu erreichen oder sie bereits erreicht haben. Bei einem Frauenanteil von 37,4 % in dieser Beschäftigtengruppe sind Frauen nahezu proportional auf den höher bewerteten Dienstposten repräsentiert (41,5 % auf A 11-, 47,1 % auf A 12- und 30,6 % auf A 13-Dienstposten).

3.5.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung

Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten hat sich im Bezugszeitraum auf 15,0 % verringert (2017: 18,1 %). In Altersteilzeit (Arbeits- oder Freistellungsphase) befinden sich nach einem leichten Anstieg nun 5,6 % (2,6 %). Die Zahl der Beurlaubungen befindet sich wie im Jahr 2017 weiterhin bei unter 1 %.

[1] Einige wenige Angehörige sonstiger fachlicher Schwerpunkte (ohne Forstdienst) sind hier aus Vereinfachungsgründen mit enthalten.

I. d. R. erfolgen Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Zusammenhang mit Elternzeit oder aus familienpolitischen Gründen (Art. 89 BayBG). Teilzeitbeschäftigung spielt bei Männern nach wie vor keine große Rolle. Frauen nehmen nach wie vor Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung häufig in Anspruch. Auf Grund der in dieser Beschäftigtengruppe im Vergleich zum fachlichen Schwerpunkt Forstdienst geringeren Beschäftigtenzahl haben die oben genannten Veränderungen eine nur begrenzte Aussagekraft (geringe absolute Änderungen führen bereits zu vergleichsweisen hohen relativen Änderungen).

3.5.4 Beförderungen

Im Bezugszeitraum entfielen drei von zehn Beförderungen auf Frauen. Einen Überblick enthält Tabelle 3 im Anhang II.

3.6 Beschäftigte mit Einstieg ab der zweiten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg ab der zweiten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst[2] nimmt einen Anteil von 3,3 % ein. Zum Stichtag 30.06.2022 waren (ohne Beamtinnen und Beamte in Ausbildung = Regierungssekretäranwärterinnen/Regierungssekretäranwärter) 33 Personen beschäftigt. Die Beschäftigten in dieser Laufbahn verteilen sich nach Geschlecht wie folgt:

	30.06.2017		**30.06.2022**	
Frauen	12	28,6 %	**11**	**33,3 %**
Männer	30	71,4 %	**22**	**66,7 %**

Der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe hat seit 2017 um eine Person abgenommen. Mit einem Frauenanteil von 33,3 % konnte wieder der Wert aus dem Jahr 2013 erreicht werden, was allerdings in der korrespondierenden Abnahme bei den Männern begründet ist.

3.6.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen

Die Beamtinnen befanden sich zum Stichtag in den BesGr A 6 (1 von 11), A 7 (1), A 8 (1), A 9 (6) und A 9 + AZ (2).

3.6.2 Dienstliche Funktionen

Die Beamtinnen und Beamten mit Einstieg ab der zweiten Qualifikationsebene sind in der Regel mit Sachbearbeitung an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten und anderen Forstbehörden eingesetzt und können hier bei entsprechender Beurteilung die BesGr A 9 erreichen. In herausgehobenen Funktionen ist BesGr A 9 + AZ möglich.

3.6.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Beamtinnen und Beamter hat sich im Bezugszeitraum geringfügig vermindert auf 24,2 % (2017: 26,2 %) der Beschäftigten. Altersteilzeit und Beurlaubungen spielen kaum eine Rolle. Teilzeitbeschäftigung wird von Frauen (54,5 % der Beamtinnen) deutlich häufiger in Anspruch genommen als von Männern (9,1 % der Beamten). Die aufgezeigten Veränderungen

[2] Einzelne Angehörige sonstiger fachlicher Schwerpunkte sind hier aus Vereinfachungsgründen enthalten.

haben aufgrund der vergleichsweise geringen Beschäftigtenzahl eine begrenzte Aussagekraft, da geringe absolute Änderungen bereits zu vergleichsweise hohen relativen Änderungen führen.

3.6.4 Beförderungen

Im Bezugszeitraum war eine Beförderung zu verzeichnen.

3.7 Leistungsbezüge

Zu den Leistungsbezügen gehören Leistungsprämien und Leistungsstufen. In aller Regel wird von der Leistungsprämie als Einmalzahlung Gebrauch gemacht. Über die Vergabe entscheiden die Beschäftigungsbehörden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der verfügbaren Haushaltsmittel. Die folgende Übersicht informiert darüber, wie viele Beamtinnen und Beamte Leistungsprämien – ob für eine Einzel- oder für eine Teamleistung – erhalten haben.

	Leistungsprämien 2017 und 2022 im Vergleich							
	Vollbeschäftigte				**Teilzeitbeschäftigte**			
	Frauen 2017	Frauen 2022	*Männer 2017*	Männer 2022	*Frauen 2017*	Frauen 2022	*Männer 2017*	Männer 2022
ab Besoldungsgruppe								
A 14	–	1	*16*	7	*1*	3	*2*	1
A 10	*9*	20	*72*	84	*6*	13	*11*	10
A 6	–	2	*1*	3	–	1	*1*	–
Summen	***9***	**23**	***89***	**94**	***7***	**17**	***14***	**11**
Prozentanteile an Gesamtvergabe	*7,5 %*	15,9 %	*74,8 %*	64,8 %	*5,9 %*	11,7 %	*11,8 %*	7,6 %
Summen Voll- und Teilzeit	***16***	**40**	***103***	**105**				
Prozentanteile an Gesamtvergabe	*13,5 %*	27,6 %	*86,5 %*	72,4 %				

Insgesamt wurden mehr Leistungsprämien vergeben. Im Vergleich der Jahre 2017 und 2022 ist deren Anzahl um 26 gestiegen. Frauen wurden doppelt so oft bedacht wie 2017, sodass ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten (22,7 %) übertroffen wurde.

3.8 Beurteilung

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind die maßgeblichen Kriterien sowohl für die Vergabe von Dienstposten wie auch für Beförderungen. Zur Erfassung und zum Vergleich von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dient die Beurteilung. Sie ist deshalb der wichtigste Schlüssel für das berufliche Fortkommen. Es werden deshalb in diesem Konzept auch Beurteilungsergebnisse von Männern und Frauen sowie von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten verglichen. Um Rückschlussmöglichkeiten auf Einzelpersonen zu vermeiden, erfolgen Angaben nur, wenn den jeweiligen Gruppen mehr als sechs Personen angehören.

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Frauen	Männer
Q4	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
A15	13,2	12,9		
A14	12,1	12,0	11,5	11,2
A13			10,5	10,6
Q3				
A13	12,9	13,1	12,9	13,0
A12	12,4	11,9	11,9	12,4
A11	11,3	11,2	11,2	11,3
A10	10,4	9,9	10,4	10,3
Q2				
A9	11,7	11,8	11,6	11,8

Die Beurteilungsrichtlinien und die formale Ausgestaltung des Verfahrens (z. B. Beurteilungskommission) gestalten einen Rahmen, mit dem eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen sowie von Voll- und Teilzeitbeschäftigten vermieden wird. Für alle Beschäftigten soll der gleiche Maßstab angelegt werden. Aus der Übersicht wird deutlich, dass dieses Ziel erreicht wird, weil jeweils nur geringe Unterschiede bestehen. Für die Q4 und Q3 BesGr A 13 ist der Stichtag für die periodische Beurteilung der 30.04.2020. Für die restlichen Besoldungsgruppen in Q3 und Q2 handelt es sich beim Stichtag der periodischen Beurteilung um den 30.04.2021.

3.9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des StMELF – Forstverwaltung –

Dem Staatsministerium obliegen arbeitsrechtliche Entscheidungen, insbesondere Vertragsabschlüsse und -beendigungen, nur für die hier beschäftigten TV-L-Beschäftigten. Arbeitsrechtliche Entscheidungen hinsichtlich der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach TV-L und TV-Forst an den nachgeordneten Behörden obliegen diesen Behörden.

Von den 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Staatsministerium sind 23 Frauen und sieben Männer. Der Frauenanteil liegt somit bei 76,7 % (2008: 72,4 %; 2017: 81,5 %).

3.9.1 Personalgewinnung

Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral bzw. so gestaltet, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden.

3.9.2 Personaleinsatz (inklusive Eingruppierung)

Im Tarifbereich richtet sich die Eingruppierung nach der vertraglich auszuübenden bzw. der übertragenen Tätigkeit. Funktion und Eingruppierung (d. h. einschließlich Höhergruppierung) bilden deshalb einen notwendigen Zusammenhang.

Der Bereich des Schreib-, Sekretariats- und Vorzimmerdienstes wird herkömmlich von Frauen übernommen. Die Männer sind vorwiegend im IT-Bereich und im Fahr- oder Hausdienst beschäftigt.

3.9.3 Teilzeit, Beurlaubung

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren am Stichtag rund 57 % vollbeschäftigt, 40 % teilzeitbeschäftigt und 3 % beurlaubt. Von den Frauen waren rund 43 % teilzeitbeschäftigt und 4 % beurlaubt; von den Männern arbeiten 29 % in Teilzeit. Aufgrund der niedrigen absoluten Zahlen sind die Prozentwerte wenig aussagekräftig.

Im Gegensatz zum Beamtenbereich gibt es im Tarifbereich keine zwingenden Voraussetzungen für Teilzeitarbeit. So kann der Arbeitgeber etwa auch aufgrund der dienstlichen Erfordernisse von vornherein nur eine Teilzeitkraft einstellen.

Das Tarifrecht enthält aber wie das Beamtenrecht Regelungen über familienbezogene Teilzeit und Beurlaubung (vgl. §§ 11, 28 TV-L). Ferner ist auf die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG) sowie zur Teilzeitarbeit (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG) hinzuweisen.

Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeit und Beurlaubung kann in der Regel entsprochen werden. Die damit verbundenen dienstlichen Probleme (z. B. befristete Ersatzeinstellungen mit entsprechend begrenztem Bewerberkreis) konnten bisher bewältigt werden.

3.10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nachgeordneten Bereich

Die Ausführungen zu den Tarifbeschäftigten der Forstverwaltung bei den nachgeordneten Behörden sind über den gesetzlichen Rahmen hinaus in das Gleichstellungskonzept aufgenommen.

3.10.1 TV-L-Beschäftigte

Der Personalstand nach TV-L bei den nachgeordneten Forstbehörden umfasst 488 Personen, davon 327 Frauen (67,0 %) und 161 Männer (33,0 %). Einen Überblick gibt folgende Tabelle:

Geschlecht	Vollbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte			
	30.06.2017		**30.06.2022**		30.06.2017		**30.06.2022**		30.06.2017		**30.06.2022**	
Frauen	67	47,9 %	**91**	**42,5 %**	225	90,4 %	**222**	**85,4 %**	9	100 %	**14**	**100 %**
Männer	73	52,1 %	**123**	**57,5 %**	24	9,6 %	**38**	**14,6 %**	–	–	**–**	**–**
Summen	140	100 %	**214**	**100 %**	249	100 %	**260**	**100 %**	9	100 %	**14**	**100 %**

Die Zahl der weiblichen Vollbeschäftigten hat deutlich zugenommen (plus 24), sodass der Rückgang aus den Jahren 2013 bis 2017 mit einer Abnahme von 27 nahezu kompensiert werden konnte. Die Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten hat um 14 Personen zugenommen.

Die TV-L-Beschäftigten sind überwiegend in den Entgeltgruppen bis E 8 eingestuft; hierbei handelt es sich zum größten Teil um Verwaltungsaufgaben, insbesondere an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. Die Zahl dieser Beschäftigten hat um acht Personen zugenommen. Der Frauenanteil ist hier mit 88 % am höchsten. In den höheren Entgeltgruppen gibt es generell weniger Beschäftigte, hierbei handelt es sich um forstliche Fachkräfte und oft auch um Spezialisten (z. B. IT, wissenschaftliche Bereiche außerhalb Forstwissenschaft), die vor allem an der LWF oder dem AWG tätig sind. In den höheren Entgeltgruppen überwiegt zwar der Anteil der Männer. Der Frauenanteil konnte jedoch in den Jahren 2017 bis 2022 gesteigert werden und ist hier so hoch, dass für den TV-L-Bereich insoweit die Voraussetzungen des Art. 8 Abs. 1 BayGlG (Bereiche, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer) nicht mehr generell gegeben sind. Folgende Tabelle gibt einen Überblick:

Geschlecht	Bis E 8				E 9 bis E 12				E 13 und höher			
	30.06.2017		**30.06.2022**		30.06.2017		**30.06.2022**		30.06.2017		**30.06.2022**	
Frauen	261	92,2 %	**256**	**88,0 %**	23	35,9 %	**42**	**34,1 %**	17	33,3 %	**29**	**39,2 %**
Männer	22	7,8 %	**35**	**12,0 %**	41	64,1 %	**81**	**65,9 %**	34	66,7 %	**45**	**60,8 %**
Summen	283	100 %	**291**	**100 %**	64	100 %	**123**	**100 %**	51	100 %	**74**	**100 %**

Die zwölf Höhergruppierungen im Bezugszeitraum betrafen neun Frauen und drei Männer.

26 Beschäftigte wurden neu eingestellt, davon 22 Frauen (84,6 %) und vier Männer (15,4 %). Zehn Einstellungen in den Entgeltgruppen 9 bis 12 betrafen sechs Frauen und vier Männer. In den Entgeltgruppen bis E8 wurden im Bezugszeitraum 16 Frauen neu eingestellt.

3.10.2 TV-Forst-Beschäftigte

Der Personalstand nach TV-Forst[3] umfasst 91 Personen, davon acht Frauen und 83 Männer:

Geschlecht	Vollbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte			
	30.06.2017		**30.06.2022**		30.06.2017		**30.06.2022**		30.06.2017		**30.06.2022**	
Frauen	–	–	**2**	**3,3 %**	7	25 %	**6**	**20,7 %**	1	50 %	**–**	**–**
Männer	68	100 %	**59**	**96,7 %**	21	75 %	**23**	**79,3 %**	1	50 %	**1**	**100 %**
Summen	68	100 %	**61**	**100 %**	28	100 %	**29**	**100 %**	2	100 %	**1**	**100 %**

Der Anteil der Frauen in dieser Beschäftigtengruppe, der überwiegend Forstwirte und Forstwirtschaftsmeister angehören, ist gering und erstreckt sich fast ausschließlich auf die Entgeltgruppen 2 und 2Ü.

Je zwei männliche und weibliche Beschäftigte wurden neu eingestellt.

3.11 Leistungsbezüge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Seit 2017 können im Rahmen einer außertariflichen Maßnahme Leistungsprämien an TV-L-Beschäftigte gewährt werden. Über die Vergabe entscheiden die Beschäftigungsbehörden im Rahmen der geltenden Regelungen und der verfügbaren Haushaltsmittel. Die folgende Übersicht informiert darüber, wie viele TV-L-Beschäftigte Leistungsprämien – ob für eine Einzel- oder für eine Teamleistung – erhalten haben.

	Leistungsprämien 2017 und 2022 im Vergleich							
	Vollbeschäftigte				**Teilzeitbeschäftigte**			
	Frauen 2017	Frauen 2022	*Männer 2017*	Männer 2022	*Frauen 2017*	Frauen 2022	*Männer 2017*	Männer 2022
Entgeltgruppe								
ab E 14	–	1	*1*	–	–	–	–	–
ab E 10	*2*	4	–	10	*2*	4	–	–
bis E 9	*20*	2	*7*	2	*43*	1	*1*	–
Summen	***22***	**7**	***8***	**12**	***45***	**5**	***1***	**0**
Prozentanteile an Gesamtvergabe	*29,0 %*	29,2 %	*10,5 %*	50,0 %	*59,2 %*	20,8 %	*1,3 %*	0 %
Summen Voll- und Teilzeit	***67***	**12**	***9***	**12**				
Prozentanteile an Gesamtvergabe	*88,2 %*	50,0 %	*11,8 %*	50,0 %				

Insgesamt wurden deutlich weniger Leistungsprämien an TV-L-Beschäftigte vergeben. Die Anzahl der vergebenen Leistungsprämien reduzierte sich um 52 auf 24.

3.12 Fortbildung

Nachfolgende Ausführungen beschränken sich auf die Fortbildungskonzeption sowie auf die Erstellung und Durchführung der jährlichen Fortbildungsprogramme der Bayerischen

[3] Nicht übergeleitete MTW-Arbeitskräfte sind mitenthalten.

Forstverwaltung. Für die individuelle Fortbildungsplanung der Beschäftigten sind die nachgeordneten Behörden in ihrem Bereich jeweils selbst zuständig.

Unter Berücksichtigung des Art. 9 BayGlG ist festzuhalten, dass in der Bayerischen Forstverwaltung seit jeher männliche und weibliche Bewerber bei der Vergabe von Seminarplätzen gleich behandelt werden (vgl. Art. 9 Abs. 1 Satz 1 BayGlG). Alle Lehrgänge werden Teilnehmerinnen und Teilnehmern unabhängig vom Geschlecht oder den Beschäftigungsanteilen (Voll- oder Teilzeit) angeboten und zugeteilt. Da im Fortbildungsangebot keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern gemacht werden, werden Frauen nicht besonders zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen eingeladen (vgl. Art. 9 Abs. 1 Satz 2 BayGlG).

Nach Art. 9 Abs. 2 BayGlG ist auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen. Um diesem Gesetzesauftrag zu entsprechen werden Fortbildungsveranstaltungen soweit möglich und zweckmäßig in örtlicher Nähe zu oder an den Dienststellen der Beschäftigten angeboten (z. B. Office-Schulungen). Bei den übrigen Seminaren werden Seminarstandorte möglichst über Bayern verteilt angeboten, um die zeitliche Belastung durch Reisezeiten für alle Beschäftigten, aber insbesondere für Beschäftigte mit Familienpflichten und für Teilzeitbeschäftigte, möglichst gering zu halten.

Mit BayLern, der gemeinsamen, Internet basierten E-Learning-Plattform der bayerischen Behörden (www.baylern.de), steht ein weiteres Instrument zur Verfügung. Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten kann so die Teilnahme an attraktiven Fortbildungsmöglichkeiten an ihrer Dienststelle oder von zu Hause aus ermöglicht werden.

Im Zeitraum 2018 bis 2022 wurden zwei Beamte zum Lehrgang für Verwaltungsführung der Bayerischen Staatskanzlei entsandt.

An der ressortübergreifenden Fortbildung für Führungskräfte der Bayerischen Akademie für Verwaltungsmanagement (Führungskolleg I + II) nahmen 14 Männer und eine Frau mit dem Einstieg in der vierten Qualifikationsebene teil.

Das Personalentwicklungsprogramm der Bayerischen Forstverwaltung besteht sowohl aus Seminaren für Beamtinnen und Beamte mit Einstieg in der vierten Qualifikationsebene als auch für Beamtinnen und Beamte mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene.

Im Rahmen der ressortübergreifenden Qualifizierungsoffensive II für Beamtinnen und Beamte mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene werden an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern ebenfalls gleichstellungsbezogene Fortbildungen (z. B. Rede und Vortrag für Frauen, Gesprächsführung für Frauen, Führungskräftetraining für Frauen) angeboten.

Gemäß Art. 9 Abs. 4 BayGlG bietet die Bayerische Forstverwaltung das Seminar „Beruf und Familie“ mit konstant hoher Resonanz seit 1998 an.

Mit der Dienstrechtsreform 2011 wurde das Verfahren des Aufstiegs durch die modulare Qualifizierung abgelöst. Im Zeitraum von 2018 bis 2022 haben 23 Personen, darunter sieben Frauen, eine solche Qualifizierung erfolgreich durchlaufen.

In Dienstbesprechungen mit Behörden- und Bereichsleitungen wird auch auf gleichstellungsrelevante Themen hingewiesen und auf eine geschlechtersensible Sichtweise aufmerksam gemacht.

Als Seminarleiter/innen werden die für den jeweiligen Lehrgang geeignetsten Beschäftigte bzw. Beamten und Beamtinnen ohne Ansehen ihres Geschlechts ausgewählt (vgl. Art. 2 i. V. m. Art. 9 Abs. 5 BayGlG).

Gemäß Art. 12 Abs. 1 BayGlG sind beurlaubte Beschäftigte über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen entsprechend zu informieren. Alle beurlaubten Beschäftigten bekommen von der personalverwaltenden Stelle das Fortbildungsprogramm in digitaler Form auf deren private E-Mailadresse zugesandt. Die jeweils zuständige personalverwaltende Stelle kann die PDF-Version im Mitarbeiterportal (MAP) abrufen und weiterleiten. Kolleginnen und Kollegen, die trotz einer Beurlaubung über einen Behördennetzzugang verfügen, nehmen die Anmeldung für Fortbildungsveranstaltungen in Semiro eigenständig vor. Für beurlaubte Beschäftigte, die über keinen

Behördennetzzugang verfügen und deshalb nicht auf das Fortbildungsprogramm Semiro zugreifen können, übernimmt die jeweils zuständige personalverwaltende Stelle die Anmeldung zu den gewünschten Fortbildungen. Damit wird sichergestellt, dass aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise ermöglicht wird.

3.13 Zusammenfassende Bewertung

Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren in den Beschäftigtengruppen gestiegen. Teilweise sind stärkere Zunahmen im Frauenanteil zu beobachten. Dies ist einerseits auf das altersbedingte Ausscheiden älterer männlicher Kollegen und andererseits auf Neueinstellungen von Frauen zurückzuführen. Die Einstellung erfolgt nach dem Leistungsprinzip in der Reihenfolge der bei der Qualifikationsprüfung des Einstellungsjahres erzielten Prüfungsleistung. Frauen und Männer haben deshalb gleiche Chancen auf Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe.

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Beamtinnen und Beamter nimmt weiter zu. Die Zahl der beurlaubten Beamtinnen und Beamten bewegt sich auf niedrigem Niveau mit geringen Veränderungen. Teilzeitbeschäftigung, die in unterschiedlichsten Modellen ausgestaltet werden kann, ist schon aus finanziellen Gründen zumeist attraktiver als eine Beurlaubung. Dem Rechtsanspruch auf die familienpolitische Teilzeit nach Art. 89 BayBG können nur zwingende dienstliche Belange entgegengehalten werden. Solche Belange müssten schwerwiegend sein, etwa wenn die Funktionsfähigkeit der Verwaltung nicht aufrechterhalten werden könnte. Anträge auf Teilzeitbeschäftigungen aus familienpolitischen Gründen konnten bisher stets bewilligt werden, wobei jedoch Umfang und Modalitäten der Teilzeitarbeit durchaus Gegenstand von Erörterungen und Kompromissen sein können. In den Fällen der allgemeinen – nicht familienbezogenen – Antragsteilzeit (Art. 88 BayBG) dürfen dienstliche Belange nicht entgegenstehen (die nicht notwendig zwingend sein müssen). Die dienstlichen Belange haben hier ein größeres Gewicht. Auch hier lassen sich zumeist Lösungen finden. Gemäß Art. 11 Abs. 1 Satz 3 BayGlG ist darauf hinzuwirken, dass sich aus der Genehmigung von Teilzeitbeschäftigung für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. Hier sind die Dienstvorgesetzten immer wieder gefordert, Teilzeitanträge je nach Beweggrund kritisch zu prüfen sowie bei der Lösung des Problems der entstehenden Mehrbelastung des gesamten Teams mitzuwirken.

Das Beförderungssystem legt für Frauen und Männer gleichermaßen bestimmte Voraussetzungen fest. Beförderungen hängen maßgeblich von der periodischen Beurteilung und der Verfügbarkeit einer entsprechenden Planstelle ab. Beförderungen in der dritten Qualifikationsebene ab BesGr A 12 und in der vierten Qualifikationsebene ab BesGr A 15 sind zudem funktionsbezogen (Dienstpostenbewertung).

Insgesamt resultieren Neueinstellungen, Verwendungen auf höherwertigen Dienstposten und Beförderungen geschlechtsunabhängig auch weiterhin aus der Altersstruktur der Beschäftigten, eventuellen Kürzungen des Stellenplans und den Bestimmungen des öffentlichen Dienstrechts. Viele Komponenten der künftigen Personalentwicklung sind damit bereits vorgezeichnet. Im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten wird weiter versucht, die Ziele des BayGlG durch praxisnahe und praktikable Maßnahmen umzusetzen. Im Arbeitnehmerbereich sind diese Ziele bereits zu einem großen Teil erreicht.

4 Maßnahmen im Geschäftsbereich

4.1 Erhöhung des Frauenanteils

4.1.1 Allgemeine Steigerung der Frauenquote

Eine Steigerung der Frauenanteile in den einzelnen Beschäftigungsgruppen der Beamtinnen und Beamten ist – abgesehen von Veränderungen durch eine höhere Fluktuationsrate bei den

männlichen Beschäftigten – nur über Neueinstellungen zu erreichen. In den verwaltungsexternen Stellenausschreibungen ist deshalb weiterhin darauf hinzuweisen, dass an der Bewerbung von Frauen (außerhalb des Bereichs Hauswirtschaft) ein besonderes Interesse besteht. Dies gilt insbesondere auch für die jeweiligen Bekanntmachungen über die Einstellung in die Vorbereitungsdienste. Bei der Bewerberauswahl ist entsprechend Art. 2 Abs. 1 BayGlG das Leistungsprinzip (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz) zu beachten. Bei der Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe sind damit die Noten in der Qualifikationsprüfung maßgeblich. Die Personalverantwortlichen haben daneben bei den Einstellungsentscheidungen die allgemeinen Zielvorgaben des BayGlG nach einer angemessenen Erhöhung der Frauenanteile in Beschäftigungsfeldern, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, zu berücksichtigen und zu prüfen, ob bei sachgerechter Abwägung des Leistungsprinzips mit den Vorgaben des BayGlG eine Entscheidung zugunsten einer Bewerberin getroffen werden kann. Im Rahmen der Vorstellungsgespräche und der strukturierten Auswahlinterviews sind über die reine Fachkompetenz hinausgehende, soziale Kompetenzen zu berücksichtigen.

4.1.2 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Die bei der Vergabe von Führungspositionen zu treffenden Personalentscheidungen haben sich von den Zielen leiten zu lassen, einerseits Führungspositionen personell möglichst optimal zu besetzen, andererseits aber auch den dargestellten zahlenmäßigen Anteil von Frauen in Führungspositionen unter Beachtung des Leistungs- und Wettbewerbsgrundsatzes zu erhöhen. Aufgrund der verfassungsrechtlich verankerten Dienstpostenvergabe im Wege der Bestenauslese kommt der dienstlichen Beurteilung und dem darin enthaltenen Eignungsvermerk vorentscheidende Wirkung zu. Im Rahmen der Personalentwicklung sind die Behördenleitungen und die Personalverantwortlichen gehalten, geeignete Frauen gezielt auf eine Übernahme von Führungsverantwortung anzusprechen und auf die Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen hinzuweisen. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass Frauen bei Führungslehrgängen im angemessenen Umfang (mindestens entsprechend ihrem Anteil an der hierfür in Frage kommenden Beschäftigtengruppe) berücksichtigt werden. Eine zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung ggf. bestehende Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig bei der Einberufung zu Führungslehrgängen auswirken. Dabei ist auch anzustreben, geeignete Frauen frühzeitig in entsprechende Stellvertretungsfunktionen zu berufen, um sie auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten.

Bei der Auswahl von künftigen Führungskräften werden die Sozialkompetenz, die Gesprächskompetenz sowie die Methodenkompetenz stärker gewichtet als die Fachkompetenz. Dies eröffnet für die Bewerberinnen und Bewerber die Chance, neben ihrer Fachkompetenz verstärkt auch eine z. B. durch Familienarbeit oder aus der Übernahme ehrenamtlicher Funktionen erworbene besondere Sozialkompetenz zur Geltung zu bringen. In einer konkreten Bewerbersituation um höherwertige Dienstposten soll Frauen bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung der Vorzug gegeben werden, wenn der Anteil von Frauen in Vorgesetzten- und Führungspositionen gemessen an der Gesamtzahl der Beamtinnen in der jeweiligen Laufbahn/Fachrichtung im Verhältnis zu den vergleichbaren Beamten erheblich geringer ist.

Zu einer Steigerung der Frauenanteils in Führungspositionen kann auch die Führung in Teilzeit beitragen, zumal mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind als Männer. Hierzu wird auf den Praxisleitfaden „Führen in Teilzeit und im Tandem im Öffentlichen Dienst in Bayern“ des StMAS verwiesen.

Aufgrund eines Beschlusses der Bayerischen Staatsregierung zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen haben die einzelnen Ministerien für ihren Geschäftsbereich freiwillige Zielvorgaben erlassen. Vorrangig für die einzelne Auswahlentscheidung bei der Besetzung von Führungsfunktionen bleibt das verfassungsrechtlich garantierte Leistungsprinzip. Das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus legt seiner Zielvorgabe zugrunde, dass sich bei vergleichbarem beruflichem Werdegang die Leistung, Eignung und Befähigung von Frauen und Männern im Wesentlichen nicht unterscheiden. Der Grundsatz der

Chancengerechtigkeit ist dann verwirklicht, wenn bei Besetzungsentscheidungen im statistischen Mittel die Verteilung zwischen Frauen und Männern derjenigen im Rekrutierungspool entspricht. Das Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus setzt sich daher zum Ziel, dass bei den neu zu besetzenden Dienstposten die Verteilung zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt dem Geschlechterverhältnis im Rekrutierungspool entspricht.

4.2 Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.2.1 Allgemeines

Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und des beruflichen Fortkommens für Frauen und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind weiterhin auf folgende Bereiche ausgerichtet:

- Stellenausschreibung, Stellenbesetzung und wohnortnahe Verwendung,
- Fortbildung, Beurteilung und Beförderung,
- Beurlaubung, Teilzeit und flexible Arbeitszeitgestaltung,
- flexibles Arbeiten (DVFlexArb).

4.2.2 Stellenausschreibung, Stellenbesetzung und wohnortnahe Verwendung

4.2.2.1 Stellenausschreibung

Gemäß Art. 12 Abs. 1 BayBG sind die Bewerberinnen und Bewerber durch Stellenausschreibung zu ermitteln, wenn dies im besonderen dienstlichen Interesse liegt. Grundsätzlich nicht ausgeschrieben werden die Leitung von Landesanstalten, der Führungsakademie sowie Führungsfunktionen im Staatsministerium. Im Übrigen werden zu besetzende Stellen i. d. R. verwaltungsintern bekannt gemacht.

4.2.2.2 Stellenbesetzung

Das Verfahren zur Besetzung freier Stellen richtet sich nach den Bedürfnissen der jeweiligen Verwaltungszweige, wobei das Staatsministerium nach Maßgabe der dienstlichen Prioritäten festlegt, bei welchen Behörden und für welche Positionen ein Personalersatz vorgenommen werden kann. Im Einzelnen ist derzeit zum Stellenbesetzungsverfahren Folgendes festzuhalten:

- Staatsministerium
  Die Besetzung von Führungspositionen erfolgt in der Regel durch gezielte Personalauswahl aus dem Kreis der Beschäftigten (inkl. der nachgeordneten Behörden) und durch entsprechende Personalgespräche. Dabei werden Frauen in gleichem Maße in die Auswahlüberlegungen einbezogen wie Männer. Stellen für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter werden i. d. R. ausgeschrieben.
- Landwirtschaftsverwaltung
  Besetzbare Beamtenstellen, die nicht verwaltungsintern oder öffentlich ausgeschrieben werden, werden regelmäßig nach Abschluss der jeweiligen Anstellungsprüfung nachbesetzt. Soweit für die ermittelten, zur Besetzung vorgesehenen Stellen in der im Staatsministerium geführten Vormerkliste für persönliche Versetzungswünsche (in der Regel mit dem Ziel der wohnortnahen Verwendung) geeignete Versetzungsanträge enthalten sind, werden diese vorrangig berücksichtigt. Liegen für eine Stelle mehrere Vormerkungen vor, so wird eine Auswahlentscheidung getroffen, bei der neben der persönlichen und fachlichen Qualifikation die persönlich-familiären Verhältnisse (z. B. Familienzusammenführung, Dienstortnähe) und die Zeitdauer der Vormerkung entscheidungserheblich sind. Die verbleibenden freien Stellen und die durch

die Versetzung vorgemerkter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freigewordenen und aus dienstlichen Gründen wieder nachzubesetzenden Stellen werden – soweit keine weiteren Vormerkungen vorliegen – durch Neueinstellungen aus dem jeweiligen Prüfungsjahrgang nachbesetzt. Bei der dann zu treffenden Auswahlentscheidung sind das Ergebnis der Staatsprüfung und die persönlich-familiären Verhältnisse entscheidungserheblich.

- Verwaltung für Ländliche Entwicklung
  In der Verwaltung für Ländliche Entwicklung mit insgesamt sieben nachgeordneten Behörden sind persönliche Versetzungswünsche bisher eher selten geäußert worden. Über die Besetzung freier Beamtenstellen entscheidet das Staatsministerium nach Maßgabe des dienstlichen Bedarfs. Die Besetzung erfolgt in der Regel durch Neueinstellung aus dem jeweiligen Prüfungsjahrgang. Dabei werden persönliche Ortswünsche bereits dadurch weitgehend berücksichtigt, dass die Nachwuchskräfte schon während der Ausbildung demjenigen Amt für Ländliche Entwicklung zugewiesen werden, bei dem sie später ihren Dienst leisten wollen. Die Auswahlentscheidung vor Beginn der Ausbildung erfolgt nach den Abschlusszeugnissen sowie nach dem Ergebnis eines durchzuführenden strukturierten Einstellungsgespräches, um neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung (z. B. vorhandene Sozialkompetenz) in die Entscheidung einfließen zu lassen. Für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe ist die Prüfungsnote ausschlaggebend.
- Forstverwaltung
  In der Forstverwaltung sind persönliche Versetzungswünsche – außerhalb von Bewerbungen um ausgeschriebene Dienstposten – bisher äußerst selten vorgebracht worden. Über die Besetzung freier Beamtenstellen entscheidet das Staatsministerium nach Maßgabe des dienstlichen Bedarfs. Die Dienstposten werden in der Regel ausgeschrieben. Nach Ausschreibung noch freie Dienstposten werden möglichst durch Neueinstellung aus dem jeweiligen Prüfungsjahrgang besetzt. Die dann zu treffende Auswahlentscheidung erfolgt zuvorderst aus dienstlichen Gründen; persönliche Wünsche zur Einteilung werden nach Möglichkeit berücksichtigt. Bei Bedarf werden ergänzend externe Ausschreibungen durchgeführt.
- Besetzung von Arbeitnehmerstellen
  Die Besetzung freier Arbeitnehmerstellen erfolgt in den vorgenannten Bereichen nach Maßgabe der persönlichen Eignung für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich.

4.2.2.3 Gleichstellungsrelevante Maßnahmen im Rahmen von Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral abgefasst und enthalten den Hinweis, dass die Entscheidung über die Stellenvergabe auf Antrag unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt. Ausschreibungen für Stellen in Verwaltungsbereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, erhalten den Zusatz, dass die Verwaltung an der Bewerbung von geeigneten Frauen besonders interessiert ist. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Kopie der Stellenausschreibung.

Die zur Besetzung anstehenden Stellen, die nicht ausgeschrieben werden und Verwaltungsbereiche betreffen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftig sind als Männer, werden der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig benannt.

Soweit Bewerbungen den Antrag auf Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten enthalten, wird diese vor der Entscheidung angehört und ggf. zum Vorstellungsgespräch beigezogen. Ist die Entscheidung über die Stellenbesetzung im Sinne der personalvertretungsrechtlichen Vorschriften beteiligungspflichtig, ist der Personalvertretung auch die Äußerung der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Unabhängig von einer Beteiligung nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGlG gebietet es die allgemeine Informations- und Kooperationspflicht (Art. 16 Abs. 2, Art. 18 Abs. 2 BayGlG), z. B. bei exponierten Führungspositionen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, die

Gleichstellungsbeauftragten schon im Vorfeld über die aussichtsreichsten Bewerberinnen und Bewerber, die dem Anforderungsprofil einer Stelle entsprechen – ggf. anonymisiert – zu informieren. Ergeben sich Anhaltspunkte, dass die Ziele des BayGlG nicht beachtet werden, hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, ihre Beteiligung bei der anstehenden Einzelentscheidung nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGlG einzufordern.

Bei den allgemeinen Einstellungsterminen für die Übernahme in die Vorbereitungsdienste zur Bedarfsausbildung ist die Gleichstellungsbeauftragte nach Ablauf der jeweiligen Bewerbungsfrist über die Anteile der Bewerberinnen und Bewerber zu unterrichten. Sie erhält zudem eine Kopie des entsprechenden Schreibens an die Personalvertretung über die vorgesehenen Einstellungen zur Stellungnahme.

In den übrigen Fällen entscheidet die Dienststelle unter Abwägung des Schutzes der Individualsphäre der Bewerberinnen und Bewerber und der sich aus der Bewerbungssituation ergebenden gleichstellungsrelevanten Belange, in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte einzuschalten ist. Bei der Vergabe von Funktionsstellen ist unter Wahrung des dienstrechtlichen Leistungsprinzips auch das Ziel zu verfolgen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dies gilt auch für die Besetzung der Dienstposten für Behördenleitungen.

4.3 Fortbildung, Beurteilung und Beförderung

4.3.1 Fortbildung

Frauen sind – im Rahmen der vorliegenden Seminaranmeldungen – bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe zu berücksichtigen.

Beurlaubte Beschäftigte, die eine Wiederaufnahme des Dienstes innerhalb der nächsten sechs Monate anstreben, können auch während der Zeit der Beurlaubung gleichberechtigt mit den übrigen Verwaltungsangehörigen an einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Im Übrigen sollen beurlaubte Fachkräfte an einschlägigen Fachlehrgängen auf freiwilliger Basis teilnehmen, wenn die Lehrgangskapazität dies zulässt. Bei entsprechendem Bedarf sind Seminare für beurlaubte Beschäftigte zur fachlichen Fortbildung anzubieten. Dienstunfallschutz und die Übernahme von Fortbildungskosten können dabei allerdings nicht zugesagt werden.

Teilzeitkräfte dürfen im Hinblick auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gegenüber Vollzeitkräften nicht schlechter gestellt werden. Die Behördenleitungen und die von diesen beauftragten Bediensteten sind gehalten, dem berechtigten Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten oder der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auf gleichstellungsrelevante Fortbildungsmaßnahmen (Art. 16 Abs. 6 Satz 2 BayGlG) unter sachgerechter Abwägung mit den dienstlichen Belangen Rechnung zu tragen.

Soweit Aufzeichnungen über Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staatsministeriums in den Bereichen Fremdsprachenfortbildung, Seminare für Führungskräfte an der Bayer. Akademie für Verwaltungs-Management, Lehrgänge der Bayer. Verwaltungsschule und über die Zulassung zu Führungslehrgängen geführt werden, erhält die Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch Zahlenangaben über die Anmeldung und Teilnahme an Einzellehrgängen aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern. Sie wird über Entscheidungen über eine Zulassung zu Führungslehrgängen durch Kopie informiert.

Die FüAk wird den Besuch der nach dem Jahresfortbildungsprogramm durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen nach folgenden Kriterien auswerten:

- Anteil der Frauen und Männer an der jeweiligen Zielgruppe,
- Anmeldung für den jeweiligen Lehrgang, aufgegliedert nach Frauen und Männern,
- Teilnehmerzahl am jeweiligen Lehrgang, aufgegliedert nach Frauen und Männern.

Die Auswertungen der FüAk sind einmal jährlich im Mitarbeiterportal jeweils für das abgelaufene Jahr zu veröffentlichen.

Die FüAk und die Forstschule stellen ggf. in Zusammenarbeit mit den dem Staatsministerium unmittelbar nachgeordneten Behörden sicher, dass

- Fortbildungsmaßnahmen für Behördenleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung, Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zum Thema Gleichstellung sowie
- sonstige Fortbildungsveranstaltungen mit frauenspezifischen Themen (z. B. Situation der Frau am Arbeitsplatz, Familie und Beruf, Wiedereinstieg und Familienphase)

angeboten werden.

Sie kann dabei auch für bestimmte Themenbereiche externe Einrichtungen (z. B. Landvolkshochschulen) einschalten.

Die bisher erfüllte Forderung des BayGlG, wonach Frauen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden sollen (Art. 9 Abs. 5 BayGlG), ist weiterhin zu beachten.

Die erfolgreiche Fortbildungsreihe „Beruf und Familie“ wird fortgesetzt.

4.3.2 Maßnahmen bei der Beurteilung

Eine Teilzeitbeschäftigung darf in der dienstlichen Beurteilung nicht negativ gewürdigt werden. Maßstab für eine leistungsgerechte Beurteilung von Teilzeitkräften ist das Arbeitsmaß, das bei der jeweils vereinbarten reduzierten Arbeitszeit erreicht werden kann. Soweit die durch die Betreuung einer Familie oder durch soziales oder ehrenamtliches Engagement erworbenen besonderen sozialen Kompetenzen oder besonderen Fähigkeiten sich positiv auf die dienstlichen Leistungen ausgewirkt haben, ist dies bei der Bewertung von Einzelmerkmalen der dienstlichen Beurteilung (z. B. Führungsverhalten, Teamverhalten, Organisationsfähigkeit) entsprechend zu berücksichtigen.

Liegt keine verwendbare dienstliche Beurteilung vor, soll bei Elternzeit und familienpolitischer Beurlaubung ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung eines Beamten oder einer Beamtin unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamter und Beamtinnen diese fiktiv fortgeschrieben werden (Art. 17a Abs. 1 LlbG).

Die Ergebnisse der periodischen Beurteilung werden nach Durchschnittswerten für Männer und Frauen und nach den Durchschnittswerten für Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte ausgewertet und der Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt (vgl. auch den Beschluss des Bayerischen Landtags vom 07.05.2014 Drs. 17/1843, mit dem die Staatsregierung aufgefordert wurde, darauf hinzuwirken, dass die Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bayern einem strengen Monitoring unterzogen wird).

4.3.3 Beförderungen während der Beurlaubung

Soweit während der Beurlaubung zusätzlich anrechenbare Dienstzeiten anfallen (z. B. Art. 15 Abs. 4 Nr. 5 LlbG) und damit die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung erfüllt werden, soll die nicht funktionsgebundene Beförderungsentscheidung auch während des Laufs der Beurlaubung getroffen werden.

4.4 Beurlaubung, Teilzeit und flexible Arbeitszeitgestaltung

4.4.1 Teilzeitfähige Dienstposten

Es werden grundsätzlich alle Dienstposten als teilzeitfähig angesehen. Die Dienstposten sollen im Falle einer Ausschreibung als teilzeitfähig ausgeschrieben werden, sofern nicht im Einzelfall aus besonderen dienstlichen Gründen die Notwendigkeit der Vollzeitbeschäftigung des Dienstposteninhabers bzw. der Dienstposteninhaberin besteht. Vor der Ausschreibung eines solchen Dienstpostens für eine ausschließliche Vollzeitbeschäftigung ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Die zu besetzende Stelle soll an Teilzeitkräfte vergeben werden, wenn sichergestellt ist, dass

- die Stelle im notwendigen Besetzungsumfang mit zwei Teilzeitkräften besetzt werden kann,
- jede der Bewerberinnen oder jeder der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle grundsätzlich geeignet ist und die Bewerberinnen und Bewerber ihre Bereitschaft für konkrete Jobsharing-Modelle in Bezug auf die ausgeschriebenen Dienstposten erklären,
- die für die Stellenbesetzung in Frage kommenden Bewerberinnen und Bewerber mindestens die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wie konkurrierende Vollzeitkräfte nachweisen.

Die zu besetzende Stelle kann nach den Umständen des Einzelfalles an eine Teilzeitkraft vergeben werden, sofern sie unter Anwendung des Leistungsprinzips besser als vollzeitbeschäftigte Mitbewerberinnen und Mitbewerber geeignet ist, auch wenn der Teilzeitumfang hinter dem notwendigen Besetzungsumfang des Dienstpostens zurückbleibt. Es ist zu prüfen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um die ordnungsgemäße Erfüllung der Dienstaufgaben sicherzustellen.

Soweit beabsichtigt ist, die ausgeschriebene Stelle trotz des Vorliegens von Bewerbungen von gleichqualifizierten Teilzeitkräften mit einer Vollzeitkraft zu besetzen, ist der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn sich für die Stelle nur eine Teilzeitkraft beworben hat, die unter Anwendung des Leistungsprinzips gegenüber vollzeitbeschäftigten Mitbewerberinnen und Mitbewerbern den Vorzug erhalten könnte.

4.4.2 Umfang der Teilzeitbeschäftigung

Grundsätzlich ist den Verwaltungen bei der Ausgestaltung der individuellen Teilzeitbeschäftigung ein großer Spielraum eingeräumt. Im Rahmen der Stellenbewirtschaftung können Bruchteile von durch Teilzeitbeschäftigung belegten Stellen zu ganzen Stellen zusammengefasst und neu besetzt werden. Gleichwohl ist insbesondere bei kleineren Behörden oder bei einer geringen AK-Ausstattung innerhalb einer selbständigen Fachrichtung zu beachten, dass bei unabhängig von der Stellenbewirtschaftung allzu willkürlich gewähltem Teilzeitarbeitsmaß (z. B. Arbeitsermäßigungen auf weniger als 25 %) in personeller Hinsicht kein ausreichender Ersatz für den mit der Teilzeitbeschäftigung verbundenen Wegfall von Arbeitskapazität geleistet werden kann.

4.4.3 Sonstige gleichstellungsrelevante Maßnahmen

4.4.3.1 Information

Mit der zum Teil für mehrere Jahre bewilligten Beurlaubung wird in der Regel die persönliche Verbindung zur Beschäftigungsbehörde und zum Dienstbetrieb aufgegeben mit der Folge, dass die beurlaubten Beschäftigten von fachbezogenen Informationen ebenso abgeschnitten sind wie von sonstigen allgemeinen Informationen über Änderungen in der persönlichen Rechtsstellung zum Dienstherrn bzw. Arbeitgeber.

Auf Antrag sind den beurlaubten Beschäftigten die für sie einschlägigen Ausdrucke der entsprechenden Informationsschriften des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat zu

übersenden. Anträge sind an die zuständige personalverwaltende Stelle zu richten. Beschäftigte mit Internetzugang können die Informationsschriften aber auch auf der Homepage des Finanzministeriums einsehen und bei Bedarf ausdrucken.

Allen derzeit beurlaubten Beschäftigten, die vom Geltungsbereich dieses Gleichstellungskonzeptes erfasst werden, wird das GKELF 2023 zugesandt. Alternativ kann eine Information über eine Download-Möglichkeit erfolgen.

4.4.3.2 Aufrechterhaltung der Kontakte zur Dienststelle

Die Kontakte zwischen Dienststelle und beurlaubten Beschäftigten sind weiterhin zu pflegen. Für die Dienststellen ist dies v. a. bei einem Wohnortwechsel nicht immer leicht. Hier liegt es vorrangig auch an den Beurlaubten, die Kontakte zur Dienststelle nicht abreißen zu lassen. Unabhängig hiervon werden die Dienststellen weiterhin folgende Maßnahmen zur Kontaktpflege ergreifen:

- Auf Antrag
  - werden den beurlaubten Beschäftigten im Rahmen der Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit herausgegebene Broschüren und sonstiges allgemein zugängliches Informationsmaterial von der letzten Beschäftigungsbehörde kostenlos übermittelt bzw. sie hierüber informiert;
  - sind beurlaubte Beschäftigte über sonstige allgemein zugängliche, für ihre frühere Tätigkeit einschlägige Fachveranstaltungen (Tagungen, sonstige öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen) zu unterrichten und hierzu einzuladen, soweit dies dienstlich vertretbar ist;
  - können beurlaubte Beschäftigte, deren Beurlaubung innerhalb eines Zeitraums von neun Monaten ausläuft und die den aktiven Dienst wieder aufnehmen möchten, an ihrer bisherigen oder mutmaßlichen künftigen Beschäftigungsbehörde zur Einarbeitung in das aktuelle Verwaltungsgeschehen tageweise in den Dienstbetrieb integriert werden. Die Einzelheiten sind zwischen den beurlaubten Beschäftigten und der Behördenleitung nach Maßgabe einer Mustervereinbarung (Anhang III) festzulegen. Für die insoweit ausgeübten Tätigkeiten besteht Dienstunfallschutz im Rahmen der beruflichen Fortbildung.
- Die Dienststellen sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten
  - beurlaubten Beschäftigten die Übernahme zusätzlich begrenzter Dienstaufgaben (z. B. als Nebenlehrerin oder Nebenlehrer, Referentin oder Referent in der Erwachsenenbildung, Beteiligung an Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder ggf. auch vorübergehende Aushilfstätigkeiten) anbieten (dabei sind die aus dem Nebentätigkeitsrecht oder nach den Bestimmungen über die Elternzeit gegebenen Begrenzungen zu beachten);
  - beurlaubte Beschäftigte über wesentliche Angelegenheiten der Dienststelle (Personal- und Organisationsänderungen, Hausmitteilungen u. a.) sowie dienstliche Veranstaltungen (z. B. Personalversammlung, Betriebsausflug, Festveranstaltungen) unterrichten und zur Teilnahme auffordern.
- Die letzten Beschäftigungsbehörden verständigen die beurlaubten Beschäftigten vom Vorliegen des jeweils aktuellen Jahresfortbildungsprogramms und empfehlen ihnen, nach Möglichkeit auch während der Beurlaubungsphase Fortbildungsveranstaltungen der FüAk bzw. der Forstschule zu besuchen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und die Ansprechpartnerinnen sollen beurlaubte Dienstkräfte mit deren Einverständnis über gleichstellungsrelevante Neuigkeiten informieren.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und die Ansprechpartnerinnen stehen darüber hinaus für alle Fragen zur Verfügung, die beurlaubte Beschäftigte während der Beurlaubung oder in Angelegenheiten der Wiedereingliederung in den Beruf berühren. Die Dienststellen stellen der Gleichstellungsbeauftragten und den Ansprechpartnerinnen die insoweit notwendigen Informationen zur Verfügung.

4.4.4 Rückkehr aus der Beurlaubung, Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstellung

- Beurlaubte Beschäftigte, die nach Ablauf einer mehrjährigen Beurlaubung in den aktiven Dienst zurückkehren, haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Wiederbeschäftigung an ihrer früheren Dienststelle. Im gesamten Geschäftsbereich werden – ggf. unter Inkaufnahme erheblicher organisatorischer Probleme – Dienstposten bei Beurlaubungen, soweit sie absehbar die Dauer eines Jahres nicht überschreiten, grundsätzlich freigehalten und damit die Rückkehr der Beschäftigten auf „ihre" Dienstposten ermöglicht. Im Übrigen werden beurlaubte Beamtinnen und Beamte fortlaufend über die Stellenausschreibungen des Staatsministeriums informiert. Beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden über entsprechende Stellenausschreibungen ihrer Beschäftigungsbehörde informiert; sie sollen ab etwa einem Jahr vor Ablauf der Beurlaubung auch auf geeignete andere Ausschreibungen, z. B. im Marktplatz freie Stellen, hingewiesen werden.
  Beurlaubte Beschäftigte können ihren zukünftigen Dienstortwunsch und eventuelle alternative Einsatzorte sowie den Zeitpunkt der frühest- und spätestmöglichen Wiederaufnahme des Dienstes ihrer personalverwaltenden Dienststelle mitteilen. Sie werden dann über geeignete freie und zu besetzende Dienstposten informiert und ggf. zur Bewerbung aufgefordert. Ihre Bewerbung soll bei Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Teilzeitbeschäftigung einzelarbeitsvertraglich vereinbart wurde.
- Art. 13 BayGlG sieht vor, dass Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- und Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden. Die Entscheidung über derartige Wiedereinstellungsanträge muss weiterhin dem Einzelfall vorbehalten werden.
- In geeigneten Fällen ist zu prüfen, ob für rückkehrwillige Beschäftigte durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen wohnortnahe Einsatzmöglichkeiten in anderen Fachrichtungen (z. B. im Förderbereich, Strukturentwicklung oder Ausbildungsberatung in agrarwirtschaftlichen Ausbildungsberufen) geschaffen werden können.

4.4.5 Arbeitszeitfragen, flexibles Arbeiten

4.4.5.1 Arbeitszeitfragen

Es hat sich gezeigt, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet. Die von diesem Gleichstellungskonzept betroffenen Personalverwaltungen werden sich deshalb weiterhin dafür einsetzen, dass sowohl den Teilzeitanträgen als auch den Wünschen über die zeitliche Verteilung der Arbeitszeit weitgehend entsprochen werden kann. Die Verteilung der täglichen Arbeitszeit der Teilzeitkräfte auf die einzelnen Arbeitstage wird zwischen der Behördenleitung und den Beschäftigten möglichst einvernehmlich festgelegt. Dabei sind zu beachten:

- die Vorgaben der Arbeitszeitverordnung,
- die dienstlichen Interessen an einer ausgewogenen Personalbesetzung innerhalb der Organisationseinheit während der Regelarbeitszeit unter Berücksichtigung ggf. weiterer bestehender Teilzeitverhältnisse,

– die persönlichen Interessen der Teilzeitbeschäftigten an einer mit den privaten Familienpflichten abgestimmten dienstlichen Anwesenheit und einem ausgewogenen Verhältnis von notwendigen Wegezeiten zu den täglichen Arbeitszeiten.

Im Übrigen sind die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit für Vollzeitkräfte im Rahmen der Gleitzeit unter Wahrung des Vorrangs dienstlicher Belange auszuschöpfen.

4.4.5.2 Flexibles Arbeiten

Flexibles Arbeiten kann in hohem Maße zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und wird zunehmend in Anspruch genommen. Die Vorgaben über flexibles Arbeiten einschließlich sog. Flexi-Tage sind in einer mit dem Hauptpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung festgelegt. Die *„Dienstvereinbarung über flexibles Arbeiten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (DVFlexArb)“* setzt den regulatorischen Rahmen und ist im Mitarbeiterportal der Verwaltung abrufbar. Von den Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens wird im Geschäftsbereich des StMELF umfangreich Gebrauch gemacht.

5. In-Kraft-Treten

Dieses Konzept tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2023 in Kraft.

6. Anhang I: Tabellen und Diagramme der Landwirtschaftsverwaltung

6.1 Personal-Ist-Bestand Landwirtschaftsverwaltung; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung 30.06.2022

Vollzeit, teilzeit	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B9	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
B6	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
B3	8	26	0	0	0	1	0	2	1	3	9	32
B4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A16+Z	1	9	0	0	0	1	0	0	0	1	1	11
A16	12	71	1	2	0	4	0	1	0	3	3	81
A15+AZ	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	4	2
A15	38	164	43	16	4	19	2	2	1	6	88	207
A14	49	102	103	18	2	2	19	5	1	2	174	129
A13+AZ	37	58	8	4	3	17	3	0	1	6	52	85
A13	82	187	49	22	4	20	13	2	2	9	150	240
A12	38	168	87	66	4	12	4	1	3	5	136	252
A11	38	66	93	21	1	6	22	3	2	4	156	100
A10	112	136	33	34	0	0	22	2	0	0	167	172
A9+AZ	3	51	10	15	0	8	1	0	2	5	16	79
A9	22	109	69	71	3	9	2	1	2	2	98	192
A8	11	36	38	49	0	1	8	6	0	0	57	92
A7	66	103	12	36	0	0	2	4	0	0	80	143
A6	1	8	0	1	0	0	0	0	0	0	1	9
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamte	520	1306	547	355	21	100	98	30	16	46	1192	1837
Arbeitnehmer												
E15	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	2	5
E14	19	21	6	7	0	0	1	0	0	0	26	28
E13UE	1	2	3	3	0	0	0	0	0	0	4	5
E13	94	69	110	31	0	0	11	1	0	0	215	101
E12	17	30	16	12	0	0	2	0	0	0	35	42
E11	26	69	29	21	0	2	4	3	0	0	59	95
E10	93	75	75	38	0	0	9	3	0	0	177	116
E9	49	76	65	36	0	1	1	1	0	3	115	117
E8	48	29	100	9	0	0	6	1	0	0	154	39
E7	7	32	27	15	0	0	3	0	0	0	37	47
E6	102	71	276	143	0	0	10	3	0	0	388	217
E5	69	64	280	51	0	0	9	2	0	0	358	117
E4	34	58	23	8	0	0	0	0	0	0	57	66
E3	5	3	30	10	0	0	2	0	0	0	37	13
E2UE	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	4	0
E2	1	0	18	3	0	0	0	0	0	0	19	3
E1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
PGR4UE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Summe Arbeitnehmer	568	605	1060	388	0	3	59	14	0	3	1687	1013
Gesamtsumme	1088	1911	1607	743	21	103	157	44	16	49	2879	2850

6.2 Personal-Ist-Bestand StMELF; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung am 30.06.2022

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B9		1						1				2
B6		7										7
B3	8	23				1		2	1	3	9	29
A16+Z											0	0
A16	4	13	1	1				1			5	15
A15+AZ											0	0
A15	9	17	10	1							19	18
A14	11	14	3	1			2				16	15
A13+AZ		6	4		2				1	2	7	8
A13	11	30	8	2	1		1				21	32
A12	5	5	2				1				8	5
A11	2	3	2				2				6	3
A10		8		1							0	9
A9+AZ			2				1				3	0
A9	1	3	1	1							2	4
A8	1	4	1								2	4
A7		3									0	3
A6	1	5									1	5
A5											0	0
A4											0	0
Summe Beamte	53	142	34	7	3	1	7	4	2	5	99	159
Arbeitnehmer												
E15		3									0	3
E14	2	2									2	2
E13UE											0	0
E13	11	6	5								16	6
E12	4	5	2				2				8	5
E11	3	6	4								7	6
E10	3	2	1				2				6	2
E9	9	1	3	1							12	2
E8	17	1	23								40	1
E7				1							0	1
E6	13	1	13				1				27	1
E5	4	3	10								14	3
E4			1								1	0
E3											0	0
E2UE											0	0
E2											0	0
ANG F	1	1									1	1
PGR											0	0
Summe Arbeitnehmer	67	31	62	2			5				134	33
Gesamtsumme	120	173	96	9	3	1	12	4	2	5	233	192

6.3 Personal-Ist-Bestand LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung am 30.06.2022

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A16+Z	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
A16	6	41	0	1	0	2	0	0	0	2	5	57
A15+AZ	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	3
A15	22	123	24	10	4	12	2	1	1	4	72	187
A14	36	65	94	15	2	1	14	5	1	2	157	130
A13+AZ	37	40	4	1	0	5	3	0	0	1	31	30
A13	62	113	31	8	1	9	11	1	2	6	97	133
A12	28	110	60	36	4	7	3	1	2	1	95	158
A11	28	41	88	16	1	4	19	2	2	0	179	102
A10	70	76	25	26	0	0	21	1	0	0	82	57
A9+AZ	3	33	4	9	0	2	0	0	1	1	6	49
A9	12	67	43	54	3	3	0	0	1	2	48	149
A8	8	26	35	49	0	1	8	5	0	0	65	117
A7	16	37	11	32	0	0	2	4	0	0	22	43
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamte	331	784	420	257	15	46	83	20	11	19	860	1227
Arbeitnehmer												
E15	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E14	16	16	5	7	0	0	1	0	0	0	11	22
E13UE	1	2	3	3	0	0	0	0	0	0	6	8
E13	70	58	98	27	0	0	10	1	0	0	160	82
E12	7	14	9	11	0	0	0	0	0	0	14	16
E11	20	47	21	20	0	2	4	2	0	0	47	76
E10	77	61	68	34	0	0	6	2	0	0	121	108
E9	35	52	54	33	0	1	1	1	0	3	90	108
E8	20	19	61	8	0	0	5	1	0	0	97	43
E7	7	31	26	14	0	0	2	0	0	0	35	83
E6	72	57	232	141	0	0	9	3	0	0	353	189
E5	60	50	258	48	0	0	9	2	0	0	363	109
E4	0	9	21	6	0	0	0	0	0	0	24	11
E3	5	3	28	10	0	0	2	0	0	0	45	9
E2UE	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	11	2
E2	0	0	18	3	0	0	0	0	0	0	31	3
E1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
PGR4UE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Summe Arbeitnehmer	392	422	903	366	0	3	50	12	0	3	1408	872
Gesamtsumme	723	1206	1323	623	15	49	133	32	11	22	2268	2099

6.4 Personal-Ist-Bestand ÄLE; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung am 30.06.2022

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B9											0	0
B6											0	0
B3											0	0
A16+Z		4				1				1	0	6
A16	2	17				2				1	2	20
A15+AZ											0	0
A15	7	24	9	5	0	7		1		2	16	39
A14	2	23	6	2		1	3				11	26
A13+AZ		12		3	1	12				3	1	30
A13	9	44	10	12	2	11	1	1		3	22	71
A12	5	53	25	30		5			1	4	31	92
A11	8	22	3	5		2	1	1		4	12	34
A10	42	52	8	7			1	1			51	60
A9+AZ		18	4	6		6			1	4	5	34
A9	9	39	25	16		6	2	1	1		37	62
A8	2	6	2					1			4	7
A7	50	63	1	4							51	67
A6		3		1							0	4
A5											0	0
A4											0	0
Summe Beamte	136	380	93	91	3	53	8	6	3	22	243	552
Arbeitnehmer												
E15	1		1								2	0
E14	1	3	1								2	3
E13UE											0	0
E13	13	5	7	4			1				21	9
E12	6	11	5	1							11	12
E11	3	16	4	1				1			7	18
E10	13	12	6	4			1	1			20	17
E9	5	23	8	2							13	25
E8	11	9	16	1			1				28	10
E7		1	1				1				2	1
E6	17	13	31	2							48	15
E5	5	11	12	3							17	14
E4	34	49	1	2							35	51
E3			2								2	0
E2UE												
E2	1										1	
E1												0
Summe Arbeitnehmer	110	153	95	20	0	0	4	2	0	0	209	175
Gesamtsumme	246	533	188	111	3	53	12	8	3	22	452	727

6.5 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 StMELF

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B9											0	0
B6											0	0
B3											0	0
B4											0	0
A16+Z											0	0
A16											0	0
A15+AZ											0	0
A15											0	0
A14											0	0
A13+AZ											0	0
A13											0	0
A12											0	0
A11	1										1	0
A10											0	0
A9+AZ											0	0
A9											0	0
A8											0	0
Summe Beamte	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Arbeitnehmer												
E15											0	0
E14											0	0
E13UE											0	0
E13	3		2								5	0
E12		1									0	1
E11		1									0	1
E10		2									0	2
E9											0	0
E8											0	0
E7											0	0
E6											0	0
E5	3	2	1								4	2
E4			2								2	0
Summe Arbeitnehmer	6	6	5	0	0	0	0	0	0	0	11	6
Gesamtsumme	7	6	5	0	0	0	0	0	0	0	12	6

6.6 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
A16+Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13+AZ	12	8	0	0	0	0	0	0	0	0	12	8
A13	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	13	6	0	0	0	0	0	0	0	0	13	6
A9+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A7	5	6	2	1	0	0	0	0	0	0	7	7
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamte	32	20	2	1	0	0	0	0	0	0	34	21
Arbeitnehmer												
E14	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	4	3
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	21	4	22	13	0	0	0	0	0	0	43	17
E12	3	0	9	15	0	0	0	0	0	0	12	15
E11	3	5	7	26	0	0	0	0	0	0	10	31
E10	23	18	29	28	0	0	0	0	0	0	52	46
E9	6	9	11	13	0	0	0	0	0	0	17	22
E8	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	7	0
E7	0	6	4	1	0	0	0	0	0	0	4	7
E6	7	22	55	107	0	0	0	0	0	0	62	129
E5	28	25	122	41	0	0	1	1	0	0	151	67
E4	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
E3	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0	6	2
E2UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	2	3
Summe Arbeitnehmer	93	93	279	248	0	0	1	1	0	0	373	342
Gesamtsumme	125	113	281	249	0	0	1	1	0	0	407	363

6.7 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 ÄLE

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	10	11	0	0	0	0	0	0	0	0	10	11
A9+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A7	7	8	0	0	0	0	0	0	0	0	7	8
Summe Beamte	17	19	0	0	0	0	0	0	0	0	17	19
Arbeitnehmer												
E14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
E12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
E11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
E10	1	3	7	4	0	0	0	0	0	0	8	7
E9	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
E8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E6	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
E5	4	4	5	0	0	0	0	0	0	0	9	4
E4	2	15	0	0	0	0	0	0	0	0	2	15
E3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Arbeitnehme	14	30	12	5	0	0	0	0	0	0	26	35
Gesamtsumme	31	49	12	5	0	0	0	0	0	0	43	54

6.8 Fortbildung 01.01.2022 bis 31.12.2022 StMELF

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16+Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	2	5
A15+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	6	17	8	0	0	0	0	0	0	0	14	17
A14	18	17	3	1	0	0	0	0	0	0	21	18
A13+AZ	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	3	3
A13	8	24	5	1	0	0	0	0	0	0	13	25
A12	9	4	1	0	0	0	0	0	0	0	10	4
A11	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	2	5
A10	0	5	5	1	0	0	0	0	0	0	5	6
A9+AZ	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
A9	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2
A8	1	8	6	0	0	0	0	0	0	0	7	8
A7	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
A6	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamte	49	107	33	5	0	0	0	0	0	0	82	112
Arbeitnehmer												
E15	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
E14	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	12	6	6	0	0	0	0	0	0	0	18	6
E12	3	5	1	0	0	0	0	0	0	0	4	5
E11	2	5	2	0	0	0	0	0	0	0	4	5
E10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0
E9	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
E8	6	0	5	0	0	0	0	0	0	0	11	0
E7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E6	13	0	3	0	0	0	0	0	0	0	16	0
E5	9	9	8	0	0	0	0	0	0	0	17	9
E4	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	4	3
E3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PGR4UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Arbeitnehmer	60	31	29	0	0	0	0	0	0	0	89	31
Gesamtsumme	109	138	62	5	0	0	0	0	0	0	171	143

6.9 Fortbildung 01.01.2022 bis 31.12.2022 LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A16+Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16	12	51	0	2	0	0	0	0	0	0	12	53
A15+AZ	4	3	4	0	0	0	0	0	0	0	8	3
A15	61	207	49	27	6	20	0	2	0	0	116	256
A14	90	135	169	29	6	0	4	1	0	0	269	165
A13+AZ	380	319	55	18	0	10	4	0	0	0	439	347
A13	250	290	58	13	0	24	0	0	0	0	308	327
A12	58	229	127	67	3	11	0	0	1	0	189	307
A11	53	119	73	39	1	4	0	1	0	0	127	163
A10	392	329	60	59	0	0	0	0	0	0	452	388
A9+AZ	9	117	14	36	1	4	0	0	0	0	24	157
A9	43	200	140	164	0	1	0	0	0	0	183	365
A8	25	89	90	126	0	0	0	5	0	0	115	220
A7	74	170	42	113	0	0	0	2	0	0	116	285
A6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamte	1453	2260	881	693	17	74	8	11	1	0	2360	3038
Arbeitnehmer												
E15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E14	10	13	8	8	0	0	0	0	0	0	18	21
E13UE	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
E13	85	37	64	9	0	0	0	0	0	0	149	46
E12	9	24	9	1	0	0	0	0	0	0	18	25
E11	27	40	25	5	0	0	0	0	0	0	52	45
E10	123	68	79	18	0	0	1	1	0	0	203	87
E9	54	46	35	37	0	0	0	1	0	0	89	84
E8	20	15	36	5	0	0	0	0	0	0	56	20
E7	4	13	6	4	0	0	0	0	0	0	10	17
E6	67	57	202	124	0	0	0	0	0	0	269	181
E5	92	35	270	72	0	0	0	0	0	0	362	107
E4	5	10	5	3	0	0	0	0	0	0	10	13
E3	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	5
E2UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
PGR4UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Arbeitnehmer	496	360	740	291	0	0	1	2	0	0	1237	653
Gesamtsumme	1949	2620	1621	984	17	74	9	13	1	0	3597	3691

6.10 Fortbildung 01.01.2022 bis 31.12.2022 ÄLE

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16+Z	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
A16	1	6	0	0	0	1	0	0	0	0	1	7
A15+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	6	21	10	3	0	0	0	0	0	0	16	24
A14	1	32	3	5	0	0	1	0	0	0	5	37
A13+AZ	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
A13	16	47	6	7	0	1	0	0	0	0	22	55
A12	2	18	4	4	0	1	0	1	0	0	6	24
A11	3	14	2	4	0	0	0	0	0	0	5	18
A10	60	67	4	4	0	0	0	0	0	0	64	71
A9+AZ	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
A9	7	11	6	0	0	0	0	0	0	0	13	11
A8	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0
A7	12	11	1	0	0	0	0	0	0	0	13	11
A6	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamte	110	233	38	28	0	3	1	1	0	0	149	265
Arbeitnehmer												
E15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E14	1	4	3	0	0	0	0	0	0	0	4	4
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	20	6	1	2	0	0	0	0	0	0	21	8
E12	8	7	1	0	0	0	0	0	0	0	9	7
E11	3	12	1	0	0	0	0	0	0	0	4	12
E10	10	8	9	9	0	0	0	0	0	0	19	17
E9	2	5	5	0	0	0	0	0	0	0	7	5
E8	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	6	2
E7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E6	12	6	6	0	0	0	0	0	0	0	18	6
E5	8	1	10	0	0	0	0	0	0	0	18	1
E4	28	38	0	0	0	0	0	0	0	0	28	38
E3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PGR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Arbeitnehme	96	89	38	11	0	0	0	0	0	0	134	100
Gesamtsumme	206	322	76	39	0	3	1	1	0	0	283	365

6.11 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 StMELF

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
B3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
A16	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
A15+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4
A14	3	4	1	0	0	0	0	0	0	0	4	4
A13+AZ	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A13	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
A12	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
A11	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
A10	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3
A9+AZ	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A8	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Summe Beamte	12	22	3	0	0	0	0	2	0	0	15	24
Arbeitnehmer												
E15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
E8	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	5	0
E7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E6	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Summe Arbeitnehmer	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	10	0
Gesamtsumme	17	22	8	0	0	0	0	2	0	0	25	24

6.12 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
B3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A16+Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
A15+AZ	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2
A15	7	8	3	0	1	1	0	0	0	0	11	9
A14	4	8	6	1	0	0	2	1	0	0	12	10
A13+AZ	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
A13	1	16	2	3	0	2	0	0	0	0	3	21
A12	5	5	13	0	0	0	0	1	0	0	18	6
A11	2	12	3	4	0	0	0	2	0	0	5	18
A10	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
A9+AZ	1	6	2	4	0	0	0	0	0	0	3	10
A9	1	3	7	8	0	0	0	1	0	0	8	12
A8	2	3	1	5	0	0	1	1	0	0	4	9
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamte	26	75	38	26	1	3	3	6	0	0	68	110
Arbeitnehmer												
E14	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	1
E12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E11	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
E10	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2
E9	2	5	2	3	0	0	0	0	0	0	4	8
E8	3	1	3	0	0	0	0	0	0	0	6	1
E7	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
E6	3	1	10	1	0	0	0	0	0	0	13	2
E5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E4	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
E3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Summe Arbeitnehmer	11	16	19	7	0	0	0	0	0	0	30	23
Gesamtsumme	37	91	57	33	1	3	3	6	0	0	98	133

6.13 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2022 bis 31.12.2022 ÄLE

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
Beamte	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
A16	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A16+AZ	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A15+AZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
A14	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
A13+AZ	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	5
A13	2	5	0	1	0	2	0	0	0	0	2	8
A12	0	3	4	0	0	0	0	1	0	0	4	4
A11	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	3
A10	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
A9+AZ	2	6	1	1	0	0	0	0	0	0	3	7
A9	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	4	0
A8	6	1	0	0	0	0	1	0	0	0	7	1
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beamte	14	27	7	5	0	4	2	1	0	0	23	37
Arbeitnehmer												
E14	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
E12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E11	1	4	1	1	0	0	0	0	0	0	2	5
E10	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
E9	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3
E8	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	7	1
E7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E6	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1
E5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Summe Arbeitnehmer	11	10	7	1	0	0	1	1	0	0	19	12
Gesamtsumme	25	37	14	6	0	4	3	2	0	0	42	49

7. Anhang II: Tabellen der Forstverwaltung

7.1 Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte am 30.06.2022

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte[1]		Beschäftigte in ATZ[2]		Beurlaubte[3]	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ab Q4								
B9								
B6		1						
B3		7						
A16+AZ						1		
A16		22		3		1		
A15+AZ	2	16		1		5		
A15	3	31	3	9		4		
A14	3	36	8	11	1	6	1	1
A13	6	29	1	1				
in Ausbildung	19	42						
SUMMEN [5]	14	142	12	25	1	17	1	1
	156		37		18		2	
	213							
ab Q3, Forst								
A13 + AZ	1	7	2			6		
A13	2	42	5	3		4		
A12	11	133	11	6	1	18	1	3
A11	22	135	29	13	1	14	12	4
A10	38	93	6	2			3	6
In Ausbildung	23	49						
SUMMEN [5]	74	410	53	24	2	42	16	13
	484		77		44		29	
	634							
ab Q3, Verw. [4]								
A13	8	18	2	2		4		
A12	5	7	3					
A11	3	14	6	1		2		
A10	4	13	2					
A9	6	6					1	
in Ausbildung	8	4						
SUMMEN [5]	26	58	13	3	0	6	1	0
	84		16		6		1	
	107							
ab Q2								
A9 + AZ	1	1	1					
A9	1	11	4	2	1	2		
A8		1					1	
A7		2	1					
A6	1	3						
in Ausbildung	1							
SUMMEN [5]	3	18	6	2	1	2	1	0
	21		8		3		1	
	33							

1) Auch Teilzeit während Elternzeit
2) Altersteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase)
3) Ohne Bezüge Beurlaubte und sonst ruhende Dienstverhältnisse
4) alle fachlichen Schwerpunkte ohne Forstdienst
5) Summen jeweils ohne "in Ausbildung"

7.2 Beamtinnen und Beamte nach Funktionen am 30.06.2022

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte[1]		Beschäftigte in ATZ[2]		Beurlaubte[3]	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
ab Q4 [4]								
AL/RefL /L-LWF		9						
BehL/AL-LWF		22		2		2		
BereichsL ALF	2	24		3		5		
sonst. Vorgesetzte	6	39	3	12	1	7	1	
Sachbearbeitung	6	48	9	8		3		1
SUMMEN	14	142	12	25	1	17	1	1
	156		37		18		2	
	213							
ab Q3, Forst [5]								
A13-DP	8	72	11	4		12	1	3
A12-DP	14	177	12	7	1	16	2	3
A11-DP	52	161	30	13	1	14	13	7
SUMMEN	74	410	53	24	2	42	16	13
	484		77		44		29	
	634							
ab Q3, Verw. [5]								
A13-DP	13	28	2	2		4		
A12-DP	5	9	3					
A11-DP	8	21	8	1		2	1	
SUMMEN	26	58	13	3	0	6	1	0
	84		16		6		1	
	107							
ab Q2								
SUMMEN	3	18	6	2	1	2	1	0

1) Auch Teilzeit während Elternzeit
2) Altersteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase)
3) Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte und sonst ruhende Dienstverhältnisse
4) Erläuterung zur Funktionsgliederung ab Eingangsamt A13:
   a) Abteilungs- und Referatsleitung im StMELF, Leitung LWF
   b) Behördenleitung (o. LWF), Abteilungsleitung LWF
   c) Bereichsleitung am AELF
   d) sonstige Vorgesetzte (z. B. Abteilungsleitung am AELF)
   e) Sachbearbeitung
5) Erläuterung zur Funktionsgliederung ab Eingangsamt A9 bzw. A10:
   a) Bis BesGr. A13 (incl. A13+AZ) bewertete Dienstposten
   b) Bis BesGr. A12 bewertete Dienstposten
   c) Bis BesGr. A11 bewertete Dienstposten
   Wegen Mischfunktionen u.a. sind Unschärfen in der Zuordnung möglich.

7.3 Beförderungen im Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte[1)]		Beschäftigte inATZ[2)]		Beurlaubte[3)]	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
ab Q4								
B9								
B6								
B3		1						
A16+AZ								
A16		2						
A15+AZ		3		1		1		
A15		1	1	1				
A14	2	12	1	1				
SUMMEN	2	19	2	3	0	1	0	0
	21		5		1		0	
	27							
ab Q3, Forst								
A13 + AZ		3	1	1				
A13		5		1				
A12		7						
A11	1	13	3	1			2	
SUMMEN	1	28	4	3	0	0	2	0
	29		7		0		2	
	38							
ab Q3, Verw. [4)]								
A13		1	1	1				
A12								
A11		4						
A10	2	1						
SUMMEN	2	6	1	1	0	0	0	0
	8		2		0		0	
	10							
ab Q2								
A9 + AZ								
A9								
A8								
A7		1						
SUMMEN	0	1	0	0	0	0	0	0
	1		0		0		0	
	1							

*) Angegeben ist das Amt nach der Beförderung

1) Auch Teilzeit während Elternzeit
2) Altersteilzeit (Arbeitsphase)
3) Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte
4) alle fachlichen Schwerpunkte ohne Forstdienst

7.4 Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30.06.2022

	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte[1]				Beurlaubte[2]			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	StM	NB [3]	StM	NB [3]	StM	NB [3]	StM	NB [3]	StM	NB [3]	StM	NB [3]
Entgeltgruppe TV-L												
15/AT				1				1				
14		2		2		1		2				
13, 13Ü	1	11	2	28		12		11		3		
12	1	2		7	1	2				1		
11		4		17		5	1					
10		5		21	1	5		6				
9	1	12		28		6		2				
8	2	10		4	3	12		2				
7				5		1				1		
6	2	21		3	2	58		2	1	1		
5	5	22	1	6	3	79		9		7		
4		1	2	1		5						
3		1				6	1	2				
2, 2Ü						30		1		1		
1												
SUMMEN	12	91	5	123	10	222	2	38	1	14	0	0
	103		128		232		40		15		0	
	231				272				15			
	518											
Entgeltgruppe TV-Forst [4]												
8				33				12				1
7				1								
6				2		1						
5		1		23				8				
4												
3												
2, 2Ü		1				5		3				
1												
SUMMEN	0	2	0	59	0	6	0	23	0	0	0	1
	2		59		6		23		0		1	
	61				29				1			
	91											

1) Auch Teilzeit während Elternzeit
2) Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte und sonst ruhende Arbeitsverhältnisse
3) Nachgeordnete Behörden der Forstverwaltung (nachrichtlich)
4) Nicht übergeleitete MTW-Arbeitskräfte sind entsprechend zugeordnet

7.5 Bewerbungen und Einstellungen im Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022

	Bewerbungen StMELF[1)]		Einstellungen StMELF		Einstellungen NB[2)]	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
Entgeltgruppe TV-L						
13 bis 15	10	3				
9 bis 12	6	9	3		3	4
5 bis 8	13	2	2		14	
1 bis 4						
SUMMEN	29	14	5	0	17	4
	43		5		21	
Entgeltgruppe TV-Forst						
5 bis 8					2	2
1 bis 4						
SUMMEN	0	0	0	0	2	2
	0		0		4	

1) Erfasst sind nur schriftliche Bewerbungen auf externe Stellenausschreibungen.
2) Nachgeordnete Behörden der Forstverwaltung (nachrichtliche Darstellung über gesetzliche Vorgabe hinaus)

8. Anhang III: Vereinbarung über eine vorbereitende Integration in den Dienst während der Phase einer Beurlaubung

1. Frau/Herr ..... ist bis ..... gemäß ..... beurlaubt. Sie/er beabsichtigt, nach Ablauf der Beurlaubung wieder den Dienst in der Landwirtschaftsverwaltung/Verwaltung für Ländliche Entwicklung/Forstverwaltung als Vollzeit-/Teilzeitkraft aufzunehmen.

2. Zur Einarbeitung in die künftigen Dienstaufgaben wird vereinbart, dass Frau/Herr ..... in dem nachstehend festgelegten Umfang am Dienstbetrieb des/der ..... (Behörde) teilnimmt:

   Dauer der Einarbeitungsphase von ..... bis .....

   Anwesenheitszeiten: .....

   (Angabe der jeweiligen Wochentage und des angestrebten täglichen Zeitrahmens)
   Einsatzbereich: ..... (Abteilung/Sachgebiet)
   Dienstliche Zuordnung: ..... (Name des Betreuungsbediensteten).

3. Für die Tätigkeiten in der Einarbeitungsphase wird eine Vergütung/Besoldung nicht gewährt. Im Dienstbetrieb anfallende Reisekosten werden nach den Bestimmungen des Bayer. Reisekostengesetzes erstattet. Dienstunfallschutz wird während der Dauer der Tätigkeit einschließlich des Weges zwischen Wohnung und Dienststelle zugesagt.

4. Aus dem Einsatzbereich kann kein Anspruch auf spätere Verwendung an der o. g. Behörde abgeleitet werden.

Datum .....

Behördenleiter/in ....

(Unterschrift der/des einzuarbeitenden Beschäftigten)