



## **Gleichstellungskonzept 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 2018. 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 2018 als Gleichstellungskonzept der FüAk.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eberl'.

Werner Eberl  
Präsident

Anlage

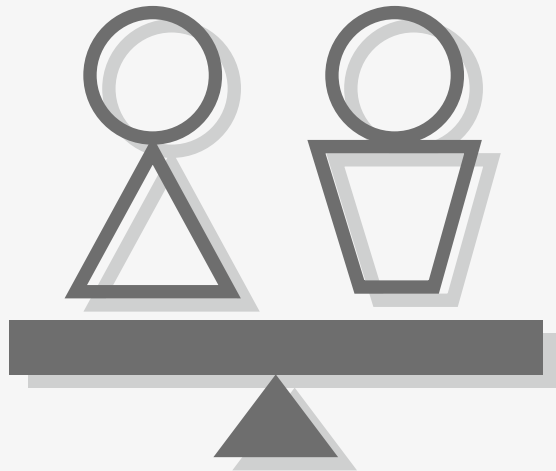
Gleichstellungskonzept 2018 für das Bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (StMELF) sowie nachgeordnete Bereiche – GKELF 2018



# Gleichstellungskonzept 2018

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

– GKELF 2018 –



---

### **Impressum**

Herausgeber:  
Bayerisches Staatsministerium für  
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten  
Ludwigstraße 2  
80539 München  
[www.stmelf.bayern.de](http://www.stmelf.bayern.de)  
[info@stmelf.bayern.de](mailto:info@stmelf.bayern.de)

Stand Januar 2019

Redaktion:  
Referat Öffentliches Dienstrecht, Personal und Disziplinarangelegenheiten

## 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 – BayGIG) 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 gleichermaßen 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 der weitere Anstieg des Anteils von Frauen in Führungspositionen – ein Beleg dafür, dass auch ohne rechtlich problematische, starre Quoten die Chancengleichheit gewahrt ist.

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, 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**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 30. November 1918 erhielten Frauen erstmals in Deutschland das Wahlrecht. Dieses wurde 1919 in der Weimarer Verfassung verankert. Ein Durchbruch in der Gleichstellung von Frauen und Männern! 100 Jahre – mehr als ein durchschnittliches Menschenleben. Da sollte doch schon alles auf dem besten Weg sein. Doch die Rückschau zeigt, dass sich die Gesellschaft nur langsam ändert:

Erst im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland wurde die Gleichberechtigung von Frauen und Männern explizit aufgenommen. Noch bis 1977 (!) bedurfte es der Zustimmung des Ehemanns, wenn eine verheiratete Frau arbeiten wollte. Erst 1980 wurde das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verabschiedet. Viele Schritte durch den Gesetzgeber waren notwendig, um Frauen im Beruf zu fördern und Frauenrechte bis in die Familie hinein zu schützen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind heute auf einem guten Stand. Und so könnte man meinen, dass Frauen und Männer sich am Arbeitsplatz selbstverständlich auf Augenhöhe begegnen. In diesem Bewusstsein wachsen auch unsere Mädchen auf. Doch Unterschiede sind immer noch vorhanden. Sie sind nur weniger sichtbar und bedürfen genaueren Hinschauens. Studiert man die Statistiken wird deutlich, dass Frauen in demokratischen Gremien noch immer unterrepräsentiert sind. Dem Bayerischen Landtag gehören sogar aktuell prozentual weniger Frauen an als noch in der letzten Legislaturperiode. Auch Gesetzgebung erfolgt immer noch vorwiegend aus der männlichen Perspektive.

Frauen holen zwar nach und nach in der Arbeitswelt auf. Trotzdem verdienen sie im Durchschnitt weniger als Männer. Sie nehmen häufiger geringer qualifizierte oder Teilzeittätigkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Aber es besteht auch ein Unterschied bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit. Frauen sind daher deutlich häufiger von Altersarmut betroffen als Männer.

Eine besondere Herausforderung der letzten Jahre stellt die Einwanderung und der Zuzug von Arbeitskräften aus anderen Kulturkreisen dar, die ein anderes Verständnis der Rollen von Frauen und Männern haben. Dies erfordert auch jetzt – 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts – eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit. Nur so lassen sich gegenläufige Entwicklungen verhindern und die Werte, die unsere Gesellschaft ausmachen, erhalten. Den staatlichen Arbeitgebern kommt hier eine Vorbildrolle zu. Ich freue mich, dass der Freistaat Bayern sich seiner Verantwortung bewusst ist und die Gleichstellungsarbeit weiterhin aktiv unterstützt. Das vorliegende Gleichstellungskonzept zeigt die positive Entwicklung im Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der letzten Jahre. Es ist Gedächtnis und Wegweiser für eine vollständige Gleichstellung, die hoffentlich nicht noch einmal 100 Jahre auf sich warten lässt!



Claudia Schön Müller

## Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten für die Forstverwaltung

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn Sie das aktuelle Gleichstellungskonzept mit dem Konzept 2013 vergleichen, werden Ihnen in den Daten und Vergleichen meist nur marginale Veränderungen auffallen. Doch betrachtet man die Entwicklung der Gleichstellung in einem größeren zeitlichen Kontext, wird der seit Jahren andauernde Prozess deutlich, in dem das Bewusstsein für gleichstellungsrelevante Themen sensibilisiert und in kleinen Schritten umgesetzt wurde.

Ein Blick auf die Situation der ersten „Försterinnen“ in einem damals männlich geprägten Berufsbild macht dies sehr deutlich:

- 1973: startet die erste Studentin an der 1972 gegründeten Fachhochschule Weihenstephan,
- 1979: tritt die erste Försterin im gehobenen technischen Forstdienst in Bayern ihren Dienst an,
- 1981: wird die erste Forstbeamtin im höheren Dienst in den Staatsdienst übernommen,
- 1990: die erste Forstwirtin beendet die Ausbildung an einer Waldarbeiterschule.

Insgesamt gab es in der Bayerischen Forstverwaltung in Bezug auf Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengleichheit für Frauen und Männer in den letzten Jahrzehnten eine positive Entwicklung.

Gleichstellung wird im Berufsalltag gelebt: von jungen Eltern mit Nachwuchs und bei der Pflege von Angehörigen; verschiedenste Teilzeitmodelle ermöglichen eine ideale work – life – balance. Auch wenn sich nicht jeder dazu geäußerte Wunsch umsetzen lässt, so ist die Forstverwaltung doch stets bemüht, familien-/lebensfreundliche Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gestalten.

Frauen in Führungspositionen (ab A 15 in nachgeordneten Behörden und ab A 16 im StMELF ) sind noch rar, aber in Zukunft wird auch hier mehr Weiblichkeit vertreten sein, wie der stetig steigende Frauenanteil hoffen lässt.

Bei allen Beschäftigten, den Mitarbeitern der Personalabteilungen, den Gleichstellungsbeauftragten und AnsprechpartnerInnen möchte ich mich recht herzlich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit bedanken. Auch künftig stehe ich Ihnen zu gleichstellungsrelevanten Themen und Fragen gerne zur Verfügung.

Ich hoffe Sie sind neugierig geworden auf das Gleichstellungskonzept 2018 und wünsche viel Spaß beim Lesen.

Ihre



Elfi Raunecker

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten für die Landwirtschaftsverwaltung und die Verwaltung für Ländliche Entwicklung</b> .....	<b>5</b>
<b>Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten für die Forstverwaltung</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Geltungsbereich</b> .....	<b>10</b>
1.1 Landwirtschaftsverwaltung einschließlich Verwaltung für Ländliche Entwicklung .....	10
1.2 Forstverwaltung.....	10
<b>2. Analyse und Bewertung der Personaldaten der Landwirtschaftsverwaltung und der Verwaltung für Ländliche Entwicklung</b> .....	<b>10</b>
2.1 Allgemeine Vorbemerkungen .....	10
2.2 Frauen in der Landwirtschaftsverwaltung und der Verwaltung für Ländliche Entwicklung.....	11
2.3 Teilzeit .....	11
2.4 Beurlaubungen.....	11
2.5 Leistungsbezogene Besoldung .....	12
2.6 Bewerbungen .....	12
2.7 Frauen in Führungspositionen .....	12
2.8 Beurteilungen .....	13
2.9 Zusammenfassende Bewertung .....	14
<b>3. Analyse und Bewertung der Personaldaten der Forstverwaltung</b> .....	<b>14</b>
3.1 Erhebung der Daten .....	14
3.2 Der Personalbestand insgesamt .....	15
3.3 Beschäftigte mit Einstieg ab der vierten Qualifikationsebene .....	15
3.3.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen .....	16
3.3.2 Dienstliche Funktionen .....	16
3.3.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung .....	17
3.3.4 Beförderungen .....	17
3.4 Beschäftigte mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt Forstdienst.....	17
3.4.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen .....	18
3.4.2 Dienstliche Funktionen .....	18
3.4.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung .....	19
3.4.4 Beförderungen .....	19
3.5 Beschäftigte mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst.....	19
3.5.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen .....	19



3.5.2	Dienstliche Funktionen .....	19
3.5.3	Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung.....	20
3.5.4	Beförderungen .....	20
3.6	Beschäftigte mit Einstieg ab der zweiten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst.....	20
3.6.1	Verteilung auf die Besoldungsgruppen .....	20
3.6.2	Dienstliche Funktionen .....	20
3.6.3	Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung.....	20
3.6.4	Beförderungen .....	21
3.7	Leistungsbezüge.....	21
3.8	Beurteilung .....	21
3.9	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des StMELF – Forstverwaltung – .....	22
3.9.1	Personalgewinnung .....	22
3.9.2	Personaleinsatz (inklusive Eingruppierung) .....	22
3.9.3	Teilzeit, Beurlaubung .....	22
3.10	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nachgeordneten Bereich.....	23
3.10.1	TV-L-Beschäftigte.....	23
3.10.2	TV-Forst-Beschäftigte.....	24
3.11	Leistungsbezüge für Arbeitnehmer.....	24
3.12	Fortbildung.....	24
3.13	Zusammenfassende Bewertung.....	26
<b>4</b>	<b>Maßnahmen im Geschäftsbereich .....</b>	<b>26</b>
4.1	Erhöhung des Frauenanteils .....	26
4.1.1	Allgemeine Steigerung der Frauenquote.....	26
4.1.2	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.....	27
4.2	Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	28
4.2.1	Allgemeines.....	28
4.2.2	Stellenausschreibung, Stellenbesetzung und wohnortnahe Verwendung.....	28
4.3	Fortbildung, Beurteilung und Beförderung.....	30
4.3.1	Fortbildung.....	30
4.3.2	Maßnahmen bei der Beurteilung .....	31
4.3.3	Beförderungen während der Beurlaubung .....	31
4.4	Beurlaubung, Teilzeit und flexible Arbeitszeit.....	31
4.4.1	Teilzeitfähige Dienstposten .....	31
4.4.2	Umfang der Teilzeitbeschäftigung .....	32
4.4.3	Sonstige gleichstellungsrelevante Maßnahmen .....	32

4.4.4	Rückkehr aus der Beurlaubung, Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstellung .....	33
4.4.5	Arbeitszeitfragen, mobile Arbeit.....	34
<b>5.</b>	<b>In-Kraft-Treten.....</b>	<b>35</b>
<b>6.</b>	<b>Anhang I: Tabellen und Diagramme der Landwirtschaftsverwaltung .....</b>	<b>36</b>
6.1	Personal-Ist-Bestand Landwirtschaftsverwaltung; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung.....	36
6.2	Personal-Ist-Bestand StMELF; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung .....	37
6.3	Personal-Ist-Bestand LfL, LWG, FÜAk, TFZ, ÄELF, Schulen; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung.....	38
6.4	Personal-Ist-Bestand ÄLE; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung.....	39
6.5	Ernennungen/Einstellungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 StMELF .....	39
6.6	Ernennungen/Einstellungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 LfL, LWG, FÜAk, TFZ, ÄELF, Schulen.....	40
6.7	Ernennungen/Einstellungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 ÄLE .....	40
6.8	Fortbildung 01.01.2017 bis 31.12.2017 StMELF.....	41
6.9	Fortbildung 01.01.2017 bis 31.12.2017 LfL, LWG, FÜAk, TFZ, ÄELF, Schulen .....	42
6.10	Fortbildung 01.01.2017 bis 31.12.2017 ÄLE.....	43
6.11	Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 StMELF .....	43
6.12	Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 LfL, LWG, FÜAk, TFZ, ÄELF, Schulen .....	44
6.13	Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 ÄLE.....	44
<b>7.</b>	<b>Anhang II: Tabellen der Forstverwaltung.....</b>	<b>45</b>
7.1	Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte am 30.06.2017 .....	45
7.2	Beamtinnen und Beamte nach Funktionen am 30.06.2017.....	46
7.3	Beförderungen im Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2017 .....	47
7.4	Personal-Ist-Bestand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30.06.2017 .....	48
7.5	Bewerbungen und Einstellungen im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2017.....	49
<b>8.</b>	<b>Anhang III: Vereinbarung über eine vorbereitende Integration in den Dienst während der Phase einer Beurlaubung .....</b>	<b>50</b>

## **1. Geltungsbereich**

### **1.1 Landwirtschaftsverwaltung einschließlich Verwaltung für Ländliche Entwicklung**

Das GKELF 2018 gilt für alle Behörden des Geschäftsbereichs Landwirtschaft soweit diese keine eigenen Gleichstellungskonzepte erstellen.

### **1.2 Forstverwaltung**

Entsprechend Art. 3 Abs. 2 BayGIG 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 BayGIG). 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 insgesamt.

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

### **2.1 Allgemeine Vorbemerkungen**

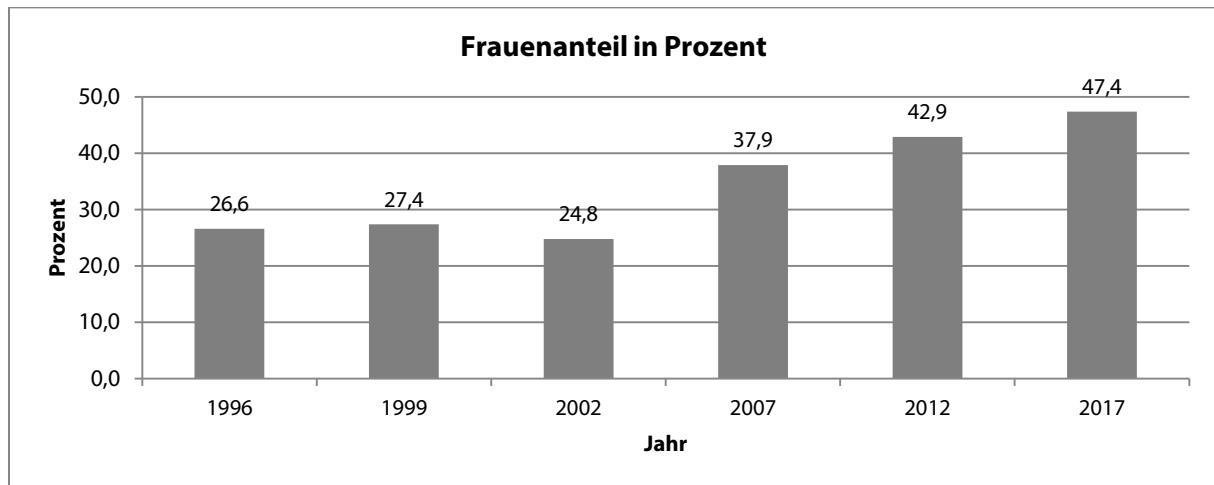
Die im Anhang I wiedergegebenen statistischen Daten sind weitgehend mit dem Personalinformations- und Stellenbewirtschaftungssystem VIVA-PSV erhoben worden. Soweit nicht auf Stellen im Haushaltsplan verwiesen ist, erfolgte die Ermittlung nach Personen (Köpfen) zum Stichtag 30.06.2017. Abweichungen gegenüber 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 Tendenzangaben 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 BayGIG), 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 47,4 % (2012: 42,9 %). Er beträgt jetzt bei den Beamten 34,4 % (2012: 28,8 %) und bei den Arbeitnehmern 62,5 % (2012: 61,7 %). Die langfristige Entwicklung ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass auf Grund der Geschlechterverteilung in den Altersgruppen mehr Männer als Frauen aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

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 bei 42,6 % stabil geblieben (2012: 42,6 %). Sie liegt im Beamtenbereich bei 32,3 % (2012: 34,0 %) und im Arbeitnehmerbereich bei 54,5 % (2012: 54,2 %). Dabei ist die Inanspruchnahme von Altersteilzeit wegen der Abschaffung im Arbeitnehmerbereich und Verschlechterung der Konditionen im Beamtenbereich zurückgegangen. Die Teilzeitquote ohne Altersteilzeitfälle liegt folglich mit insgesamt 39,2 % erneut deutlich über dem Niveau des vorangehenden GKELF (2012: 33,3 %). Die um die Altersteilzeitfälle reduzierten Teilzeitquoten betragen für Beamte 27,9 % (2012: 23,2 %), für Arbeitnehmer 52,4 % (2012: 46,7 %). 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 ist von 3,9 % (2012) auf jetzt 3,5 % weiter abgefallen. Die beurlaubten Beschäftigten sind nach wie vor überwiegend weiblich (rund 76 %).

## 2.5 Leistungsbezogene Besoldung

Im Erhebungsjahr wurden Leistungsprämien wie folgt vergeben

Voll- und Teilzeitbeschäftigte					Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
Gesamt	Männer	%	Frauen	%	Männer	%	Frauen	%	Männer	%	Frauen	%
679	362	53,3	317	46,7	297	43,7	135	19,9	65	9,6	182	26,8

## 2.6 Bewerbungen

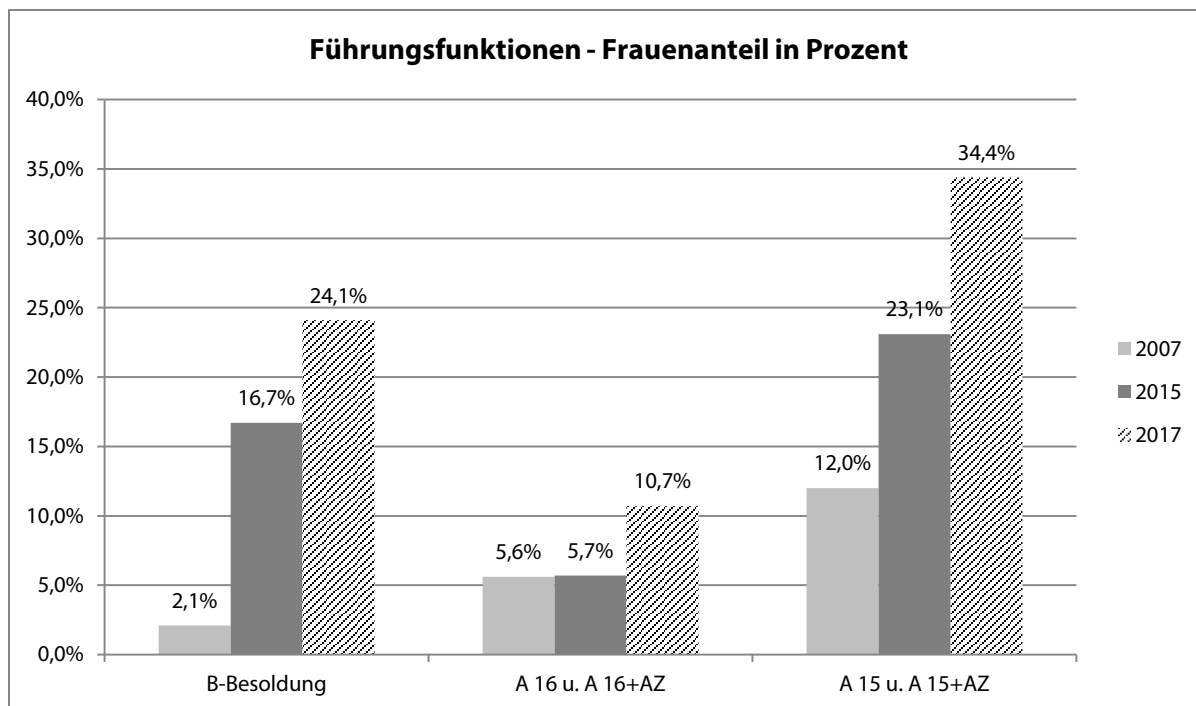
	Landwirtschaft				Hauswirtschaft/Ernährung				Ländliche Entwicklung			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.	Bew.	Einst.
4. QE	64	9	49	11	15	12	–	–	–	2	–	3
3. QE	46	13	46	13	49	8	2	1	10	6	15	6
2. QE	12	5	50	16	–	–	–	–	73	16	120	10
Gesamt	122	27	145	40	64	20	2	1	83	24	135	19

Die Zahlen beziehen sich auf das Kalenderjahr 2018. 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 (55 %) an der Gesamtzahl der Bewerber hat sich gegenüber 2012 (64 %) leicht verringert. Die Einstellungsquote liegt bei den weiblichen Bewerberinnen mit 27 % geringfügig unter der Quote bei den männlichen Bewerbern (31 %). Da die Einstellungen unter strikter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese erfolgen, lassen sich aus dieser 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. Eine weitere deutliche Zunahme ist sowohl in der B-Besoldung (Referatsleiterinnen im Staatsministerium und Präsidentin der FüAk) sowie in den Besoldungsgruppen A 16 und A 16+AZ (z. B. Leiterinnen von ÄELF) und den Besoldungsgruppen A 15 und A 15+AZ (z. B. Abteilungsleiterinnen an den ÄELF) zu verzeichnen.



## 2.8 Beurteilungen

Für das GKELF 2018 wurden die letzten abgeschlossenen Beurteilungsrunden herangezogen.

Periodische Beurteilung der Beamtinnen und Beamten Besoldungsgruppen A 13 bis A 16+AZ in der Landwirtschaftsverwaltung im Jahr 2017:

Durchschnitt der Gesamturteile	Frauen			Männer		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
<b>Bereich Landwirtschaft gesamt</b>	11,90	11,70	11,78	12,49	11,85	12,42
<b>Ämter und Schulen (Kap. 08 40)</b>	11,85	11,56	11,65	12,35	11,87	11,29
<b>LfL, LWG, FüAk, TFZ, KErn</b>	12,04	12,57	12,23	12,71	11,80	12,65

Periodische Beurteilung der Beamtinnen und Beamten Besoldungsgruppen A 6 bis A 12 in der Landwirtschaftsverwaltung im Jahr 2018:

Durchschnitt der Gesamturteile	Frauen			Männer		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
<b>Bereich Landwirtschaft gesamt</b>	11,00	11,22	11,16	11,44	10,91	11,30
<b>Ämter und Schulen (Kap. 08 40)</b>	11,07	11,24	11,18	11,41	10,90	11,26
<b>LfL, LWG, FüAk, TFZ, KErn</b>	10,88	11,24	11,12	11,59	11,07	11,52

Durchschnittliche Beurteilungsergebnisse der letzten Beurteilungsrunden in der Verwaltung für Ländliche Entwicklung (Besoldungsgruppe A 10 und höher 2016; übrige Besoldungsgruppen 2018):

Durchschnitt der Gesamturteile Bereich ÄLE	Frauen			Männer		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
<b>2. Qualifikationsebene</b>	10,28	11,19	10,96	11,34	11,37	11,35
<b>3. Qualifikationsebene</b>	10,94	11,51	11,08	11,80	11,46	11,71
<b>4. Qualifikationsebene</b>	11,06	10,63	10,88	12,22	11,33	12,14
<b>Gesamt</b>	10,76	11,11	10,97	11,78	11,38	11,73

## 2.9 Zusammenfassende Bewertung

Der Frauenanteil ist auch in den letzten Jahren wieder gestiegen. 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 erneut zugenommen. Die verhältnismäßig geringe Zahl der beurlaubten Beschäftigten ist zurückgegangen. 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 Personalfluktuaton, den Stilleinsparungen und den Bestimmungen des öffentlichen Dienstrechts. Viele Komponenten der künftigen Personalentwicklung sind damit bereits vorgezeichnet.

Insbesondere der erneute Anstieg des Anteils der Frauen in Führungsfunktionen zeigt, dass Frauen allein aufgrund der Zunahme ihres Anteils in der Gruppe der Beamten – nach Ablauf der üblichen beruflichen Entwicklung – selbstverständlich in den Führungspositionen ankommen.

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 01.01.2017 bis 31.12.2017, allen stichtagsbezogenen Daten (insb. Personalbestand) der Stichtag 30.06.2017 zugrunde, soweit nichts anderes vermerkt ist.

Abweichend von früheren Konzepten 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 Beförderungsmärkten 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 989 Beamtinnen und Beamte. Gegenüber 2013 hat sich der Personalbestand um 48 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 Qualifikationsebene (Q), ggf. Schwerpunkt	Frauen				Männer				Summe	
	30.06.2013		30.06.2017		30.06.2013		30.06.2017		30.06.2013	30.06.2017
<b>Q4</b>	21	8,0 %	<b>27</b>	<b>11,2 %</b>	243	92,0 %	<b>215</b>	<b>88,8 %</b>	264	<b>242</b>
<b>Q3, Forstdienst</b>	77	13,0 %	<b>96</b>	<b>16,3 %</b>	516	87,0 %	<b>493</b>	<b>83,7 %</b>	593	<b>589</b>
<b>Q3, andere</b>	27	20,9 %	<b>32</b>	<b>27,6 %</b>	102	79,1 %	<b>84</b>	<b>72,4 %</b>	129	<b>116</b>
<b>Q2</b>	17	33,3 %	<b>12</b>	<b>28,6 %</b>	34	66,7 %	<b>30</b>	<b>71,4 %</b>	51	<b>42</b>
<b>Summe</b>	142	13,7 %	<b>167</b>	<b>16,9 %</b>	895	86,3 %	<b>822</b>	<b>83,1 %</b>	1.037	<b>989</b>

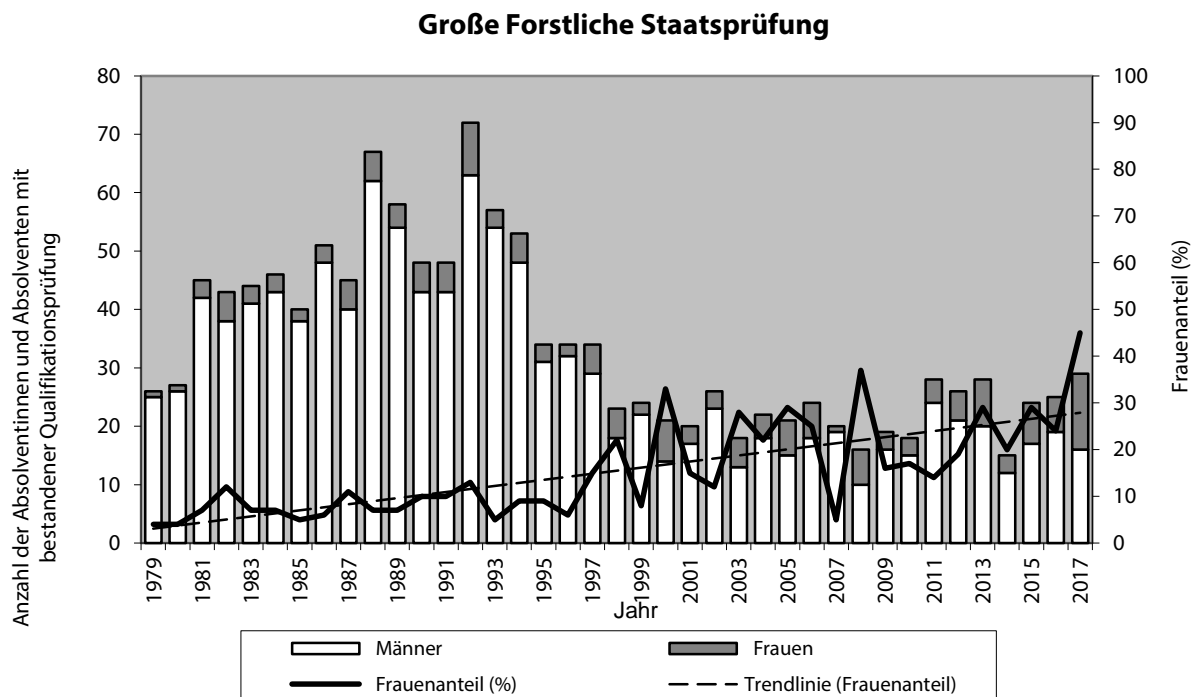
### 3.3 Beschäftigte mit Einstieg ab der vierten Qualifikationsebene

Die Beamtinnen und Beamten der Bayerischen Forstverwaltung mit Einstieg ab der vierten Qualifikationsebene haben einen Anteil von rund 24 % (2008: 25 %). Zum Stichtag 30.06.2017 waren 242 Personen beschäftigt (ohne Beamtinnen und Beamte in Ausbildung = Forstreferendarinnen/Forstreferendare). Sie verteilen sich nach Geschlecht wie folgt:

	30.06.2013		30.06.2017	
<b>Frauen</b>	21	8,0 %	<b>27</b>	<b>11,2 %</b>
<b>Männer</b>	243	92,0 %	<b>215</b>	<b>88,8 %</b>

Der Frauenanteil liegt bei 11,2 % 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 2017 ist in nachfolgender Grafik dargestellt:





Der Graphik 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.

### 3.3.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen

Die Beschäftigten befinden sich überwiegend in den Besoldungsgruppen (BesGr) A 14 (rd. 43 %) und A 15 (rd. 26 %), gefolgt von der BesGr A 13 (rd. 11 %). Etwa 14 % 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. Vier Beamtinnen haben ein Amt der BesGr A 15 inne. Den BesGr A 15 mit Amtszulage 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 2017 sind

- drei Beamtinnen stellvertretende Referatsleiterin bzw. Teamleiterin im Staatsministerium,
- fünf Beamtinnen Abteilungsleiterinnen an einem Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten.

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 leicht erhöht bei 11,2 % (2013: 10,2 %). In Altersteilzeit (Arbeits- oder Freistellungsphase) befinden sich 8,7 % (8,0 %).

Der Anteil der beurlaubten Beamtinnen und Beamten hat sich geringfügig auf 3,7 % (2,7 %) erhöht.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung werden von Frauen (44,4 % der Beamtinnen; 2013: 57,1 %) 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 (11,2 % der Beamten; 2013: 9,1 %). 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 betraf nur eine von insgesamt 14 Beförderungen eine Beamtin. Einen Überblick enthält Tabelle 3 im Anhang II.

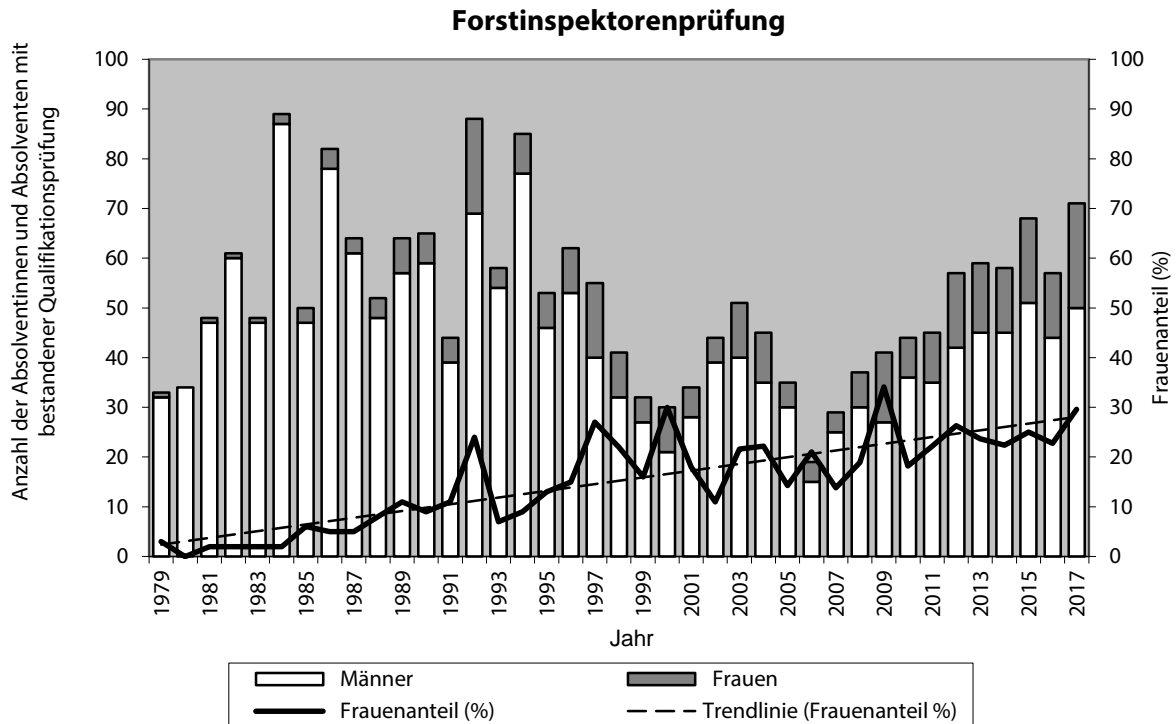
## 3.4 Beschäftigte mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt Forstdienst

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit Einstieg ab der dritten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts Forstdienst nimmt einen Anteil von fast 60 % ein. Zum Stichtag 30.06.2017 waren in dieser Laufbahn (ohne Beamtinnen und Beamte in Ausbildung = Forstanwärterinnen/Forstanwärter) 589 Personen beschäftigt, fast genau so viele Personen wie 2013 (593). Sie verteilen sich nach Geschlecht wie folgt:

	30.06.2013		30.06.2017	
<b>Frauen</b>	77	13,0 %	<b>96</b>	<b>16,3 %</b>
<b>Männer</b>	515	87,0 %	<b>493</b>	<b>83,7 %</b>

Der Frauenanteil dieser Beschäftigtengruppe liegt bei über 16 % (2008: 13 %) und hat sich effektiv um 19 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 20 %, mit Spitzenwerten von über 30 %. Einen Überblick über die Anzahl der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, die die Prüfung erfolgreich abgelegt haben, gibt nachstehende Grafik:



#### 3.4.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen

Die Beschäftigten befinden sich überwiegend in den BesGr A 11 (41,3 %) und A 12 (30,1 %), gefolgt von den BesGr A 10 (17,1 %) und A 13/A 13 + AZ (11,6 %).

Die Beamtinnen mit Einstieg in der dritten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts Forstdienst gehören zur Hälfte der BesGr A 11 (48 von 96) an. Die andere Hälfte verteilt sich auf die BesGr A 10 (26), A 12 (16) und A 13/A 13 + AZ (6). Dem allgemeinen Trend folgend, steigt der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen, wenn auch insgesamt noch auf niedrigem absoluten Niveau.

#### 3.4.2 Dienstliche Funktionen

15 Beamtinnen ist ein bis BesGr A 13/A 13 mit Amtszulage bewerteter Dienstposten übertragen (2013: 12), 20 Beamtinnen ein bis BesGr A 12 bewerteter Dienstposten (2013: 20). Bei einem Frauenanteil von rund 16 % in dieser Beschäftigtengruppe sind Frauen auf den Beförderungsdienstposten noch nicht durchgängig mit vergleichbaren Anteilen vertreten (23,6 % auf A 11-, 8,7 % auf A 12- und 15 % auf A 13-Dienstposten). Im Vergleich zu 2013 ist jedoch festzustellen, dass sich insbesondere bezüglich der A 13-Dienstposten der Frauenanteil erhöht hat. Mit Erfüllung der dienstrechtlichen Voraussetzungen wird die Zahl der Frauen, die A 13 tatsächlich erreichen, weiterhin zunehmen.

### 3.4.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten liegt bei 9,7 % (2013: 7,6 %). In Altersteilzeit (Arbeits- oder Freistellungsphase) befinden sich 3,1 % (5,4 %). Beurlaubt sind 2,5 % (2,2 %).

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung werden von Frauen (54,2 % der Beamtinnen; 2013: 48,1 %) nach wie vor deutlich häufiger in Anspruch genommen als von Männern (4,1 % der Beamten; 2013: 3,9 %). Altersteilzeit wird demgegenüber – bedingt durch die Altersstruktur – 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 75 Beförderungen im Bezugszeitraum erfolgten neun nach BesGr A 13 und A 13 + AZ, 27 nach A 12 (davon drei Beamtinnen) und 39 nach der BesGr A 11 (davon zehn 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<sup>1</sup> nimmt einen Anteil von knapp 12 % ein. Zum Stichtag 30.06.2017 waren in dieser Gruppe (ohne Beamtinnen und Beamte in Ausbildung = Regierungsinspektoranwärterinnen/Regierungsinspektoranwärter) 116 Personen beschäftigt. Diese verteilen sich nach Geschlecht wie folgt:

	30.06.2013		30.06.2017	
<b>Frauen</b>	27	20,9 %	<b>32</b>	<b>27,6 %</b>
<b>Männer</b>	102	79,1 %	<b>84</b>	<b>72,4 %</b>

Der Frauenanteil dieser Beschäftigtengruppe mit 27,6 % (2013: 20,9 %) hat sich erhöht, effektiv um fünf Personen; dem steht ein Rückgang bei den Männern um 18 Personen gegenüber.

### 3.5.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen

Die Beamtinnen befanden sich zum Stichtag in den BesGr A 9 (3 von 32), A 10 (6), A 11 (12), A 12 (5) sowie A 13 (6).

### 3.5.2 Dienstliche Funktionen

16 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 27,6 % in dieser Beschäftigtengruppe sind Frauen nahezu proportional auf den höher bewerteten Dienstposten repräsentiert.

---

<sup>1</sup> Einige wenige Angehörige sonstiger fachlicher Schwerpunkte (ohne Forstdienst) sind hier aus Vereinfachungsgründen mit enthalten.

### 3.5.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung

Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten hat sich im Bezugszeitraum auf 18,1 % erhöht (2013: 12,4 %). In Altersteilzeit (Arbeits- oder Freistellungsphase) befinden sich nur mehr 2,6 % (7,8 %). Die Zahl der Beurlaubungen ist auf unter 1 % gesunken (2,3 %).

I. d. R. erfolgen Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Zusammenhang mit Elternzeit oder aus familienpolitischen Gründen (Art. 89 BayBG). Teilzeitbeschäftigung spielt bei den 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 vergleichsweise hohen relativen Änderungen).

### 3.5.4 Beförderungen

Im Bezugszeitraum entfielen sieben von 16 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<sup>2</sup> nimmt einen Anteil von 4,2 % ein. Zum Stichtag 30.06.2017 waren (ohne Beamtinnen und Beamte in Ausbildung = Regierungsekretärinnen/Regierungsekretärinnen/Regierungsekretärinnen) 42 Personen beschäftigt. Die Beschäftigten in dieser Laufbahn verteilen sich nach Geschlecht wie folgt:

	30.06.2013		30.06.2017	
<b>Frauen</b>	17	33,3 %	<b>12</b>	28,6 %
<b>Männer</b>	34	66,7 %	<b>30</b>	71,4 %

Der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe ist bei insgesamt rückläufiger Anzahl mit 28,6 % leicht gesunken (2013: 33,3 %).

### 3.6.1 Verteilung auf die Besoldungsgruppen

Die Beamtinnen befanden sich zum Stichtag in den BesGr A 8 (3 von 12), A 9 (8) und A 9+AZ (1).

### 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 + Amtszulage möglich.

### 3.6.3 Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Beamtinnen und Beamter hat sich im Bezugszeitraum geringfügig erhöht auf 26,2 % (2013: 25,5 %) der Beschäftigten. Altersteilzeit und Beurlaubungen spielen keine Rolle. Teilzeitbeschäftigung wird von Frauen (75 % der Beamtinnen) deutlich häufiger in Anspruch

<sup>2</sup> Einzelne Angehörige sonstiger fachlicher Schwerpunkte sind hier aus Vereinfachungsgründen enthalten.

genommen als von Männern (6,7 % der Beamten). Die aufgezeigten Veränderungen haben auf Grund der vergleichsweise geringen Beschäftigtenzahl eine begrenzte Aussagekraft, da geringe absolute Änderungen bereits zu vergleichsweise hohen relativen Änderungen führen.

### 3.6.4 Beförderungen

Im Bezugszeitraum waren keine Beförderungen 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 2013 im Vergleich							
	Vollbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Frauen 2017	Frauen 2013	Männer 2017	Männer 2013	Frauen 2017	Frauen 2013	Männer 2017	Männer 2013
<b>ab Besoldungsgruppe</b>								
A 14	–	–	16	22	1	–	2	1
A 10	9	8	72	91	6	5	11	3
A 6	–	1	1	2	–	1	1	–
<b>Summen</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>89</b>	<b>115</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
Prozentanteile an Gesamtvergabe	7,5 %	6,7 %	74,8 %	85,8 %	5,9 %	4,5 %	11,8 %	3,0 %
<b>Summen Voll- und Teilzeit</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>103</b>	<b>119</b>				
Prozentanteile an Gesamtvergabe	13,5 %	11,2 %	86,5 %	88,8 %				

Insgesamt wurden etwas weniger Leistungsprämien vergeben. Frauen wurden geringfügig häufiger bedacht als 2013, jedoch noch nicht ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten (16,9 %) entsprechend.

### 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
<b>Q4</b>	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
A14	12,3	11,9	12,1	12,2
<b>Q3</b>				
A13	12,9	12,5	12,6	12,8
A12	12,0	11,6	11,3	12,1
A11	11,1	10,8	10,8	11,1
A10	10,0	10,0	10,2	10,0
<b>Q2</b>				
A9	11,5	11,80	11,9	11,5

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.

### **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 27 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Staatsministerium sind 22 Frauen und fünf Männer. Der Frauenanteil liegt somit bei 81,5 % (2008: 72,4 %).

#### **3.9.1 Personalgewinnung**

Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral bzw. so gestaltet, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Im Bezugszeitraum fanden drei externe Ausschreibungen statt (vgl. Tabelle im Anhang II).

#### **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 48 % vollbeschäftigt, 48 % teilzeitbeschäftigt und 4 % beurlaubt. Von den Frauen waren rund 54 % teilzeitbeschäftigt und 5 % beurlaubt; von den Männern arbeiten 20 % 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 Teilzeiterkraft 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 Ersatz-einstellungen 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 398 Personen, davon 301 Frauen (75,6 %) und 97 Männer (24,4 %). Einen Überblick gibt folgende Tabelle:

Geschlecht	Vollbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte			
	30.06.2013		30.06.2017		30.06.2013		30.06.2017		30.06.2013		30.06.2017	
<b>Frauen</b>	94	52,8 %	<b>67</b>	<b>47,9 %</b>	231	93,9 %	<b>225</b>	<b>90,4 %</b>	12	92,3 %	<b>9</b>	<b>100 %</b>
<b>Männer</b>	84	47,2 %	<b>73</b>	<b>52,1 %</b>	15	6,1 %	<b>24</b>	<b>9,6 %</b>	1	7,7 %	-	-
<b>Summen</b>	178	100 %	<b>140</b>	<b>100 %</b>	246	100 %	<b>249</b>	<b>100 %</b>	13	100 %	<b>9</b>	<b>100 %</b>

Vor allem der die Zahl der weiblichen Vollbeschäftigten hat abgenommen, die der männlichen Teilzeitbeschäftigten 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 deutlich abgenommen. Der Frauenanteil ist hier 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 ASP tätig sind. In den höheren Entgeltgruppen überwiegt zwar der Anteil der Männer. Der Frauenanteil ist jedoch 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			
	30.06.2013		30.06.2017		30.06.2013		30.06.2017		30.06.2013		30.06.2017	
Frauen	297	91,4 %	<b>261</b>	<b>92,2 %</b>	28	37,3 %	<b>23</b>	<b>35,9 %</b>	24	45,3 %	<b>17</b>	<b>33,3 %</b>
Männer	28	8,6 %	<b>22</b>	<b>7,8 %</b>	47	62,7 %	<b>41</b>	<b>64,1 %</b>	29	54,7 %	<b>34</b>	<b>66,7 %</b>
Summen	325	100 %	<b>283</b>	<b>100 %</b>	75	100 %	<b>64</b>	<b>100 %</b>	53	100 %	<b>51</b>	<b>100 %</b>

Die fünf Höhergruppierungen im Bezugszeitraum betrafen vier Frauen und einen Mann.

90 Beschäftigte wurden neu eingestellt, davon 41 Frauen (45,5 %) und 49 Männer (54,5 %). 15 Einstellungen ab Entgeltgruppe 13 betrafen 12 Männer und drei Frauen. In den Entgeltgruppen 9 bis 12 kamen bei insgesamt 46 Einstellungen 16 Frauen zum Zug (34,8 %).



### 3.10.2 TV-Forst-Beschäftigte

Der Personalstand nach TV-Forst<sup>3</sup> umfasst 98 Personen, davon acht Frauen und 90 Männer:

Geschlecht	Vollbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte				Beurlaubte			
	30.06.2013		30.06.2017		30.06.2013		30.06.2017		30.06.2013		30.06.2017	
Frauen	1	1,4 %	-	-	9	33,3 %	7	25 %	-	-	1	50 %
Männer	73	98,6 %	68	100 %	18	66,7 %	21	75 %	3	100 %	1	50 %
Summen	74	100 %	68	100 %	27	100 %	28	100 %	3	100 %	2	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.

Drei männliche Beschäftigte wurden neu eingestellt und ein Mann wurde höhergruppiert.

### 3.11 Leistungsbezüge für Arbeitnehmer

2017 konnten im Rahmen einer außertariflichen Maßnahme erstmals 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.

Entgeltgruppe	Leistungsprämien 2017			
	Vollbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Frauen 2017	Männer 2017	Frauen 2017	Männer 2017
ab E 14	-	1	-	-
ab E 10	2	-	2	-
bis E 9	20	7	43	1
<b>Summen</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>1</b>
Prozentanteile an Gesamtvergabe	29,0 %	10,5 %	59,2 %	1,3 %
<b>Summen Voll- und Teilzeit</b>	<b>67</b>	<b>9</b>		
Prozentanteile an Gesamtvergabe	88,2 %	11,8 %		

### 3.12 Fortbildung

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

<sup>3</sup> Nicht übergeleitete MTW-Arbeitskräfte sind mitenthalten.

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 der Einführung von BayLern, der gemeinsamen, Internet basierten E-Learning-Plattform der bayerischen Behörden ([www.baylern.de](http://www.baylern.de)), wurde ein weiteres Instrument geschaffen, um Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an attraktiven Fortbildungsmöglichkeiten an ihrer Dienststelle oder von zu Hause aus zu ermöglichen.

Von der bei Lehrgängen an der Forstschule angebotenen Möglichkeit der Kinderbetreuung wurde in den vergangenen Jahren lediglich einmal Gebrauch gemacht. Aufgrund marginaler Resonanz wird die Kinderbetreuung in Zukunft nicht mehr explizit angeboten. Gleichwohl werden bei konkretem Bedarf Lösungen für eine etwaige Betreuung gefunden werden können. (Den Bedarf bitte bei der Gleichstellungsbeauftragten anmelden!)

Im Zeitraum 2014 bis 2018 wurde ein Beamter zum Lehrgang für Verwaltungsführung der Bayerischen Staatskanzlei entsandt.

An der ressortübergreifenden Fortbildung für Führungskräfte der Bayerischen Akademie für Verwaltungsmanagement (Führungskolleg I + II) nahmen zehn Männer und drei Frauen 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“, getrennt für Beamte und Tarifbeschäftigte, mit konstant hoher Resonanz seit 1998 an.

Mit der Dienstrechtsreform 2011 wurde das Verfahren des Aufstieges durch die modulare Qualifizierung abgelöst. Seitdem haben 16 Personen, darunter vier 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 werden beurlaubte Beschäftigte über die Fortbildungsveranstaltungen informiert. Die Beurlaubten bekommen von der personalverwaltenden Stelle das Fortbildungsverzeichnis und ggf. zusätzliche Angebote zugesandt. Sie können sich dann um Seminarplätze bewerben. Es wird damit weiterhin sichergestellt, dass aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise ermöglicht wird.

### **3.13 Zusammenfassende Bewertung**

Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren in den Beschäftigungsgruppen zumeist leicht gestiegen. 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 nach Art. 89 BayBG bestehenden Rechtsanspruch auf die familienpolitische Teilzeit 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, den Stelleneinsparungen 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 Behördenleiter und 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 oder Assessment-Centers auswirken. Dabei ist auch anzustreben, geeignete Frauen frühzeitig in entsprechende Stellvertreterfunktionen 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 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.

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 und Forsten 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 und Forsten setzt sich daher zum Ziel, bis Ende 2020 bei der Besetzung von Führungspositionen den Frauenanteil in der jeweiligen Führungsebene so zu erhöhen, dass bei den neu besetzten Dienstposten die Verteilung zwischen Frauen und Männern 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 Arbeitszeit.

### **4.2.2 Stellenausschreibung, Stellenbesetzung und wohnortnahe Verwendung**

#### **4.2.2.1 Stellenausschreibung**

Gemäß Art. 12 Abs. 1 BayBG sind die 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 und unter Berücksichtigung der Vorgaben zum Stellenabbau 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 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 vorgemerakter 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 Be-

darfs. 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.
- 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 deutlich unterrepräsentiert sind, werden der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig 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 regelmäßig deutlich unterrepräsentiert sind, die Gleichstellungsbeauftragten schon im Vorfeld über die aussichtsreichsten Bewerber und Bewerberinnen, 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 Bewerber und Bewerberinnen 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 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 Behördenleiter.

### **4.3 Fortbildung, Beurteilung und Beförderung**

#### **4.3.1 Fortbildung**

Frauen sind – im Rahmen der vorliegenden Seminaranmeldungen – bei der Auswahl der 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 Behördenleiter und die von diesen beauftragten Bediensteten sind gehalten, dem berechtigten Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten oder der 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 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 und zu Assessment-Centers 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 und Assessment-Centers 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 in der Informationsschrift „Schule und Beratung“ 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 Behördenleiter, Mitarbeiter der Personalverwaltung, Gleichstellungsbeauftragte 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 BayGIG, wonach Frauen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden sollen (Art. 9 Abs. 5 BayGIG), ist weiterhin zu beachten.

Bei Nachfrage wird weiterhin die Möglichkeit zur Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder während der Fortbildung der Erziehungsberechtigten an der Forstschule gesucht.

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 Arbeitszeit**

#### **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 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,
- jeder der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle grundsätzlich geeignet ist und die Bewerber ihre Bereitschaft für konkrete Jobsharing-Modelle in Bezug auf die ausgeschriebenen Dienstposten erklären,
- die für die Stellenbesetzung in Frage kommenden 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 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 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. Unter Beachtung des Art. 11 Abs. 1 Satz 3 BayGlG sollten deshalb Teilzeitbeschäftigungen vorrangig auf Arbeitsmaße von 1/2, 3/4 oder 2/3 einer Vollbeschäftigung festgelegt werden. Ausnahmen hiervon sollen zugelassen werden, wenn die persönlich-familiäre Situation der Antragsteller dies zwingend erfordert.

#### **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 Ausdrücke 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 2018 zugesandt.

##### **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;
  - 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 Nebenlehrer, 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 Ansprechpartner sollen beurlaubte Dienstkräfte mit deren Einverständnis über gleichstellungsrelevante Neuigkeiten informieren.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und die Ansprechpartner 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 Ansprechpartnern 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 Arbeitnehmer, deren Teilzeitbeschäftigung einzelarbeitsvertraglich vereinbart wurde.
- Art. 13 BayGIG 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. Im Rahmen dieses Gleichstellungskonzeptes können hierzu keine weiteren Maßnahmen vorgesehen werden, da die Möglichkeiten zu Neueinstellungen angesichts des notwendigen Personalabbaus und der eng begrenzten Einstellungskorridore gering sind. Zudem ist jeweils zu prüfen, ob Rechtsansprüche anderer Beurlaubter oder teilzeitbeschäftigter Dienstkräfte vorrangig zu erfüllen sind. Die Entscheidung über derartige Wiedereinstellungsanträge muss deshalb 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, mobile Arbeit**

##### **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 Mobile Arbeit**

Mobile Arbeit – insbesondere in Form der alternierenden Telearbeit – kann in hohem Maße zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und wird zunehmend in Anspruch genommen. Die Vorgaben über mobiles Arbeiten einschließlich sog. Flexi-Tage sind in einer mit dem Hauptpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung festgelegt (abrufbar im Mitarbeiter-

portal unserer Verwaltung). Zum Februar 2019 waren insgesamt 438 Telearbeitsplätze genehmigt, davon 198 für weibliche Beschäftigte (Zahlen des Jahres 2015 in Klammern).

Verwaltung	gesamt	Vollzeit		Teilzeit	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Landwirtschaft	266 (161)	107 (82)	44 (21)	24 (17)	91 (41)
Ländl. Entwicklung	85 (67)	40 (45)	9 (5)	14 (9)	22 (8)
Forst	87 (52)	43 (33)	11 (5)	12 (4)	21 (10)
<b>gesamt</b>	438 (280)	190 (160)	64 (31)	50 (30)	134 (59)

## 5. In-Kraft-Treten

Dieses Konzept tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2018 in Kraft.

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

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

Vollzeit, teilzeit	Vollzeit		Teilzeit		AlterstZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	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	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
B3	5	27	0	1	1	0	0	0	0	0	6	28
B4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A16+Z	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
A16	7	86	4	1	0	1	0	1	0	0	11	89
A15+AZ	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
A15	52	248	41	15	1	8	1	2	1	6	96	279
A14	51	136	115	28	4	1	12	4	1	4	183	173
A13+AZ	32	56	1	5	0	4	0	0	0	3	33	68
A13	66	182	44	21	5	13	10	3	0	13	125	232
A12	42	220	79	60	5	10	2	2	0	5	128	297
A11	44	125	132	25	1	5	23	7	0	1	200	163
A10	60	78	17	13	0	0	14	2	0	0	91	93
A9+AZ	3	91	5	4	0	18	0	0	0	10	8	123
A9	20	171	52	70	1	8	3	2	1	7	77	258
A8	11	84	57	58	0	0	16	8	0	0	84	150
A7	22	39	6	18	0	0	6	2	0	0	34	59
A6	1	12	0	1	0	1	0	0	0	0	1	14
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
<b>Summe Beamte</b>	<b>418</b>	<b>1582</b>	<b>553</b>	<b>320</b>	<b>18</b>	<b>69</b>	<b>87</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	<b>1079</b>	<b>2054</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E15	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3
E14	9	20	4	3	0	0	2	1	0	0	15	24
E13UE	2	4	5	4	0	0	0	0	0	0	7	8
E13	81	55	95	35	0	0	4	0	0	0	180	90
E12	9	22	9	6	0	0	0	0	1	0	19	28
E11	27	67	33	22	0	2	5	0	0	2	65	93
E10	63	91	61	34	1	0	12	1	0	0	137	126
E9	60	109	61	31	2	3	3	3	5	11	131	157
E8	60	42	84	9	1	0	8	1	2	3	155	55
E7	11	47	24	34	0	1	2	1	0	0	37	83
E6	122	77	278	117	0	0	9	6	11	1	420	201
E5	71	68	300	46	1	0	20	1	9	0	401	115
E4	2	8	22	4	0	0	1	0	0	0	25	12
E3	5	2	41	8	0	0	0	1	0	0	46	11
E2UE	2	0	9	2	0	0	0	0	0	0	11	2
E2	3	0	29	3	0	0	2	0	0	0	34	3
PGR4UE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>529</b>	<b>616</b>	<b>1056</b>	<b>358</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>1686</b>	<b>1012</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>947</b>	<b>2198</b>	<b>1609</b>	<b>678</b>	<b>23</b>	<b>75</b>	<b>155</b>	<b>49</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>2765</b>	<b>3066</b>

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

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B9		1						1				2
B6		8										8
B3	5	25		1	1						6	26
A16+Z											0	0
A16	3	13	3					1			6	14
A15+AZ											0	0
A15	7	26	4	1							11	27
A14	5	14	6				2	1			13	15
A13+AZ	2	11								1	2	12
A13	11	17	7	5			1				19	22
A12	1	13	6	1							7	14
A11	2	8	1				2	1			5	9
A10	1	3									1	3
A9+AZ		1									0	1
A9	1	2	1	1							2	3
A8		3									0	3
A7		1									0	1
A6	1	6									1	6
A5											0	0
A4											0	0
<b>Summe Beamte</b>	<b>39</b>	<b>152</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>73</b>	<b>166</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E15	1	2									1	2
E14	2	2					1				3	2
E13UE	1										1	0
E13	4	2	2								6	2
E12	3	2									3	2
E11	4	3	4	1							8	4
E10	1	2	2				2				5	2
E9	8		6								14	0
E8	18	1	12				2				32	1
E7											0	0
E6	6	1	14				1				21	1
E5	9	2	10				4				23	2
E4			1								1	0
E3	1			1							1	1
E2UE											0	0
E2											0	0
PGR											0	0
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>58</b>	<b>17</b>	<b>51</b>	<b>2</b>			<b>10</b>				<b>119</b>	<b>19</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>97</b>	<b>169</b>	<b>79</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>192</b>	<b>185</b>

### 6.3 Personal-Ist-Bestand LfL, LWG, FÜAk, TFZ, ÄELF, Schulen; Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubung

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A16+Z	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
A16	4	56	1	1	0	0	0	0	0	0	5	57
A15+AZ	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
A15	40	172	30	8	0	5	1	2	1	0	72	187
A14	43	99	102	26	4	1	7	2	1	2	157	130
A13+AZ	30	29	1	1	0	0	0	0	0	0	31	30
A13	50	110	33	10	5	9	9	3	0	1	97	133
A12	35	132	54	23	5	0	1	1	0	2	95	158
A11	37	80	122	18	1	0	19	4	0	0	179	102
A10	51	48	17	7	0	0	14	2	0	0	82	57
A9+AZ	2	44	4	1	0	3	0	0	0	1	6	49
A9	13	104	32	43	1	1	2	0	0	1	48	149
A8	7	57	44	52	0	0	14	8	0	0	65	117
A7	10	27	6	15	0	0	6	1	0	0	22	43
A6	0	1	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
<b>Summe Beamte</b>	<b>324</b>	<b>972</b>	<b>446</b>	<b>205</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>73</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>861</b>	<b>1226</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E15	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E14	7	18	3	3	0	0	1	1	0	0	11	22
E13UE	1	4	5	4	0	0	0	0	0	0	6	8
E13	69	47	88	35	0	0	3	0	0	0	160	82
E12	5	11	9	5	0	0	0	0	0	0	14	16
E11	21	53	21	20	0	2	5	0	0	1	47	76
E10	55	74	55	33	1	0	10	1	0	0	121	108
E9	39	73	48	28	0	1	3	3	0	3	90	108
E8	34	33	58	9	0	0	5	1	0	0	97	43
E7	9	47	24	34	0	1	2	1	0	0	35	83
E6	102	67	243	116	0	0	7	6	1	0	353	189
E5	59	64	282	45	1	0	16	0	5	0	363	109
E4	2	7	21	4	0	0	1	0	0	0	24	11
E3	4	2	41	6	0	0	0	1	0	0	45	9
E2UE	2	0	9	2	0	0	0	0	0	0	11	2
E2	1	0	28	3	0	0	2	0	0	0	31	3
PGR4UE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>410</b>	<b>502</b>	<b>935</b>	<b>347</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1408</b>	<b>871</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>734</b>	<b>1474</b>	<b>1381</b>	<b>552</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>128</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>2269</b>	<b>2097</b>

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

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B9											0	0
B6											0	0
B3		1									0	1
A16+Z		6									0	6
A16		17				1					0	18
A15+AZ											0	0
A15	5	50	7	6	1	3				6	13	65
A14	3	23	7	2			3	1		2	13	28
A13+AZ		16		4		4				2	0	26
A13	5	55	4	6		4				12	9	77
A12	6	75	19	36		10	1	1		3	26	125
A11	5	37	9	7		5	2	2		1	16	52
A10	8	27	0	6							8	33
A9+AZ	1	46	1	3		15				9	2	73
A9	6	65	19	26		7	1	2	1	6	27	106
A8	4	24	13	6			2				19	30
A7	12	11		3				1			12	15
A6	0	5		1		1					0	7
A5											0	0
A4											0	0
<b>Summe Beamte</b>	<b>55</b>	<b>458</b>	<b>79</b>	<b>106</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>145</b>	<b>662</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E15	1		1								2	0
E14			1								1	0
E13UE											0	0
E13	8	6	5	0			1				14	6
E12	1	9		1	0				1		2	10
E11	2	11	8	1						1	10	13
E10	7	15	4	1							11	16
E9	13	36	7	3	2	2			5	8	27	49
E8	8	8	14		1		1		2	3	26	11
E7	2										2	0
E6	14	9	21	1			1		10	1	46	11
E5	3	2	8	1				1	4		15	4
E4		1										1
E3				1							0	1
E2UE												
E2	2		1								3	
E1	1											0
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>70</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>160</b>	<b>122</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>117</b>	<b>555</b>	<b>149</b>	<b>115</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>54</b>	<b>305</b>	<b>784</b>

## 6.5 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 StMELF

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



## 6.6 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte												
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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A13+AZ	8	9	0	0	0	0	0	0	0	0	8	9
A13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	12	11	0	0	0	0	0	0	0	0	12	11
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	4	4	1	4	0	0	0	0	0	0	5	8
A6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Summe Beamte	27	25	1	4	0	0	0	0	0	0	28	29
Arbeitnehmer												
E14	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	1
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	26	13	20	16	0	0	1	0	0	0	47	29
E12	1	2	5	18	0	0	0	0	0	0	6	20
E11	1	1	4	25	0	0	0	0	0	0	5	26
E10	20	25	26	26	0	0	0	0	0	0	46	51
E9	8	5	3	12	0	0	0	0	0	0	11	17
E8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
E7	4	6	3	12	0	0	0	0	0	0	7	18
E6	20	20	49	108	0	0	0	0	0	0	69	128
E5	15	19	106	26	0	0	0	0	0	0	121	45
E4	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	3	1
E3	0	0	12	1	0	0	0	0	0	0	12	1
E2UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	1	0	4	3	0	0	0	0	0	0	5	3
Summe Arbeitnehmer	98	92	236	249	0	0	1	0	0	0	335	341
Gesamtsumme	125	117	237	253	0	0	1	0	0	0	363	370

## 6.7 Ernennungen/Einstellungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 ÄLE

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte												
A16											0	0
A15+AZ											0	0
A15											0	0
A14		1									0	1
A13+AZ											0	0
A13											0	0
A12											0	0
A11											0	0
A10	1	2									1	2
A9+AZ											0	0
A9		1									0	1
A8											0	0
A7											0	0
Summe Beamte	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
Arbeitnehmer												
E14											0	0
E13UE											0	0
E13	1										1	0
E12											0	0
E11			1	1							1	1
E10	4	5		1							4	6
E9	3	3		1							3	4
E8	1										1	0
E7											0	0
E6	1	1									1	1
E5		1	1								1	1
E4											0	0
E3											0	0
E2UE											0	0
E2		2	1								1	2
Summe Arbeitnehmer	10	12	3	3	0	0	0	0	0	0	13	15
Gesamtsumme	11	16	3	3	0	0	0	0	0	0	14	19

## 6.8 Fortbildung 01.01.2017 bis 31.12.2017 StMELF

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B9												0
B6		9										9
B3	3	27		1					1		4	28
B4												
A16+Z											0	0
A16	8	29	7								15	29
A15+AZ											0	0
A15	15	48	9			1					24	49
A14	9	42	10					1			20	42
A13+AZ	2	25									2	25
A13	18	33	13	6		1					31	40
A12		48	17	2							17	50
A11	5	19	2					8			7	27
A10	5	7									5	7
A9+AZ											0	0
A9	5	5	2	9							7	14
A8	1	7									1	7
A7											0	0
A6	2	4									2	4
A5											0	0
A4											0	0
<b>Summe Beamte</b>	<b>73</b>	<b>303</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>135</b>	<b>331</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E15	3	1									3	1
E14		4									0	4
E13UE	3										3	0
E13	3	5	1								4	5
E12	5	10									5	10
E11	13	11	14								27	11
E10		4	8								8	4
E9	10		7								17	0
E8	18	1	10								28	1
E7											0	0
E6	2		11								13	0
E5	16	2	9								25	2
E4			1								1	0
E3	1										1	0
E2UE											0	0
E2											0	0
PGR4UE		3									0	3
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>74</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>135</b>	<b>41</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>147</b>	<b>344</b>	<b>121</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>270</b>	<b>372</b>

## 6.9 Fortbildung 01.01.2017 bis 31.12.2017 LfL, LWG, FüAk, TFZ, ÄELF, Schulen

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	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	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16
A16	6	82	4	3	0	0	0	0	0	0	10	85
A15+AZ	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5
A15	90	498	86	24	0	10	0	1	0	0	176	533
A14	105	270	265	55	1	0	1	1	0	0	372	326
A13+AZ	308	257	9	11	0	0	0	0	0	0	317	268
A13	134	295	67	32	8	6	0	0	0	0	209	333
A12	103	419	152	51	1	0	0	0	0	0	256	470
A11	94	283	286	60	2	0	4	2	0	0	386	345
A10	276	293	20	11	0	0	1	0	0	0	297	304
A9+AZ	40	157	5	3	0	4	0	0	0	0	45	164
A9	49	445	133	208	0	3	0	4	0	0	182	660
A8	24	278	183	260	0	0	1	9	0	0	208	547
A7	61	139	27	72	0	0	0	1	0	0	88	212
A6	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	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
<b>Summe Beamte</b>	<b>1294</b>	<b>3438</b>	<b>1237</b>	<b>790</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2550</b>	<b>4269</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E15	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E14	14	16	1	3	0	0	1	0	0	0	16	19
E13UE	1	2	5	5	0	0	0	0	0	0	6	7
E13	95	57	96	21	0	0	2	0	0	0	193	78
E12	5	14	10	5	0	0	0	0	0	0	15	19
E11	33	80	29	23	0	0	0	0	0	0	62	103
E10	74	112	81	37	0	0	1	1	0	0	156	150
E9	57	103	72	67	0	0	0	0	0	0	129	170
E8	32	42	69	10	0	0	0	0	0	0	101	52
E7	14	38	16	38	0	0	0	1	0	0	30	77
E6	133	121	314	321	0	0	0	0	0	0	447	442
E5	79	49	376	66	0	0	0	0	0	0	455	115
E4	3	8	15	0	0	0	0	0	0	0	18	8
E3	3	0	10	0	0	0	0	0	0	0	13	0
E2UE	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0
E2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0
PGR4UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>544</b>	<b>643</b>	<b>1100</b>	<b>596</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1648</b>	<b>1241</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1838</b>	<b>4081</b>	<b>2337</b>	<b>1386</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4198</b>	<b>5510</b>

## 6.10 Fortbildung 01.01.2017 bis 31.12.2017 ÄLE

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B9												0
B6												0
B3		1									0	1
B4												
A16+Z		3									0	3
A16		14				2					0	16
A15+AZ											0	0
A15	3	40	18	4		1					21	45
A14	4	29	1	2							5	31
A13+AZ		19		2		1			1		0	23
A13	11	36	2	2		4					13	42
A12	5	60	13	20		1					18	81
A11	2	18	2	2							4	20
A10	13	31		8							13	39
A9+AZ		30	1			3					1	33
A9	5	23	9	10							14	33
A8	1	8	5	2			1				7	10
A7	2	3									2	3
A6		3									0	3
A5											0	0
A4											0	0
<b>Summe Beamte</b>	<b>46</b>	<b>318</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>98</b>	<b>383</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E15											0	0
E14											0	0
E13UE											0	0
E13	10	2	5								15	2
E12		6		4							0	10
E11	1	6	2	1							3	7
E10	2	12	5	1							7	13
E9	7	18	6	2							13	20
E8	2	7	13	1							15	8
E7	1		1								2	0
E6	9	9	15	1							24	10
E5	1	3	9								10	3
E4											0	0
E3			2	1							2	1
E2UE											0	0
E2		2	1								1	2
PGR		12	2								2	12
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>33</b>	<b>77</b>	<b>61</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>94</b>	<b>88</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>79</b>	<b>395</b>	<b>112</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>192</b>	<b>471</b>

## 6.11 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 StMELF

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A16	1										1	0
A15+AZ											0	0
A15											0	0
A14		1									0	1
A13+AZ											0	0
A13	1										1	0
A12	1	1		1							1	2
A11	1	1									1	1
A10											0	0
A9+AZ											0	0
A9		2		1							0	3
A8		1									0	1
<b>Summe Beamte</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E15											0	0
E14	1										1	0
E13UE											0	0
E13	1										1	0
E12											0	0
E11			1								1	0
E10											0	0
E9											0	0
E8			1								1	0
E7											0	0
E6			2								2	0
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

## 6.12 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 LfL, LWG, FÜAk, TFZ, ÄELF, Schulen

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16+Z	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A16	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	3	5	3	1	0	0	0	0	0	0	6	6
A14	3	4	6	0	0	0	0	0	0	0	9	4
A13+AZ	0	6	0	2	0	0	0	0	0	0	0	8
A13	2	7	1	1	0	0	0	0	0	0	3	8
A12	4	15	7	4	0	0	0	0	0	0	11	19
A11	3	11	13	6	0	0	7	2	0	0	23	19
A10	1	7	1	0	0	0	0	0	0	0	2	7
A9+AZ	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A9	2	9	4	4	0	0	0	1	0	0	6	14
A8	1	4	3	7	0	0	2	2	0	0	6	13
A7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Summe Beamte</b>	<b>19</b>	<b>72</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>66</b>	<b>103</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E14	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2
E13UE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	7	2	1	2	0	0	2	0	0	0	10	4
E12	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
E11	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
E10	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	8	4
E9	3	5	5	9	0	0	0	0	0	0	8	14
E8	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
E7	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	3	3
E6	3	3	4	2	0	0	0	0	0	0	7	5
E5	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
E4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
E3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>39</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>46</b>	<b>95</b>	<b>56</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>113</b>	<b>142</b>

## 6.13 Beförderungen und Höhergruppierungen 01.01.2017 bis 31.12.2017 ÄLE

Mitarbeitergruppe	Vollzeit		Teilzeit		AltersTZ		Abwesend		Freist.ATZ		Summen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A16		3				1					0	4
A15+AZ											0	0
A15	2	4	5								7	4
A14	1	5	1								2	5
A13+AZ		1				1					0	2
A13	1	4	2	1		2					3	7
A12	2	4	2	1							4	5
A11		3	1			2					1	5
A10	1	9		1							1	10
A9+AZ		6				2					0	8
A9	1	4	3	1		1					4	6
A8	1										1	0
A7				1							0	1
<b>Summe Beamte</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>57</b>
<b>Arbeitnehmer</b>												
E14			1								1	0
E13UE											0	0
E13											0	0
E12		1									0	1
E11		5									0	5
E10	3										3	0
E9		1									0	1
E8	1	1									1	1
E7											0	0
E6			1								1	0
E5		1									0	1
<b>Summe Arbeitnehmer</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>66</b>

## 7. Anhang II: Tabellen der Forstverwaltung

### 7.1 Personal-Ist-Bestand Beamtinnen und Beamte am 30.06.2017

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beschäftigte in ATZ <sup>2)</sup>		Beurlaubte <sup>3)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>ab Q4</b>								
B9								
B6		1						
B3		7						
A16+AZ		2				1		
A16		18		1		3		1
A15+AZ		12		2		1		
A15	4	46		3		7		2
A14	3	70	7	12	1	8	1	2
A13	7	15	2				2	1
in Ausbildung	37	100						
SUMME <sup>5)</sup>	14	171	9	18	1	20	3	6
	185		27		21		9	
	242							
<b>ab Q3, Forst</b>								
A13 + AZ		12	1	1				
A13	2	45	3	4				
A12	5	148	10	2		11	1	
A11	16	176	24	9		7	8	3
A10	21	74	3				2	1
In Ausbildung	52	177	1					
SUMME <sup>5)</sup>	44	455	41	16	0	18	11	4
	499		57		18		15	
	589							
<b>ab Q3, Verw. <sup>4)</sup></b>								
A13	4	29	2	3		1		
A12	3	6	2	1				
A11	4	28	8			1		
A10	2	9	4			1		1
A9	2	4	1					
in Ausbildung	9	7						
SUMME <sup>5)</sup>	15	76	17	4	0	3	0	1
	91		21		3		1	
	116							
<b>ab Q2</b>								
A9 + AZ		2	1					
A9	1	21	7	2				
A8	2	2	1					
A7		1						
A6		2						
in Ausbildung	2	2						
SUMME <sup>5)</sup>	3	28	9	2	0	0	0	0
	31		11		0		0	
	42							

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 30.06.2017

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beschäftigte in ATZ <sup>2)</sup>		Beurlaubte <sup>3)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>ab Q4<sup>4)</sup></b>								
AL/RefL./L-LWF		9						
BehL/AL-LWF		18				3		
BereichsL ALF		32		2		5		1
sonst. Vorgesetzte	6	53	2	6		6		3
Sachbearbeitung	8	59	7	10	1	6	3	2
SUMME	14	171	9	18	1	20	3	6
	185		27		21		9	
	242							
<b>ab Q3, Forst<sup>5)</sup></b>								
A13-DP	5	79	7	6			3	
A12-DP	9	194	11	4		11		1
A11-DP	30	182	23	6		7	8	3
SUMME	44	455	41	16	0	18	11	4
	499		57		18		15	
	589							
<b>ab Q3, Verw.<sup>5)</sup></b>								
A13-DP	10	42	6	2		1		1
A12-DP		2	1					
A11-DP	5	32	10	2		2		
SUMME	15	76	17	4	0	3	0	1
	91		21		3		1	
	116							
<b>ab Q2</b>								
SUMME	3	28	9	2	0	0	0	0

1) Auch Teilzeit während Elternzeit

2) Alterteilzeit (Arbeits- und Freistellungsphase)

3) Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte und sonst ruhende Dienstverhältnisse

4) Erläuterung zur Funktionsgliederung ab Eingangsamt A13:

- Abteilungs- und Referatsleitung im StMELF, Leitung LWF
- Behördenleitung (o. LWF), Abteilungsleitung LWF
- Bereichsleitung am AELF (soweit nicht b)
- sonstige Vorgesetzte (z. B. Abteilungsleitung am AELF)
- Sachbearbeitung

5) Erläuterung zur Funktionsgliederung ab Eingangsamt A9 bzw. A10:

- Bis BesGr. A13 (incl. A13+AZ) bewertete Dienstposten
- Bis BesGr. A12 bewertete Dienstposten
- Bis BesGr. A11 bewertete Dienstposten

Wegen Mischfunktionen u.a. sind Unschärfen in der Zuordnung möglich.

### 7.3 Beförderungen im Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2017

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>		Beschäftigte in ATZ <sup>2)</sup>		Beurlaubte <sup>3)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>ab Q4</b>								
B9								
B6								
B3		1						
A16+AZ								
A16		2						
A15+AZ		1						
A15		6						
A14		3	1					
SUMME	0	13	1	0				
	13		1					
	14							
<b>ab Q3, Forst</b>								
A13 + AZ		2						
A13		7						
A12	1	22	2	2				
A11	2	26	4	3			4	
SUMME	3	57	6	5			4	0
	60		11				4	
	75							
<b>ab Q3, Verw. <sup>4)</sup></b>								
A13	2	2						
A12	1	4						
A11	1	2	3					
A10		1						
SUMME	4	9	3	0				
	13		3					
	16							
<b>ab Q2</b>								
A9 + AZ								
A9								
A8								
A7								
SUMME								

\*) 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 30.06.2017

	Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte <sup>1)</sup>				Beurlaubte <sup>2)</sup>			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	StM	NB <sup>3)</sup>	StM	NB <sup>3)</sup>	StM	NB <sup>3)</sup>	StM	NB <sup>3)</sup>	StM	NB <sup>3)</sup>	StM	NB <sup>3)</sup>
<b>Entgeltgruppe TV-L</b>												
15/AT				1								
14		3		2				3				
13, 13Ü		4	1	23		9		5		1		
12			1					1				
11		3		9		2	1	2				
10		4		14		2		5		1		
9	1	5		8		5		2	1	1		
8	3	8		2	4	15						
7		1		3								
6		25		4	5	68				2		
5	5	12		6	2	59		3		3		
4		2	2	1		15						
3					1	5		1				
2, 2Ü						45		2		1		
1												
SUMME	9	67	4	73	12	225	1	24	1	9		0
	76		77		237		25		10		0	
	153				262				10			
	425											
<b>Entgeltgruppe TV-Forst<sup>4)</sup></b>												
8				37				10				
7				1								
6				2		1						
5				28				5				1
4												
3												
2, 2Ü						6		6		1		
1												
SUMME	0	0	0	68	0	7	0	21	0	1	0	1
	0		68		7		21		1		1	
	68				28				2			
	98											

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 01.01.2017 bis 31.12.2017

	Bewerbungen StMELF <sup>1)</sup>		Einstellungen StMELF		Einstellungen NB <sup>2)</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Entgeltgruppe TV-L</b>						
13 bis 15	9	4			3	12
9 bis 12					16	30
5 bis 8	1	7		1	13	6
1 bis 4			1		9	1
SUMMEN	10	11	1	1	41	49
	21		1		90	
<b>Entgeltgruppe TV-Forst</b>						
5 bis 8						2
1 bis 4						1
SUMMEN						3
					3	

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)



## **Gleichstellungskonzept 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 2018. 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 2018 als Gleichstellungskonzept der FüAk.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eberl'.

Werner Eberl  
Präsident

Anlage

Gleichstellungskonzept 2018 für das Bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (StMELF) sowie nachgeordnete Bereiche – GKELF 2018