
**Gleichstellungskonzept 2022
für die
Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft**

Vorwort des Präsidenten der LfL

Die Themen Gleichberechtigung und Diversität sind in den letzten Jahren zu zentralen Begriffen in der öffentlichen und gesellschaftlichen Diskussion geworden. Innerhalb der Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL) und am Kompetenzzentrum für Ernährung (KErn) wird durch das wertvolle Engagement der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Führungsverantwortlichen bereits seit Jahren konsequent am Thema Gleichstellung gearbeitet. So konnten deutliche Veränderungen erreicht werden.

Der Blick in das aktuelle Gleichstellungskonzept zeigt: Seit 2016 liegt der Frauenanteil beim Gesamtpersonal über 50 Prozent, aktuell gibt es etwa 55 Prozent weibliche Arbeitnehmerinnen. Der genauere Blick auf die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigt aber auch: insbesondere beim Anteil von weiblichen Führungspersonen sind wir gemeinsam gefordert, weiter voranzukommen.

Das Gleichstellungskonzept beschreibt Maßnahmen und Zielvorgaben, mit denen nach wie vor bestehende Unterschiede abgebaut werden können. Das ist wichtig und notwendig. Denn während wir uns als Behörde und Forschungseinrichtung den aktuellen Themen und Herausforderungen im Bereich Landwirtschaft annehmen müssen, gilt es als Arbeitgeber gleichzeitig den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sowie gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung zu tragen.

Als Behördenleiter will und muss ich dafür sorgen, dass Gleichberechtigung und Diversität nicht bloß Schlagworte bleiben. Vielmehr müssen wir kontinuierlich besser werden in diesen Bereichen – und zwar messbar und spürbar gleichermaßen.

Lassen Sie uns deshalb bei der Ausschreibung und Besetzung von Stellen, Fortbildungen, Beurteilungen und Beförderungen sowie bei Arbeitszeit und flexiblem Arbeiten ein besonderes Augenmerk darauf legen, dass Frauen und Männer gleichermaßen und gleichberechtigt berücksichtigt sind. Das vorliegende Gleichstellungskonzept soll hierbei als Leitfaden und Richtschnur dienen.

Die gemeinsame Arbeit dafür ist im Interesse jeder Einzelnen und jedes Einzelnen. Und auch im Sinne der Organisation selbst. Denn so entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem wir gut, effektiv und auch kreativ zusammenarbeiten können. Und so kann die LfL im Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten und attraktiv sein.

Freising, 11. Juli 2022

Stephan Sedlmayer
Präsident

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten der LfL

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender Nachteile zwischen den Geschlechtern ist im Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 2 verankert. Als Gleichstellungsbeauftragte der LfL freut es mich, dass Gleichstellung an der Landesanstalt für Landwirtschaft nicht nur ein gesetzlicher Auftrag ist, sondern auch ein ausdrückliches Anliegen des Präsidiums.

Während generell der Frauenanteil an der LfL und am KErn im Jahr 2021 bei rund 55 Prozent lag, fällt der Anteil von Frauen in Führungspositionen sehr viel geringer aus. Diesen Mangel an weiblichen gehobenen Positionen sollten wir als leistungsstarke Institution nicht länger hinnehmen. Deshalb sind eine aktive Gleichstellung und die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eines unserer obersten Ziele. Die Gleichstellungsarbeit wird aktiv vom Präsidium unterstützt und durch die Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner für Gleichstellung in alle Ebenen der staatlichen Behörden getragen und gelebt. Unter anderem durch die Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes werden weitere Schritte in Richtung Gleichstellung angestoßen. Es gilt nun weitere passgenaue Maßnahmen für die Gebiete zu entwickeln, in denen Frauen noch unterrepräsentiert oder benachteiligt sind. Auch im Jahr 2022 ist Gleichstellung noch lange keine Selbstverständlichkeit. Seit 2016 ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen stetig gestiegen, dennoch ist noch viel zu tun, um die paritätische Besetzung unserer Führungspositionen überall zu erreichen.

Auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der LfL ist ein zentrales Thema. Beschäftigten werden hier durch die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens attraktive und wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen geboten. Für gutes und erfolgreiches Arbeiten ist dabei Vertrauen und Flexibilität eine wichtige Grundlage. Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, wie entscheidend es ist, flexibel auf die Bedürfnisse und Lebenslagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reagieren. Auch Beschäftigte ohne Familienpflichten profitieren von attraktiven Rahmenbedingungen. Das Einkommen oder dessen Höhe stehen inzwischen nicht mehr an erster Stelle. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf, Familie und Freizeit hat deutlich an Wert zugenommen. In den vergangenen Jahren ist es Menschen zunehmend wichtiger geworden, ihre individuellen Lebensentwürfe zu verwirklichen und dabei Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Gut ausgebildete Frauen und Männer möchten gleichberechtigt im Beruf und in der Familie präsent sein und beiden Ansprüchen gerecht werden.

Unsere Landesanstalt stellt sich mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes ihrer Verantwortung. Ziel des Gleichstellungskonzeptes ist es, die Entwicklung der letzten Jahre zu aktualisieren und die Gleichstellungsarbeit bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Durch eine ernsthafte und nachhaltige Umsetzung des Konzeptes werden wir das Thema Gleichstellung an der LfL voranbringen. Wenn Gleichstellung auf allen Ebenen und Hierarchiestufen gelingen soll, braucht es gleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer. Für diesen notwendigen Prozess müssen alle Verantwortung übernehmen.

Vertreterinnen und Vertreter des Präsidiums und der Abteilung Verwaltung haben zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten das neue Gleichstellungskonzept 2022 erarbeitet. Ihnen allen möchte ich herzlich für Ihr Engagement danken.

Ruhstorf, im Mai 2022

Julia Saller

Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Präsidenten der LfL.....	2
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten der LfL.....	3
1. Geltungsbereich.....	6
2. Analyse und Bewertung der Personaldaten der LfL und des KErn.....	6
2.1 Allgemeine Vorbemerkungen.....	6
2.2 Frauen an der LfL und dem KErn.....	7
2.3 Teilzeit.....	7
2.4 Beurlaubungen.....	7
2.5 Leistungsbezogene Besoldung	8
2.6 Bewerbungen	8
2.7 Frauen in Führungspositionen.....	9
2.8 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen.....	9
2.9 Elternzeit.....	10
2.10 Zusammenfassende Bewertung	10
3. Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	11
3.1 Allgemeines.....	11
3.2 Stellenausschreibung, Stellenbesetzung	11
3.3 Fortbildung, Beurteilung und Beförderung.....	12
3.3.1 Fortbildung.....	12
3.3.2 Maßnahmen bei der Beurteilung	12
3.3.3 Beförderungen während der Beurlaubung.....	13
3.4 Teilzeit.....	13
3.4.1 Teilzeitfähige Dienstposten	13
3.4.2 Umfang der Teilzeitbeschäftigung	13
3.5 Beurlaubung.....	14
3.5.1 Bewilligung und Information	14
3.5.2 Aufrechterhaltung der Kontakte zur Dienststelle.....	14
3.5.3 Rückkehr aus der Beurlaubung, Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstellung.....	15
3.6 Arbeitszeitfragen, flexibles Arbeiten	16
3.6.1 Arbeitszeitfragen	16
3.6.2 Flexibles Arbeiten.....	16

3.7	Sprache.....	16
4.	In-Kraft-Treten	16
5.	Anhang I: Tabellen und Diagramme der LfL einschließlich des Kern.....	17
5.1	Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021.....	17
5.2	Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021 – Vollzeit, Teilzeit/Altersteilzeit, Beurlaubung.....	18
5.3	Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021 – Beamte.....	19
5.4	Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021 – Beschäftigte nach TV-L	20
5.5	Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021 – Auszubildene.....	21
5.6	Beförderungen vom 01.01.2019 bis 30.06.2021 in die angegebene Besoldungsgruppe	22
5.7	Hochgruppierungen vom 01.01.2019 bis 30.06.2021 in die angegebene Entgeltgruppe.....	23
5.8	Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen	24
5.9	Leistungsprämien 01.01.2019 bis 30.6.2021	25
5.10	Flexibles Arbeiten vom 01.01.2019 bis 30.06.2021.....	25
5.11	Fortbildungen vom 01.01.20.19 bis 30.06.2021 – Beamte.....	26
5.12	Fortbildungen vom 01.01.20.19 bis 30.06.2021 – Beschäftigte nach TV-L	27
5.13	Elternzeit vom 01.01.2018 bis 30.06.2021	28
6.	Anhang II: Vereinbarung über eine vorbereitende Integration in den Dienst während der Phase einer Beurlaubung	29

1. Geltungsbereich

Das Gleichstellungskonzept 2022 der Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft (GKLfL 2022) gilt für die an der Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL) und am Kompetenzzentrum für Ernährung (KErn) Beschäftigten aller Entgeltgruppen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und den Beamtinnen und Beamten inklusive der Besoldungsstufe A15. Es ergänzt das Gleichstellungskonzept 2018 des Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (StMELF), dessen Geltungsbereich die Beamtinnen und Beamten ab der Besoldungsstufe A 16 umfasst.

2. Analyse und Bewertung der Personaldaten der LfL und des KErn

2.1 Allgemeine Vorbemerkungen

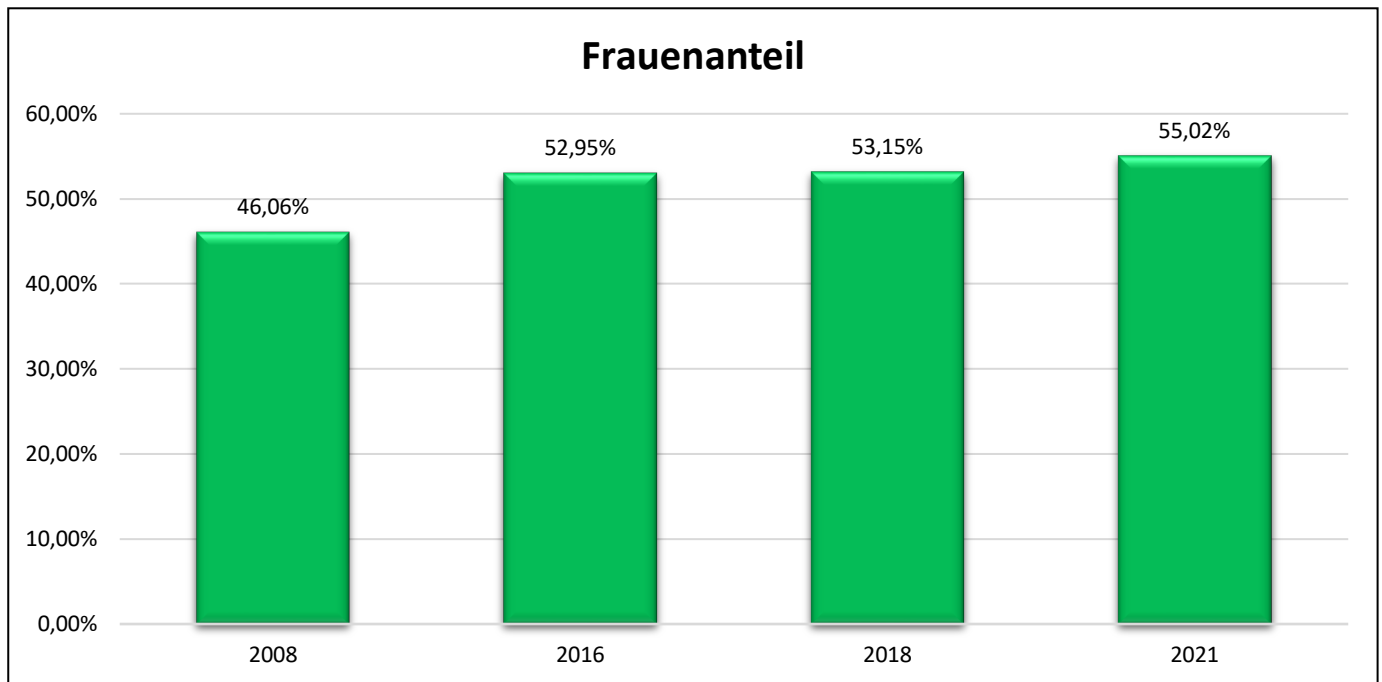
Die im Anhang wiedergegebenen statistischen Daten sind weitgehend mit dem Personalinformations- und Stellenbewirtschaftungssystem VIVA-PSV erhoben worden. Soweit nicht auf Stellen im Haushaltsplan verwiesen ist, erfolgte die Ermittlung nach Personen (Köpfen) zu den Stichtagen 30.06.2016 (2016), 31.12.2018 (2018) und 30.06.2021 (2021 oder „Stichtag“). 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),
- eine Reihe von Personen im Rahmen von Forschungsvorhaben mit Drittmittelfinanzierung beschäftigt sind und nicht auf Planstellen geführt werden.

Bei der Erhebung nicht gänzlich auszuschließende Ungenauigkeiten sind ohne gravierende Auswirkungen und können für nachfolgende Tendenzaussagen vernachlässigt werden. Soweit möglich, wurden in die Auswertungen Vergleichszahlen aus den früheren Gleichstellungskonzepten aufgenommen. Mit dem neuen Dienstrecht sind die früheren Laufbahngruppen entfallen. Die Auswertungen in diesem Gleichstellungskonzept sind deshalb nach Besoldungsgruppen und ggf. nach Qualifikationsebenen zusammengestellt. Die Vergleichbarkeit mit früheren Auswertungen ist daher nicht immer gegeben. Zudem enthalten die Auswertungen des Stichtags 30.06.2016 und 31.12.2018 die Daten der Beschäftigten der Bayerische Staatsgüter (BaySG), welche mit Wirkung zum 01.01.2020 aus dem Geschäftsbereich der LfL ausgegliedert worden sind.

Die tabellarischen Datenübersichten in diesem Gleichstellungskonzept beschränken sich im Wesentlichen auf die gesetzlich geforderten Bereiche (Art. 5 Abs. 2 Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern - BayGIG), für die VIVA-PSV Standardauswertungen zur Verfügung stellt.

2.2 Frauen an der LfL und dem KErn



Der Frauenanteil beim Gesamtpersonal liegt zum Stichtag bei 55,02 % (2016: 52,95 %; 2018: 53,15 %). Er beträgt bei den Beamtinnen und Beamten 32,98 % (2016: 31,08 %; 2018: 31,17 %), bei den Tarifbeschäftigten 60,10 % (2016: 59,19 %; 2018: 57,92 %) und bei den Auszubildenden 56,52 % (2016: 37,04 %; 2018: 57,76 %). 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.

2.3 Teilzeit

Die Teilzeitquote in Bezug auf alle Beschäftigte ist im Berichtszeitraum auf 44,02 % gestiegen (2016: 40,32 %; 2018: 41,23 %). Sie liegt im Beamtenbereich bei 24,08 % (2016: 19,92 %; 2018: 22,08 %) und im Arbeitnehmerbereich bei 49,88 % (2016: 47,49 %; 2018: 46,81 %). Eine Beschäftigung in Teilzeit wird zum Stichtag insgesamt von 321 Frauen (30,98 %) und 135 Männer (13,03 %) in Anspruch genommen

Insgesamt deutet die stetig ansteigende Teilzeitquote darauf hin, dass die hiesige Verwaltung mit der allgemeinen Entwicklung der Teilzeitbeschäftigten in der gesamten Staatsverwaltung Schritt halten kann. Dabei haben die gesetzlichen Maßnahmen wie die voraussetzungslose Antragsteilzeit einen wesentlichen Beitrag geleistet. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, verdeutlicht, dass vor allem Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Letzterem den Vorrang einräumen.

2.4 Beurlaubungen

Der Anteil der beurlaubten Beschäftigten ist von 4,07 % (2018) auf jetzt 3,47 % weiter abgefallen. Die beurlaubten Beschäftigten sind nach wie vor überwiegend weiblich (83,33 %).

2.5 Leistungsbezogene Besoldung

Im Erhebungsjahr wurden Leistungsprämien wie folgt vergeben:

Gesamt	Voll- und Teilzeitbeschäftigte ¹⁾			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾ Altersteilzeit		
	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil
182	102	80	56,04%	54	65	45,38%	48	15	76,19%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

2.6 Bewerbungen

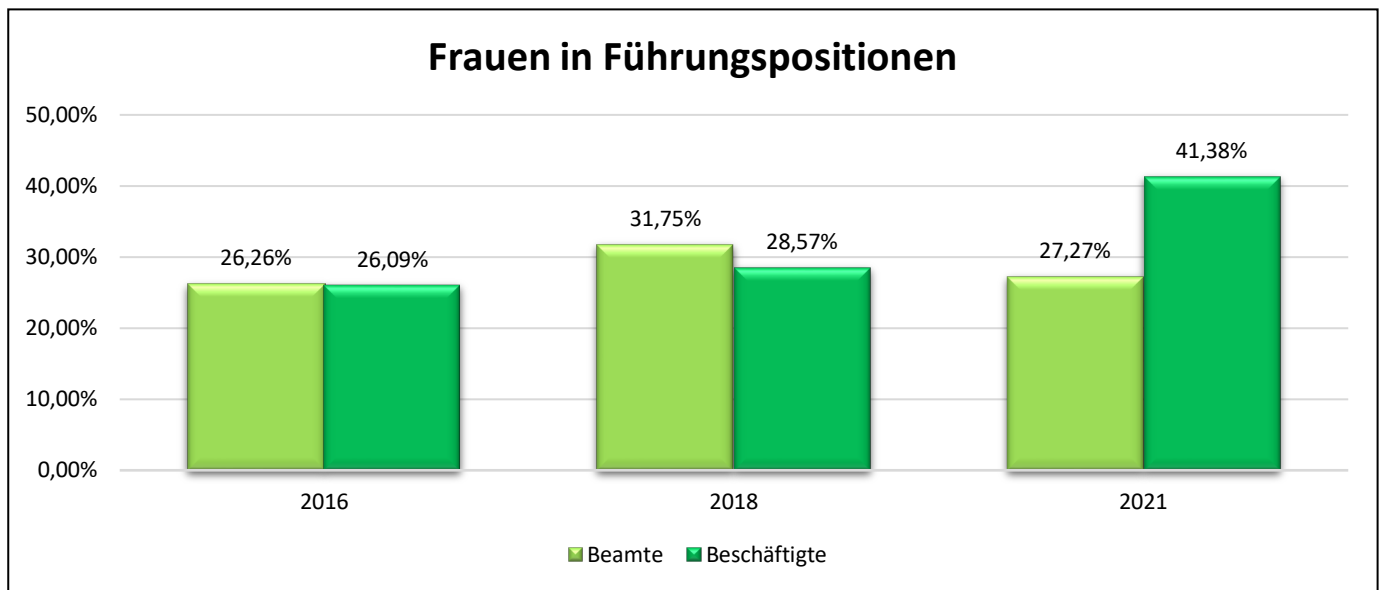
Beamte und Beschäftigte nach TV-L

	01.01. - 31.12. 2019	01.01. - 31.12. 2020	01.01. - 30.06. 2021	Gesamter Zeitraum
Stellenausschreibungen	301	216	118	635
Bewerbungen	1460	1515	695	3670
Bewerbungen von Frauen	856	861	402	2119
Frauenanteil Bewerbungen	58,63%	56,83%	57,84%	57,74%
besetzte Stellen	227	174	85	486
Stellenbesetzungen mit Frauen	126	109	46	281
Frauenanteil Stellenbesetzungen	55,51%	62,64%	54,12%	57,82%

Bei den Erhebungen zur Bewerbersituation lässt sich feststellen, dass der Anteil weiblicher Bewerberinnen an der Gesamtzahl der Bewerber stetig auf 57,74 % (2016: 64,24 %; 2018: 60,03 %) gefallen ist.

Die Quote der Stellenbesetzung durch Frauen liegt in dem obengenannten Zeitraum insgesamt bei 57,82 %. Eine geschlechterspezifische Benachteiligung lässt sich daher bei der Einstellung nicht belegen, da der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen sogar höher als der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (55,02 %) ist.

2.7 Frauen in Führungspositionen



Führungspositionen sind in den nachgeordneten Behörden des StMELF solche die Stellen, die mit der Besoldungsgruppe A 15 und bei den Tarifbeschäftigten mit der Entgeltgruppe E 14 und höher bewertet sind. Der Anteil der Frauen in Führungsposition hat sich bei den Beamtinnen und Beamten zunächst erhöht, ist jedoch leicht abgefallen und ist derzeit bei 27,27 % (2016: 26,26 %; 2018: 31,75 %). Bei den Tarifbeschäftigten hat sich die Frauenquote deutlich erhöht auf 41,38 % (2016: 26,09 %; 2018: 28,57 %). Im Einzelnen wird auf die Tabellen 5.3 und 5.4 des Anhang I ergänzend hingewiesen.

2.8 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, die eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe als die bisherige Entgeltgruppe nach sich zog (Höhergruppierung), sind die Frauen im wesentlichen ihrem Anteil der Gesamtzahl (55,02 %) entsprechend berücksichtigt worden (59,70 %).

Bei der Beförderung der Beamten in eine höhere Besoldungsgruppe ist ein Rückgang der berücksichtigten Frauen zu bemerken (2021: 26,32 %; 2018: 31,91 %; 2016: 27,91 %), obwohl ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beamten im Wesentlichen gleichgeblieben ist.

2.9 Elternzeit

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Elternzeit	59	39	20	66,01 %
Elternzeit bis zu 3 Jahren ohne Teilzeit	11	11	0	100 %
Elternzeit bis zu 3 Jahren mit Teilzeit	8	7	1	87,50 %
Elternzeit bis zu 2 Monaten	14	0	14	0,00%

Die Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, ist insgesamt gestiegen, wobei der Anteil der Frauen höher ist (66,10 %). Dabei wird die Möglichkeit der Elternzeit von bis zu 3 Jahren ohne eine Teilzeitbeschäftigung nur von Frauen in Anspruch genommen und auch mit einer Teilzeitbeschäftigung ist der Frauenanteil deutlich höher (87,50 %). Eine Elternzeit bis zu 2 Monaten wurde nur von Männern in Anspruch genommen.

2.10 Zusammenfassende Bewertung

Der Frauenanteil ist auch in den letzten Jahren insgesamt 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 und Beamtinnen nach dem Leistungsprinzip. Frauen und Männer haben deshalb gleiche Chancen auf die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe.

Der Anteil Teilzeitbeschäftigter hat erneut zugenommen. Die 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 Personalfuktuation, 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 BayGIG durch praxisnahe und praktikable Maßnahmen vollends zu erreichen.

3. Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.1 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.

3.2 Stellenausschreibung, Stellenbesetzung

An der LfL und dem KErn zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, insbesondere werden die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die zu besetzenden Stellen informiert. Hierzu besteht auch eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat der LfL.

Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral verfasst und enthalten den Hinweis, dass die Entscheidung über die Stellenvergabe auf Antrag unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt. Soweit dies möglich ist, ist auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle hinzuweisen. Ausschreibungen für Stellen in Bereichen in denen Frauen in erheblicher geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer erhalten den Zusatz, dass an der Bewerbung von geeigneten Frauen ein besonderes Interesse besteht.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält über das Mitarbeiterportal Kenntnis von der Stellenausschreibung. Soweit Bewerbungen den Antrag auf Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erhalten, wird diese vor der Entscheidung angehört und ggf. zum Vorstellungsgespräch hinzugezogen.

Unabhängig von einer Beteiligung nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGIG gebietet es die allgemeine Informations- und Kooperationspflicht (Art. 16 Abs. 2, Art. 18 Abs. 2 BayGIG), 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 BayGIG nicht beachtet werden, hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, ihre Beteiligung bei der anstehenden Einzelentscheidung nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGIG einzufordern.

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.

Ziel der LfL ist es eine Stelle mit der Person zu besetzen, die am besten geeignet für die vorgesehene Aufgabe ist. Dabei sollen sich eine Teilzeit-Beschäftigung, eine Verzögerung des Abschlusses und der Ausbildung aufgrund einer Kinderbetreuung und einer sonstigen Pflege nicht nachteilig bei der Einstellung oder einem Aufstieg auswirken. Um eine geschlechterneutrale Auswahl zu ermöglichen, sollte sich das Auswahlgremium mindestens aus einer Frau und einem Mann zusammensetzen. Ist dies nicht möglich, sollte die Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden.

3.3 Fortbildung, Beurteilung und Beförderung

3.3.1 Fortbildung

Chancengleichheit besteht nur bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation.

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. Frauen werden im Rahmen der bestehenden Fortbildungsprogramme auf zukünftige Führungspositionen vorbereitet.

Beurlaubte Beschäftigte, die eine Wiederaufnahme des Dienstes innerhalb der nächsten sechs Monate anstreben, können auch während der Zeit der Beurlaubung gleichberechtigt mit den übrigen Angehörigen der LfL 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 Abteilungs- und Institutsleitungen sowie die Leitung des Kern 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 BayGIG) unter sachgerechter Abwägung mit den dienstlichen Belangen Rechnung zu tragen.

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.

3.3.2 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 zukünftig 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).

3.3.3 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.

3.4 Teilzeit

3.4.1 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. Das berufliche Fortkommen wird durch eine Teilzeit-Beschäftigung nicht beeinträchtigt und wirkt sich nicht nachteilig auf die dienstlichen Beurteilungen und Beförderungen sowie die Höhergruppierungen aus.

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.

3.4.2 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 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 BayGIG sollten deshalb Teilzeitbeschäftigungen vorrangig auf Arbeitsmaße in 5 % Schritten einer Vollbeschäftigung festgelegt werden. Ausnahmen hiervon sollen zugelassen werden, wenn die persönlich-familiäre Situation der Antragsteller dies zwingend erfordert.

3.5 Beurlaubung

3.5.1 Bewilligung und Information

Den Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen sind in der Regel stattzugeben (§ 28 TVL, Art. 89 BayBG). Über die Rechtsfolgen einer Beurlaubung werden die Betroffenen von der Personalverwaltung informiert. Zudem ist Beschäftigten deren Kinder den Kindergarten oder die Schule besuchen, vorzugsweise während der Ferien Urlaub zu gewähren.

Mit der zum Teil für mehrere Jahre bewilligten Beurlaubung wird in der Regel die persönliche Verbindung zur LfL und KErn 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.

Die derzeit beurlaubten Beschäftigten, die vom Geltungsbereich dieses Gleichstellungskonzeptes erfasst werden, werden über die Möglichkeit, das Gleichstellungskonzept über die Homepage der LfL abzurufen, informiert.

3.5.2 Aufrechterhaltung der Kontakte zur Dienststelle

Die Kontakte zwischen der LfL und dem KErn 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 wird die Dienststelle 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 kostenlos übermittelt;
- Beurlaubte Beschäftigte sind über sonstige allgemein zugängliche, für ihre frühere Tätigkeit einschlägige Fachveranstaltungen (Tagungen, sonstige öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen) zu unterrichten und hierzu einzuladen, soweit dies dienstlich vertretbar ist;
- Beurlaubte Beschäftigte, deren Beurlaubung innerhalb eines Zeitraums von neun Monaten ausläuft und die den aktiven Dienst wieder aufnehmen möchten, können 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 II) festzulegen. Für die insoweit ausgeübten Tätigkeiten besteht Dienstunfallschutz im Rahmen der beruflichen Fortbildung.
- Die LfL und das KErn 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 LfL und das KErn verständigen die beurlaubten Beschäftigten vom Vorliegen des jeweils aktuellen Jahresfortbildungsprogramms und empfehlen ihnen, nach Möglichkeit auch während der Beurlaubungsphase Fortbildungsveranstaltungen der FüAk zu besuchen. Gleichzeitig werden die beurlaubten

Bediensteten über wesentliche Angelegenheiten der LfL und des KErn (Personal- und Organisationsänderungen, wichtige Hausmitteilungen u.a.) unterrichtet.

- 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.

3.5.3 Rückkehr aus der Beurlaubung, Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstellung

Die LfL und das KErn sehen folgende Maßnahmen für die Rückkehr aus der Beurlaubung, die Beendigung der Teilzeitbeschäftigung und die Wiedereinstellung vor:

- Beurlaubte Beschäftigte werden über entsprechende Stellenausschreibungen der LfL und des KErn 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 Dienortwunsch und eventuelle alternative Einsatzorte sowie den Zeitpunkt der frühest- und spätestmöglichen Wiederaufnahme des Dienstes dem Sachgebiet AZV 2 – Personal 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 die Beschäftigten, die aus familiären Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.
- In geeigneten Fällen ist zu prüfen, ob für rückkehrwillige Beschäftigte durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen wohnortnahe Einsatzmöglichkeiten in anderen Fachrichtungen geschaffen werden können.

3.6 Arbeitszeitfragen, flexibles Arbeiten

3.6.1 Arbeitszeitfragen

Es hat sich gezeigt, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet. Dementsprechend sieht die mit dem Personalrat der LfL geschlossene Dienstvereinbarung ein Jahresarbeitszeitmodell an der LfL vor, welches u.a. durch eine weite Rahmenzeit von 6:00 bis 20:00 Uhr sowie dem grundsätzlichen Verzicht auf eine Kernarbeitszeit, eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht.

Die LfL und das KErn werden sich auch 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 den Vorgesetzten 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 Wegezzeiten 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.

3.6.2 Flexibles Arbeiten

Flexibles Arbeiten außerhalb des dienstlichen Arbeitsplatzes kann in hohem Maße zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und wird zunehmend in Anspruch genommen. Die Vorgaben über das flexible Arbeiten einschließlich sog. Flexi-Tage sind in einer mit dem Hauptpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung festgelegt (abrufbar im Mitarbeiterportal unserer Verwaltung). Zum Stichtag lagen insgesamt 234 Genehmigungen über das flexible Arbeiten vor (2016: 72; 2018: 81), davon 138 für weibliche Beschäftigte. Die Anzahl der Genehmigung für das flexible Arbeiten hat sich deutlich erhöht.

3.7 Sprache

Auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zu achten. Schrift und Sprache sollte so formuliert werden, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Insbesondere sollen bei der Abfassung von Vorschriften und Formblättern sowie Seminarunterlagen und auf den Webseiten, Publikationen und Veröffentlichungen Formulierungen gewählt werden, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen.

Um die genderneutrale Sprache an der LfL sowohl in der Außen- als auch in der Innenkommunikation weiter zu fördern und zu etablieren, soll eine einheitliche Linie dazu formuliert werden und unter den Beschäftigten kommuniziert werden.

4. In-Kraft-Treten

Dieses Konzept tritt mit Wirkung vom 15. Juli 2022 in Kraft.

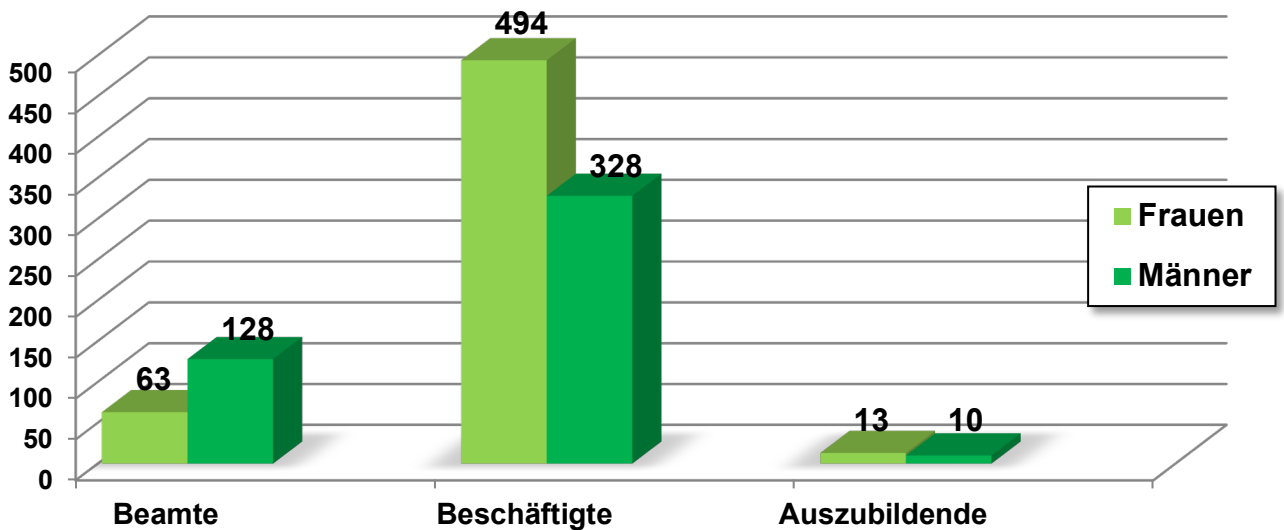
5. Anhang I:
Tabellen und Diagramme der LfL einschließlich des KERN

5.1 Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021

Zahl der Beschäftigten: 1.036



Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Statusgruppen



5.2 Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021 – Vollzeit, Teilzeit/Altersteilzeit, Beurlaubung

Dienst- verhältnis	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾ Altersteilzeit			Beurlaubte ²⁾		
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Beamte	28	112	20,00%	30	16	65,22%	5	0	100,00%
Beschäftigte	178	203	46,72%	291	119	70,98%	25	6	80,65%
Auszubildende	13	10	56,52%	0	0	0,00%	0	0	0,00%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.3 Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021 – Beamte

Besoldungs- gruppen	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾ Altersteilzeit			Beurlaubte ²⁾		
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
A 15	10	38	20,83%	5	2	71,43%			0,00%
A 14	8	17	32,00%	8	2	80,00%	1		100,00%
A 13 + AZ		3	0,00%			0,00%	2		100,00%
A 13	4	22	15,38%	3	4	42,86%			0,00%
A 12		13	0,00%	8	3	72,73%			0,00%
A 11	2	8	20,00%	5	3	62,50%			0,00%
A 10	2	3	40,00%	1		100,00%	1		100,00%
A 9 + AZ		2	0,00%			0,00%			0,00%
A 9	1	2	33,33%		2	0,00%			0,00%
A 8		1	0,00%			0,00%	1		100,00%
A 7	1	3	25,00%			0,00%			0,00%
A 6			0,00%			0,00%			0,00%
A 5			0,00%			0,00%			0,00%
Gesamt	28	112	20,00%	30	16	65,22%	5	0	100,00%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.4 Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021 – Beschäftigte nach TV-L

Entgelt- gruppen ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾ Altersteilzeit			Beurlaubte ³⁾ Zeitrente		
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
E 15		1	0,00%			0,00%			0,00%
E 14	10	13	43,48%	1	3	25,00%	1		100,00%
E 13/13Ü	53	39	57,61%	46	20	69,70%	3	1	75,00%
E 12	3	5	37,50%	4	3	57,14%			0,00%
E 11	15	24	38,46%	12	9	57,14%	2		100,00%
E 10	27	48	36,00%	32	19	62,75%	4	2	66,67%
E 9	13	23	36,11%	14	11	56,00%	3	1	75,00%
E 8	16	11	59,26%	28	4	87,50%	3		100,00%
E 7	5	13	27,78%	19	11	2,00%	1		100,00%
E 6	24	14	63,16%	69	9	2,00%	4	1	80,00%
E 5	7	7	50,00%	27	11	4,00%	2	1	66,67%
E 4		3	0,00%	17	1	94,44%			0,00%
E 3	4	2	66,67%	16	17	48,48%	1		100,00%
E 2Ü	1		100,00%	3		100,00%	1		100,00%
E 2			0,00%	3	1	75,00%			0,00%
Gesamt	178	203	46,72%	291	119	70,98%	25	6	80,65%

¹⁾ Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen

²⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

³⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.5 Personal-Ist-Bestand am 30.06.2021 – Auszubildene

Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾			Beurlaubte ²⁾		
Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil
13	10	56,52%			0,00%			0,00%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.6 Beförderungen vom 01.01.2019 bis 30.06.2021 in die angegebene Besoldungsgruppe

Besoldungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾ Altersteilzeit			Beurlaubte ²⁾		
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil
A 15		7	0,00%	1		100,00%			0,00%
A 14		7	0,00%	4		100,00%			0,00%
A 13 + AZ		1	0,00%			0,00%			0,00%
A 13		2	0,00%		2	0,00%			0,00%
A 12		4	0,00%	3		100,00%			0,00%
A 11		2	0,00%	1		100,00%			0,00%
A 10		1	0,00%			0,00%			0,00%
A 9 + AZ		1	0,00%			0,00%			0,00%
A 9			0,00%		1	0,00%			0,00%
A 8			0,00%			0,00%			0,00%
A 7	1		100,00%			0,00%			0,00%
A 6			0,00%			0,00%			0,00%
A 5			0,00%			0,00%			0,00%
Gesamt	1	25	3,85%	9	3	75,00%	0	0	0,00%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.7 Hochgruppierungen vom 01.01.2019 bis 30.06.2021 in die angegebene Entgeltgruppe

Entgelt- gruppen ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾ Altersteilzeit			Beurlaubte ³⁾ Zeitrente		
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
E 15	1	1	50,00%			0,00%			0,00%
E 14	2	3	40,00%		1	0,00%			0,00%
E 13/13Ü	7	3	70,00%	5	1	83,33%			0,00%
E 12		3	0,00%		1	0,00%			0,00%
E 11	2	3	40,00%	3		100,00%			0,00%
E 10	4	1	80,00%	1		100,00%			0,00%
E 9	1	2	33,33%		2	0,00%			0,00%
E 8	3		100,00%	3		100,00%			0,00%
E 7		1	0,00%		2	0,00%			0,00%
E 6	2	1	66,67%	2	1	66,67%			0,00%
E 5	1		100,00%	2		100,00%			0,00%
E 4			0,00%	1		100,00%			0,00%
E 3			0,00%		1	0,00%			0,00%
E 2Ü			0,00%			0,00%			0,00%
E 2			0,00%			0,00%			0,00%
Gesamt	23	18	56,10%	17	9	65,38%	0	0	0,00%

¹⁾ einschließlich Bewährungs- und Zeitaufstiege

²⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

³⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.8 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen

Beamte und Beschäftigte nach TV-L

	01.01. - 31.12. 2019	01.01. - 31.12. 2020	01.01. - 30.06. 2021	Gesamter Zeitraum
Stellenausschreibungen	301	216	118	635
Bewerbungen	1460	1515	695	3670
Bewerbungen von Frauen	856	861	402	2119
Frauenanteil Bewerbungen	58,63%	56,83%	57,84%	57,74%
besetzte Stellen	227	174	85	486
Stellenbesetzungen mit Frauen	126	109	46	281
Frauenanteil Stellenbesetzungen	55,51%	62,64%	54,12%	57,82%

5.9 Leistungsprämien 01.01.2019 bis 30.6.2021

Gesamt	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte¹⁾ Altersteilzeit		
Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil
182	54	65	45,38%	48	15	76,19%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.10 Flexibles Arbeiten vom 01.01.2019 bis 30.06.2021

Gesamt	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte¹⁾ Altersteilzeit		
Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil
234	51	69	42,50%	87	27	76,32%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.11 Fortbildungen vom 01.01.20.19 bis 30.06.2021 – Beamte

Besoldungs- gruppen	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾ Altersteilzeit			Beurlaubte ²⁾		
	Beamte	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer
A 15	10	52	16,13%	11	1	91,67%			0,00%
A 14	17	17	50,00%	6	6	50,00%			0,00%
A 13 + AZ		4	0,00%			0,00%			0,00%
A 13	2	22	8,33%	4		100,00%			0,00%
A 12	4	7	36,36%	6	4	60,00%			0,00%
A 11	7	3	70,00%	4	1	80,00%			0,00%
A 10	6	2	75,00%			0,00%			0,00%
A 9 + AZ		2	0,00%			0,00%			0,00%
A 9		4	0,00%		1	0,00%			0,00%
A 8			0,00%			0,00%			0,00%
A 7		3	0,00%			0,00%			0,00%
A 6	1		100,00%			0,00%			0,00%
A 5			0,00%			0,00%			0,00%
Gesamt	47	116	28,83%	31	13	70,45%	0	0	0,00%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.12 Fortbildungen vom 01.01.20.19 bis 30.06.2021 – Beschäftigte nach TV-L

Entgelt- gruppen ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾ Altersteilzeit			Beurlaubte ³⁾ Zeitrrente			
	Arbeits- nehmer	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
E 15				0,00%			0,00%			0,00%
E 14		10	14	41,67%	4	3	57,14%			0,00%
E 13/13Ü		51	31	62,20%	21	9	70,00%			0,00%
E 12		1	2	33,33%	3		100,00%			0,00%
E 11		12	16	42,86%	4	7	36,36%			0,00%
E 10		32	63	33,68%	42	14	75,00%			0,00%
E 9		6	9	40,00%	3	3	50,00%			0,00%
E 8		4	2	66,67%	4	1	80,00%			0,00%
E 7			6	0,00%	2	7	2,00%			0,00%
E 6		18	3	85,71%	22	3	2,00%			0,00%
E 5		2	1	66,67%	7	2	4,00%		1	0,00%
E 4				0,00%	1	1	50,00%			0,00%
E 3				0,00%			0,00%			0,00%
E 2Ü				0,00%			0,00%			0,00%
E 2				0,00%			0,00%			0,00%
Gesamt		136	147	48,06%	113	50	69,33%	0	1	0,00%

¹⁾ auch Beschäftigte mit Teilzeit in Elternzeit

²⁾ ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

5.13 Elternzeit vom 01.01.2018 bis 30.06.2021

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Elternzeit	59	39	20	66,01 %
Elternzeit bis zu 3 Jahren ohne Teilzeit	11	11	0	100 %
Elternzeit bis zu 3 Jahren mit Teilzeit	8	7	1	87,50 %
Elternzeit bis zu 2 Monaten	14	0	14	0,00%

**6. Anhang II:
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 Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft 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)