



Bundesanstalt für
Landwirtschaft und Ernährung

5. Gleichstellungsplan

der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung
2020 bis 2024



Inhalt

Vorwort	3
1. Grundlagen des Gleichstellungsplans	4
1.1 Geltungsbereich und Geltungsdauer	4
1.2 Ziele des Gleichstellungsplans	4
1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	5
1.4 Umsetzung	5
2. Maßnahmen der Gleichstellung	6
2.1 Entwicklung des Personal-Ist Bestandes	6
2.2 Entwicklung des Seepersonals	7
2.3 Thematik Unterrepräsentanz	7
2.4 Besetzung von Leitungsfunktionen	12
3. Maßnahmen der Förderung	15
3.1 Weiterbildung und Aufstieg	15
3.2 Fortbildung	17
3.3 Stellenausschreibungen	18
3.4 Ausbildung	22
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	24
4.1 Arbeitszeitregelung	24
4.2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	25
4.3 Teilzeitbeschäftigung	25
4.4 Alternierende Telearbeit und mobile Arbeit	26
4.5 Beruflicher Aufstieg bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	29
4.6 Ausbildung in Teilzeit	31
5. Zusammenfassender Rückblick	32
5.1 Abbau von Unterrepräsentanz von Männern und Frauen	32
5.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	36
5.3 Konkrete Maßnahmen für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene	39
6. Ziele des 5. Gleichstellungsplans	43
Abkürzungsverzeichnis	44

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die vergangenen vier Jahre brachten auf vielen Ebenen Veränderungen und einen zum Teil tiefgreifenden Wandel mit sich. Es erfolgte eine überaus komplexe externe Organisationsuntersuchung in deren Anschluss unser Haus derzeit eine umfassende organisatorische und fachliche Umstrukturierung erlebt. Diese Umstrukturierung ist zeitlich aufgegliedert und wird sich in den nächsten Jahren positiv auf die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle auswirken. Gleichzeitig zu den damit einhergehenden Veränderungsprozessen hat die Dienststelle vielfältige Aufgaben in den Bereichen Landwirtschaft, Ernährung und Fischereischutz zu erfüllen und steht vor Herausforderungen wie der Digitalisierung und des demografischen Wandels.

Die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung besteht aus Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen. Sie bilden mit Ihren Kompetenzen, Ihrer Motivation und Ihrer Einstellung das „immaterielle Vermögen“ der Dienststelle. Diese Werte sind für mich als Dienststellenleiter von zentraler Bedeutung. Es ist mir ein besonderes Anliegen, dass Sie in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung ein familienfreundliches Arbeitsumfeld vorfinden, das Ihnen die Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen und familiären Aufgaben ermöglicht. Ich möchte Sie als Mensch und qualifizierten Beschäftigten im Rahmen von Work-Life Balance fördern, Ihnen meine Wertschätzung zollen und die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Hause verwirklichen.

In diesen turbulenten Zeiten freue ich mich daher, Ihnen den 5. Gleichstellungsplan der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung vorlegen zu können. Er dokumentiert in Worten, Zahlen und Prozentangaben die erreichten positiven Veränderungen für Frauen und Männer in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung. Lassen Sie uns auch die nächsten Schritte zur erfolgreichen Bewältigung aller noch anstehenden Herausforderungen vertrauensvoll und gemeinsam gehen.

Herzliche Grüße



Ihr Dr. Hanns-Christoph Eiden
Präsident der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung

1. Grundlagen des Gleichstellungsplans

Grundlage der Gleichstellung ist das in Artikel 3 Abs. 2 GG verankerte Gleichbehandlungsgebot. Umgesetzt wird diese Forderung unter anderem durch das Bundesgleichstellungsgesetz. Das Bundesgleichstellungsgesetz enthält einen eigenen Abschnitt zum Gleichstellungsplan (Abschnitt 3, §§ 11 bis 14). In diesem Abschnitt sind der Zweck, die Erstellung, der Inhalt, die Bekanntgabe und die Veröffentlichung geregelt.

Grundlage jedes Gleichstellungsplans bildet nach § 13 BGleiG die Beschreibung der Situation der weiblichen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten sowie die Auswertung der Ergebnisse bisheriger Frauenförderung in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nr. 2 BGleiG. Die konkreten Inhalte dieser Situationsbeschreibung und deren Auswertung durch die Auswahl geeigneter Parameter obliegen der Dienststelle. Ergänzt wird der Bestandsbericht des Gleichstellungsplans durch die Gleichstellungsstatistik nach § 38 BGleiG und den Erfahrungsbericht der Bundesregierung über die Situation von Frauen und Männern nach § 39 BGleiG.

Die hervorgehobene Bedeutung des Gleichstellungsplans kommt darin zum Ausdruck, dass seine Umsetzung besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten insbesondere mit Führungsfunktion sowie der Dienststellenleitung ist. Folglich ist der Gleichstellungsplan ein Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Zu berücksichtigen ist zudem das Prinzip des Gender Mainstreamings als Querschnittsaufgabe, mithin die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen.

1.1 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Aus Anlass der umfassenden organisatorischen Veränderungen in der Dienststelle, basierend auf der externen Organisationsuntersuchung der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, tritt dieser Gleichstellungsplan im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten mit seiner Veröffentlichung in Kraft und ist bis zum 31.12.2024 gültig.

Die im Gleichstellungsplan enthaltenen Daten basieren – soweit nicht anders angegeben – auf der aktuellen Gleichstellungsstatistik der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung sowie anonymisierten Daten des Personalverwaltungssystems „PVSplus“.

1.2 Ziele des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan dient nicht nur der Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sondern vielmehr der Erreichung aller Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Diese Ziele sind in § 1 BGleiG normiert und lauten:

- » Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- » Beseitigung bestehender und Verhinderung künftiger Geschlechterdiskriminierungen
- » Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (geschlechterübergreifend) für alle Beschäftigten
- » Förderung von Frauen nach Maßgabe der Regelungen im Bundesgleichstellungsgesetz und insbesondere zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen.

Zusätzlich sind bei der Erreichung dieser Ziele die Belange schwerbehinderter und von Schwerbehinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen. Darüber hinaus bleiben die Beteiligungsrechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung unberührt (siehe aktuelle Inklusionsvereinbarung unter Punkt 5.5). Somit ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Instrument der Personalplanung und der Personalentwicklung.

1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört nach § 24 BGleiG der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und arbeitet zum Wohle aller Beschäftigten sowie zur Erfüllung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes eng mit der Dienststellenleitung zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten frühzeitig einzubinden. Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind in § 25 BGleiG geregelt.

Die Dienststellenleitung unterstützt nach § 30 BGleiG die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere unverzüglich und umfassend informiert.

1.4 Umsetzung

Die Umsetzung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beteiligten aus der Personalverwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Daneben ist sie eine besondere Aufgabe aller Führungskräfte und der Dienststellenleitung. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststelle sowie bei der Zusammenarbeit zu berücksichtigen, so dass eine bewusst an Gleichberechtigung ausgerichtete Personalpolitik umgesetzt wird. Die aktuelle Sachlage zur Umsetzung in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung ist diesem Gleichstellungsplan zu entnehmen.

2. Maßnahmen der Gleichstellung

Der Gleichstellungsplan beinhaltet Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Der gleichnamige Abschnitt 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes regelt diese Maßnahmen und will die Gleichstellung insbesondere durch die Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen mittels gezielter Förderung erreichen. Hierbei ist es unverzichtbar, dass die gewählten Fördermaßnahmen mit Rücksicht auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und seinen speziellen Ausprägungen im AGG und in Art. 33 Abs. 2 GG diskriminierungsfrei und nach dem Prinzip der Bestenauslese vorgenommen werden. Bei der Wahrnehmung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beispielsweise im Rahmen von Einstellung, Weiter-/Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie beruflichen Aufstieg ist es erforderlich, dass die Dienststellenleitung, die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung mit gleicher Zielrichtung zusammenwirken.

2.1 Entwicklung des Personal-Ist Bestandes

Die folgende Bestandsaufnahme umfasst Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte, Auszubildende, Beurlaubte und Abwesende wegen Familien oder Pflegeaufgaben. Nicht enthalten ist das Seepersonal.

	2015 (Stand 30.06.2015)	2019 (Stand 30.06.2019)
Frauen	524	692
Männer	480	514
Insgesamt	1.004	1.206
Frauenanteil	52,19%	57,38%

Aus der Übersicht ist deutlich erkennbar, dass der Frauenanteil an der Gesamtzahl des Personals der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung weiterhin kontinuierlich gestiegen ist.

2.2 Entwicklung des Seepersonals

Hiervon gesondert erfolgt nunmehr die Betrachtung des Seepersonal Bestandes. Die nachfolgenden Daten basieren auf Angaben aus Referat 533 „Bereederung, Kontaktstelle MSZ“ und umfassen die Seeleute und Auszubildenden im Seebetrieb.

	2015 (Stand 30.06.2015)	2019 (Stand 30.06.2019)
Frauen	7	5
Männer	197	203
Insgesamt	204	208
Frauenanteil	3,43%	2,40%

Dieser Übersicht ist zu entnehmen, dass auf den Fischereischutzbooten und Fischereiforschungsschiffen Frauen im Seepersonal der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind.

Zur Beseitigung der Unterrepräsentanz wurden seitens der Dienststelle und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten besondere Vereinbarungen mit dem Ziel der Gewinnung von weiblichem Seepersonal getroffen. Insbesondere werden alle Vakanzen im Seepersonal direkt extern ausgeschrieben. Darüber hinaus erfolgt im Text der Stellenausschreibungen für Seepersonal standardisiert und bei jeder Ausschreibung folgender Hinweis: „Die BLE ist nach den Vorgaben des BGleIG und ausweislich ihres Gleichstellungsplanes bestrebt, den Anteil an Frauen zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen werden deshalb ausdrücklich begrüßt.“ Die Dienststelle verfolgt und begrüßt das Ziel der Beseitigung von Unterrepräsentanzen im Bereich Seepersonal. Hierzu arbeitet sie in Abstimmung und einem standardisierten Beteiligungsverfahren insbesondere mit der Gleichstellungsbeauftragten eng zusammen. Im Rahmen der Bewertung des Veränderungsprozesses ist zu berücksichtigen, dass auf Grund der seespezifischen Beschäftigungsart und des vornehmlich männlichen Bewerberkreises im Seepersonal Veränderungen in der Geschlechterzusammensetzung an Bord zwangsläufig sehr langsam stattfinden. Dies bildet den entscheidenden Unterschied zum sonstigen Verwaltungs- und Fachpersonal der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (im Innen- und Außendienst). Zur Erzeugung von einem für die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung repräsentativen Datenmaterial betreffend die Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männern wird von weiteren statistischen Erhebungen im Seebetrieb daher abgesehen.

2.3 Thematik Unterrepräsentanz

Ausgehend vom 4. Gleichstellungsplan wurde als erste Maßnahme der Abbau von Unterrepräsentanzen festgelegt. Eine Unterrepräsentanz liegt nach § 3 Nr. 10 BGleIG vor, wenn entweder bei einer Betrachtung des Status Frau oder Mann der jeweilige Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt oder bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten das Ungleichgewicht zwischen Frauen oder Männern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts umfasst. Hierbei ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich maßgeblich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. Als mögliche Bereiche im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes definiert § 3 Nr. 2 BGleIG insbesonde-

re Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Nach § 6 Abs. 2 BGleG soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Der Arbeitsplatz soll öffentlich (extern) ausgeschrieben werden, wenn die Beseitigung der Unterrepräsentanz nicht mit einer hausinternen oder behördenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann.

Entsprechend der zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung am 29.02.2016 getroffenen Regelung, erfolgt die Bestimmung von Unterrepräsentanzen im Stellenausschreibungsverfahren der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung grundsätzlich durch die Auswertung von Laufbahngruppen. Eine hiervon abweichende Regelung gilt ausschließlich für Führungsfunktionen gemäß BLE Führungsleitlinie. Zur Bestimmung der Unterrepräsentanzen im Führungskräftebereich werden im Organigramm die Kästchen der konkreten Funktionsebene nach Funktionszuordnung und Geschlecht getrennt, einzeln ausgezählt. Führungskräfte im Sinne der aktuellen Führungsleitlinie der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung sind Referatsleitungen, Gruppenleitungen, Abteilungsleitungen, die Vizepräsidentin/ der Vizepräsident, die Präsidentin/ der Präsident sowie gleichgestellte Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in den Außenstellen, Stabsstellen und den direkt einer Gruppen- oder Abteilungsleitung unterstellten Projektgruppen.

Wie bereits unter dem Punkt „Personal-Ist Bestand“ dargelegt, sind Frauen bezogen auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten in der für Landwirtschaft und Ernährung nicht unterrepräsentiert.

Soweit nicht anders angegeben, werden die nachfolgenden Begriffe in diesem Gleichstellungsplan einheitlich wie folgt definiert:

- » höherer Dienst – umfasst die Besoldungsgruppen ab A 13 (Einstiegsamt) und höher sowie die Entgeltgruppen ab E 13 und höher sowie Beschäftigte mit außertariflichem Entgelt
- » gehobener Dienst – umfasst die Besoldungsgruppen A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (End-/ Spitzenamt) und die Entgeltgruppen E 9b bis E 12
- » mittlerer Dienst – umfasst die Besoldungsgruppen A 6 (Einstiegsamt) bis A 9 (End-/ Spitzenamt und Amtszulage) sowie die Entgeltgruppen E 5 bis E 9a.

Die nachfolgenden Übersichten der Unterrepräsentanzen nach Bundesgleichstellungsgesetz im Ausschreibungsverfahren weisen den Stand 30.06.2019 auf und basieren auf Datenmaterial von Referat 114 „Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ – Arbeitsgebiet Personalgewinnung. Auf Grund der geringen Personenanzahl im einfachen Dienst wird aus Datenschutzgründen auf die Darstellung dieser Laufbahn verzichtet.

Laufbahngruppe	Frauenanteil
höherer Dienst	64,83%
gehobener Dienst	47,64%
mittlerer Dienst	68,31%

Die Verteilung nach Laufbahngruppen zeigt, dass Frauen im höheren und mittleren Dienst nicht unterrepräsentiert sind. Nach Auswertung der Laufbahngruppen besteht ausschließlich im gehobenen Dienst eine geringe Unterrepräsentanz Frauen. Damit ist das Ziel, Unterrepräsentanzen in der Laufbahngruppe höherer und mittlerer Dienst zu beseitigen, erreicht.

Übersicht der Spitzengruppe der Laufbahn höherer Dienst (Stand 30.06.2019)

Besoldungsgruppe A 15		Entgeltgruppe 15	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
10	14	1	5

Nach Auswertung der Besoldungsgruppen A 15 bzw. Entgeltgruppe 15 sind Frauen in den Spitzenpositionen des höheren Dienstes sowohl im Beamtenbereich als auch im Tarifbereich unterrepräsentiert. Diese Feststellung scheint ein Widerspruch zur zuvor erfolgten Auswertung der Laufbahngruppen zu sein, wonach der Anteil von Frauen in der Laufbahn des höheren Dienstes bei 64,83% liegt. Hierbei muss beachtet werden, dass der überwiegende Teil der Beschäftigten im höheren Dienst in der Funktionsgruppe Referentin/ Referent tätig ist. Die Funktionsgruppe Referentin/ Referent ist in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung üblicherweise nach der A 13 oder A 14 besoldet bzw. gehört der Entgeltgruppe 13 oder der Entgeltgruppe 14 an.

Übersicht Referentinnen/Referenten der Laufbahn höherer Dienst (Stand 30.06.2019)

Besoldungsgruppe A 14		Entgeltgruppe 14	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
21	13	24	18
Besoldungsgruppe A 13h		Entgeltgruppe 13	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
11	10	140	46

Entsprechend dieser Auswertung besteht auf den üblicherweise von Referentinnen/ Referenten besetzten Dienstposten bzw. Arbeitsplätzen im höheren Dienst sowohl im Beamtenbereich als auch Tarifbereich keine Unterrepräsentanz an Frauen. Die Arbeitsplätze und Dienstposten auf Referentinnen bzw. Referenten Ebene sind weit überwiegend mit Frauen besetzt. Dieses Ergebnis entspricht dem Ergebnis zur Auswertung der Laufbahngruppen im höheren Dienst.

Es zeigt sich somit, dass bei Zugrundelegung einer (konkreten) Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe (hier am Beispiel des höheren Dienstes) Frauen derzeit noch in den Spitzengruppen unterrepräsentiert sind. Demgegenüber besteht keine Unterrepräsentanz an Frauen in der Funktionsebene Referentin/ Referent, mithin in den Eingangs- und im ersten Beförderungsamte der Laufbahn höherer Dienst.

In der Vorausschau bilden die Frauen auf Grund ihrer höheren Anzahl, in vergleichender Betrachtung zum Anteil der Männer auf Referenten Ebene, das potentielle Bewerberfeld für zukünftig zu besetzende Endämter bzw. Spitzenpositionen im höheren Dienst sowie zukünftig zu besetzende Leitungsfunktionen. Es ist zu erwarten, dass das Verhältnis von Frauen und Männern in konkret diesen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sowie auf der Funktionsebene Referatsleitung in den nächsten Jahren annähernd ausgeglichen sein wird.

In den Bereichen des gehobenen und mittleren Dienstes zeigt sich bei der Auswertung nach Endämtern bzw. Spitzenämtern folgendes Bild.

Übersicht der Endämter bzw. Spitzengruppe der Laufbahn gehobener Dienst (Stand 30.06.2019)

Besoldungsgruppe A 13g		Entgeltgruppe 12	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	9	11	19

Danach sind Frauen (wie im höheren Dienst) in den Endämtern bzw. Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes sowohl im Beamtenbereich als auch im Tarifbereich noch unterrepräsentiert.

Dies entspricht dem Ergebnis der Laufbahngruppenübersicht des gehobenen Dienstes, wonach der Frauenanteil bei 47,64% liegt.

Übersicht Sachbearbeitung gehobener Dienst (Stand 30.06.2019)

Besoldungsgruppe A 11		Entgeltgruppe 11	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
9	9	70	72
Besoldungsgruppe A 10		Entgeltgruppe 10	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
24	23	35	55
Besoldungsgruppe A 9g		Entgeltgruppe 9b und E 9c	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
19	6	81	71

Bei Betrachtung des Eingangsamtes, des ersten Beförderungsamtes bzw. den niedrigeren Entgeltgruppen (Tarifbereich) im gehobenen Dienst zeigt sich, dass Frauen nicht unterrepräsentiert sind.

Weiterhin ist hervorzuheben, dass in der Besoldungsgruppe A 11 ein Gleichstand der Geschlechter im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes herrscht. Dieser Positivtrend wird in der Gegenüberstellung von Frauen und Männern mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe 11 annähernd bestätigt.

Übersicht der Endämter bzw. Spitzengruppe der Laufbahn mittlerer Dienst (Stand 30.06.2019)

Besoldungsgruppe A 9m		Entgeltgruppe 9a	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
2	7	52	16

Für den mittleren Dienst ist festzustellen, dass Frauen zurzeit noch in der A 9m unterrepräsentiert sind, wohingegen sie in der Entgeltgruppe 9a überhaupt nicht unterrepräsentiert sind. Bei Betrachtung des Eingangsamtes, des ersten Beförderungsamtes bzw. den Entgeltgruppen 6 und 7 liegt ebenfalls keine Unterrepräsentanz Frauen vor.

Übersicht Bürosachbearbeitung mittlerer Dienst (Stand 30.06.2019)

Besoldungsgruppe A 7		Entgeltgruppe 7	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
16	6	64	17
Besoldungsgruppe A 6m		Entgeltgruppe 6	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
2	1	52	30

Den Ergebnissen aller zuvor vorgenommenen Auswertungen zur Bestimmung von Unterrepräsentanz ist gemeinsam, dass die zusammenfassende Zuordnung zu Laufbahngruppen einem differenzierten Vergleich der Situation von Frauen und Männern in einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen nicht vollumfänglich gerecht wird. Gleichwohl führt eine solche Auswertung nicht zu fehlerhaften Ergebnissen, sondern entspricht vielmehr den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Der Gleichstellungsplan ermöglicht die Untermauerung von Vermutungen durch konkrete Auswertungen, insbesondere unter Zugrundelegung von besoldungs- und/oder entgeltgruppenbezogenen Übersichten. Eine detaillierte Übersicht zur Darstellung von Unterrepräsentanzen wird der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle seit 2019 monatlich zur Verfügung gestellt. Insbesondere über den Austausch zwischen der Dienststellenleitung und der Gleichstellungsbeauftragten im Personalgewinnungsverfahren erfolgt eine frühzeitige, umfassende Beteiligung nach Bundesgleichstellungsgesetz. Hierbei wird die Gleichstellungsbeauftragte aktiv eingebunden. Insbesondere hat sie nach § 32 BGleIG das Recht und die Pflicht, unmittelbar bei der Dienststelle vorzutragen. Ihre Mitwirkung erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum.

Die Dienststelle hat bereits gute Erfolge auf dem Weg zum Abbau bestehender Unterrepräsentanzen errungen. Diese Aufgabe nimmt die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung in Zeiten wahr, die durch schnellen Wandel und steigende Komplexität gekennzeichnet sind. Entsprechend dem Leitbild gilt für alle Beschäftigten und insbesondere auch bei der Umsetzung der Maßnahmen des Bundesgleichstellungsgesetzes:

- » Wir sind offen für Veränderungen und gehen Herausforderungen aktiv an.
- » Wir arbeiten zielorientiert und schaffen innovative Lösungen.
- » Wir handeln wertschätzend, kollegial und verlässlich.
- » Wir gestalten unsere Arbeit gemeinsam und sind über Aufgabenbereiche hinweg vernetzt.
- » Wir erfüllen unsere Aufgaben zuverlässig und überzeugend.

2.4 Besetzung von Leitungsfunktionen

Zur Begriffsbestimmung einer Führungskraft gelten die Regelungen der Führungsleitlinie der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, wie zuvor erläutert. Die Dienststelle möchte mehr Frauen in Führungsfunktionen bringen und unterstützt den Prozess der Beseitigung von Unterrepräsentanzen.

Die Entscheidung zur Übertragung einer Führungsfunktion wird grundsätzlich nach Durchführung eines Stellenausschreibungsverfahrens getroffen. Zur Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und insbesondere im Falle einer geplanten Stellenbesetzung in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen erfolgt die Personalauswahlentscheidung unter frühzeitiger und umfassender Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Das Einlegen eines schriftlichen Votums durch die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung dient der Verwirklichung der Gleichstellung. Das Votum ist ein legitimes Mittel zur Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungsprozessen der Dienststelle, dem die Dienststellenleitung folgen oder mit entsprechender Begründung nicht folgen kann. Die ordnungsgemäße Besetzung von Vakanzen mittels Stellenausschreibung schafft Chancengleichheit und Rechtssicherheit.

Zum 01.02.2017 erfolgte die organisatorische und fachliche Integration des infodienstes Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz e. V. (aid) i. L. in die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, siehe Organisationsverfügung Nr. 04/2017. In diesem Zuge wurde eine neue, zweizügige Abteilung mit der Bezeichnung „Bundeszentrum für Ernährung“ als Kompetenz- und Kommunikationszentrum für Ernährungsfragen durch Zusammenführung der Ernährungsbereiche des aid und der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung errichtet. Die Leitung des Bundeszentrums für Ernährung wurde mit einer Frau, der bisherigen Leiterin des aid besetzt. Mit ihr wurde im Nachgang der Integration des aid in die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung ein außertariflicher Arbeitsvertrag, vergleichbar der Besoldungsgruppe B 2 abgeschlossen. Zuvor hatte sie einen außertariflichen Arbeitsvertrag, vergleichbar der Besoldungsgruppe A 16. Darüber hinaus wurden laut Auszählung des Organigramms mit Stand 01.02.2017 in der neuen, zweizügigen Abteilung des Bundeszentrums für Ernährung fünf Referatsleitungspositionen mit Frauen und zwei mit Männern besetzt. Eine Referatsleitung blieb zunächst vakant, wurde zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschrieben und mit einem Mann besetzt. Entsprechend der zuvor dargestellten Übersicht der Endämter bzw. Spitzengruppe des höheren Dienstes mit Stand 30.06.2019 zeigt sich, dass trotz Bemühungen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen in Leitungsfunktionen Frauen in der Besoldungsgruppe A 16 und der Entgeltgruppe 15 Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind.

Zur Vervollständigung dieser Feststellung werden im Folgenden die Führungsfunktionen (als solche) auf Basis des Organigramms der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung mit Stand 01.10.2018 betrachtet. Hierbei ist zu beachten, dass einige Beschäftigte mehrere Führungspositionen innehaben und daher nur einmal und in der jeweils höchsten Position gezählt werden.

Organigramm 01.10.2018

	Frauen	Männer
Präsidentin/Präsident	0	1
Vizepräsidentin/Vizepräsident	1	0
Abteilungsleitung	1	4
Gruppenleitung	3	4
Referats-/Außenstellen-/Stabsstellenleitung	26	33
Summe	31	42
Dies entspricht 42,47% Frauenanteil, bezogen auf insgesamt 73 Beschäftigte in Leitungsfunktion.		

Über die Beschreibung der IST-Situation der Männer sollen diese seit dem neuen Bundesgleichstellungsgesetz von 2015 stärker zu Adressaten gleichstellungspolitischer Maßnahmen werden. Diese Gesetzesreform zielte auf die Stärkung von Akzeptanz und Miteinander der Geschlechter. Gleichwohl liegt der Fokus des Bundesgleichstellungsgesetzes mit seiner Schutz- und Förderichtung auf Frauen, da für Männer keine strukturelle Benachteiligung festgestellt wurde.

Nach externer Organisationsuntersuchung erfolgte zum 01.07.2019 eine grundlegende Neustrukturierung der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung. Daher ist eine Aktualisierung der vorherigen Sachstandserhebung erforderlich.

Organigramm 15.10.2019

	Frauen	Männer
Präsidentin/Präsident	0	1
Vizepräsidentin/Vizepräsident	1	0
Abteilungsleitung	1	4
Gruppenleitungen	6	4
Referats-/Außenstellen-/Stabsstellenleitung	24	33
Summe	32	42
Dies entspricht 43,24% Frauenanteil, bezogen auf insgesamt 74 Beschäftigte in Leitungsfunktion.		

Wie aus der Darstellung der Beschäftigten in Leitungsfunktionen auf Basis des Organigramms mit Stand 15.10.2019 zu entnehmen ist, hat sich die Anzahl an Frauen in der Funktionsebene Gruppenleitung verdoppelt. Damit sind Frauen in Funktion der Gruppenleitung nunmehr stärker vertreten als Männer und die vormals bestehende Unterrepräsentanz von Frauen wurde in 2019 erfolgreich beseitigt. Die neuen Gruppenleiterinnen wurden aus dem Kreis der Referatsleiterinnen ausgewählt, weshalb auf der Funktionsebene Referatsleitung der Anteil der Frauen in 2019 leicht gesunken ist.

In 2018 waren insgesamt 31 Frauen in Leitungsfunktion tätig. Rein rechnerisch ist die Anzahl der Frauen in Leitungsfunktion im Jahr 2019 auf insgesamt 32 angestiegen, während die Anzahl der Männer unverändert bei 42 blieb. In vergleichender Betrachtung der Jahre 2018 und 2019 ist somit ausschließlich der Anteil an Frauen in Leitungsfunktion gestiegen.

Entsprechend der Auszählung des Organigramms mit Stand 15.10.2019 wird ein Blick in die Zukunft ermöglicht. Nach erfolgter Umstrukturierung sind noch fünf Gruppenleitungen und sieben Referatsleitungen unbesetzt. Diese noch bestehenden Vakanzen werden voraussichtlich in 2020 behoben.

Darüber hinaus werden aus Altersgründen¹ in den nächsten vier Jahren nach Auswertung von Daten aus den beiden Personalreferaten voraussichtlich folgende Führungspositionen vakant:

	2020	2021	2022	2023
Präsidentin/Präsident, Vizepräsidentin/ Vizepräsident, Abteilungsleitung	0	0	3	2
Gruppenleitung	0	0	0	2
Referats-/Außenstellen-/Stabsstellenleitung	1	3	3	2

Bewerbungen von Frauen insbesondere auf Leitungsfunktionen werden in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung ausdrücklich begrüßt. Daneben sind Dienststellenleitung, Personalverwaltung und Fachvorgesetzte gehalten, Frauen beim Erwerb von Führungskompetenzen zu fördern und zu unterstützen. Über die Besetzung von Stellen bzw. Planstellen im Ausschreibungsverfahren eröffnet sich in den nächsten Jahren die Chance, auf weitere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann. Diese Aspekte bilden die Basis aller Maßnahmen zur Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen.

Darüber hinaus ist es seitens der Dienststelle wünschenswert, dass insbesondere durch die sukzessive Zuweisung der zugesicherten neuen Planstellen und Stellen auf Grund der externen Organisationsuntersuchung eine Entspannung der Situation in den Endämtern der Laufbahngruppen erfolgen wird. Unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen Gegebenheiten und der absehbaren Personalveränderungen wird sich der Frauenanteil weiterhin erhöhen. Es wird voraussichtlich bereits mittelfristig bis zum Jahr 2024 zur Beseitigung von derzeit noch bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen in Leitungsfunktionen kommen. Dieser Schluss beruht explizit darauf, dass der Pool der Gruppenleitungen die potentiellen Bewerberinnen/ Bewerber für zukünftig zu besetzende Planstellen bzw. Stellen auf Abteilungsebene stellt und in dieser Funktionsebene die Frauen nicht unterrepräsentiert sind.

¹ Diese Angaben erfolgen unter Zugrundelegung der Regelaltersgrenzen zum Eintritt in die Rente bzw. Pensionierung.

3. Maßnahmen der Förderung

Im Folgenden erfolgt eine differenzierte Erhebung von beispielhaft ausgewählten Maßnahmen der Förderung in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung.

3.1 Weiterbildung und Aufstieg

Aufstiegsverfahren für Beamtinnen und Beamte und entsprechende Qualifizierungsangebote für Tarifbeschäftigte sind Wegbereiter für die Übernahme neuer fachlicher Aufgaben. Entsprechende Ausschreibungen für berufsbegleitende Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsverfahren erfolgen in regelmäßigen Abständen und werden im Intranet veröffentlicht. Das aktuelle Angebot der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung zu Weiterbildung und Aufstiegsförderung umfasst derzeit:

Qualifizierung/ Abschluss	Dauer	Institution/ Ort	Verbeamtungsmöglichkeit	zugangsberechtigte Zielgruppe
Verwaltungsfachwirt	3 Jahre	BVA Köln/ BVA Berlin	Nein	Tarifbeschäftigte
Präsenzstudiengang Verwaltungsmanagement	3 Jahre	HS Bund Brühl	Ja	Beamtinnen/ Beamte
Fernstudiengang Verwaltungsmanagement	3 Jahre	HS Bund Brühl	Ja	Beamtinnen/ Beamte und Tarifbeschäftigte
Wirtschaftsinformatiker	3 Jahre	FOM Bonn	Ja	Beamtinnen/ Beamte und Tarifbeschäftigte

Auf Grundlage des in Referat 114 „Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ – Arbeitsgebiet Fortbildung/Personalentwicklung erhobenen Datenmaterials stellt sich die Inanspruchnahme der Weiterbildungs-/Aufstiegsangebote für den Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2019 wie folgt dar:

	Verwaltungs- fachwirt	Präsenz- studium Verwaltungs- management	Fernstudium Verwaltungs- management	Wirtschafts- informatik
tarifbeschäftigte Frauen	2	entfällt	1	0
tarifbeschäftigte Männer	1	entfällt	0	5
Frauen im Beamtenverhältnis	entfällt	0	2	0
Männer im Beamtenverhältnis	entfällt	2	0	0

Es ist festzustellen, dass im Erhebungszeitraum insgesamt fünf Frauen und acht Männer das berufsbegleitende Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsangebot der BLE in Anspruch genommen haben. Bezogen auf die Gesamtanzahl sind Frauen im berufsbegleitenden Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsverfahren der BLE unterrepräsentiert. Aus der Übersicht ist zudem zu entnehmen, dass der Fernstudiengang Verwaltungsmanagement im Erhebungszeitraum ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen wurde. Mit dem Angebot eines Fernstudiums fördert die Dienststelle die Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Weiterqualifikation. Auffällig ist zudem, dass das Studium der Wirtschaftsinformatik ausschließlich von Männern frequentiert wird. Dies folgt traditionellen Mustern, wonach Frauen in MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) Studiengängen und in der Inanspruchnahme von MINT Ausbildungsberufen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

In 2017 schlossen je eine Frau und ein Mann die Prüfung zum Verwaltungsfachwirt ab. In 2018 absolvierten ein Mann den Präsenzstudiengang und eine Frau den Fernstudiengang Verwaltungsmanagement. Und im Jahre 2019 konnten zwei Frauen den Fernstudiengang Verwaltungsmanagement und zwei Männer die Prüfung in Wirtschaftsinformatik erfolgreich beenden. Mit dem Erwerb einer von der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung angebotenen Aufstiegsförderung besteht grundsätzlich die formale Befähigung zum Wechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst. Zur nachhaltigen Entwicklung und Mitarbeiterbindung sowie dem Abbau von Unterrepräsentanzen sind alle Führungskräfte aufgefordert, geeignete Frauen für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Aufstiegsverfahren zu motivieren und deren Bewerbung zu unterstützen. Zur Untermauerung dieses Anliegens der Dienststelle werden in allen Ausschreibungen der Aufstiegsförderung explizit Frauen zur Abgabe einer Bewerbung aufgefordert.

Neben den bereits etablierten Aufstiegsangeboten schrieb die Dienststelle in 2019 erstmalig ein durch die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung gefördertes Studienangebot für den Studiengang Informatik und den Aufstieg nach § 38 BLV durch fachspezifische Qualifizierung aus. Hierbei handelt es sich um berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen zur

Fachkräfteentwicklung, verbunden mit der Möglichkeit eines Aufstiegs vom mittleren in den gehobenen Dienst. Es bleibt abzuwarten, ob und wie die neuen Angebote von den Beschäftigten frequentiert werden.

3.2 Fortbildung

In Ergänzung zur Aufstiegsförderung bildet die Fortbildung einen weiteren wesentlichen Baustein der Förderung zur Personalentwicklung von Beschäftigten. Eine gezielte und intensive Fortbildung hilft, Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten aufzubauen bzw. zu vertiefen. Hierzu wurde das Fortbildungskonzept „Fortbildung – Chancen nutzen“ von der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung entwickelt. Darauf basierend wird das Fortbildungsprogramm der Dienststelle jährlich überarbeitet, so dass die Fortbildungsangebote für alle Beschäftigten stets bedarfsgerecht und praxisnah zur Verfügung stehen. Hierbei steht die Dienststelle neuen Impulsen offen gegenüber. Themen wie Digitalisierung der Arbeitswelt, Kommunikation über räumliche Distanz sowie bei Tele- und mobiler Arbeit bilden aktuelle Diskussionsgrundlagen für die Bedarfserhebung neuer Fortbildungsangebote.

Darüber hinaus bietet die Dienststelle ihren Beschäftigte mit Familienpflichten, die gegebenenfalls in Teilzeit beschäftigt sind und deren Teilnahme oft besondere organisatorische Herausforderungen birgt, die Möglichkeit einzelne Fortbildungsveranstaltungen in Form von Halbtagsseminaren und als Inhouse Schulung zu absolvieren. Soweit allgemein vertretbar, wird hierbei auf individuelle zeitliche Wünsche der Teilzeitkräfte eingegangen, um entsprechend der Möglichkeiten der Beschäftigten die Seminarzeiten festzulegen. Ergänzend zum Angebot der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung können über die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung Seminare für Teilzeitkräfte in Anspruch genommen werden. Dies unterstützt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Speziell für Frauen bietet die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung vermehrt Fortbildungen zur beruflichen Weiterentwicklung und beruflichen Positionierung an. Diese Seminare behandeln beispielsweise Themen wie „Selbstsicherheit und Souveränität im Beruf“ oder „Gesprächsführung und Selbstmarketing für Frauen“. Ziel dieser Fortbildungen ist es, dass die Teilnehmerinnen sich selbst im beruflichen Umfeld positionieren, ihre persönlichen Erfolgsfaktoren nutzen, das eigene Potential erkennen und ihr Durchsetzungsvermögen im Beruf stärken. Dieses Fortbildungsangebot wird durch das Fortbildungsangebot der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung ergänzt, beispielsweise durch das Seminar „Kommunizieren und kooperieren – für Frauen“.

Auch das Seminarangebot der Dienststelle an ihre Führungskräfte wie beispielsweise im Seminar „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege als Führungsaufgabe“ beinhaltet vermehrt gleichstellungsrelevante Themen wie Gender Mainstreaming und Geschlechtergerechtigkeit. Im Verständnis der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung bedeutet gleichstellungsorientierte Fortbildung, dass Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten innerhalb der Gruppe der Frauen und der Gruppe der Männer in den Fokus geraten. So kann ein wichtiger Beitrag dazu geleistet werden, dass

- » Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in der Gesellschaft und auch im Beruf wahrgenommen und als Lerninhalt der Fortbildungsveranstaltungen thematisiert werden,
- » sich die Menschen der geschlechterbezogenen Unterscheidung in ihrer und der Fremdwahrnehmung sowie der Kommunikation bewusstwerden, Stereotypen wahrnehmen und Veränderungen angehen.

Um den Herausforderungen von Leitungsaufgaben gerecht zu werden, bietet die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung bezogen auf die besondere Zielgruppe Führungskraft im Sinne der Führungsleitlinie Seminare wie „Neu als Führung“ oder „Erfahrungsaustausch Führung“ sowie „Führen auf räumliche Distanz“ und „Konfliktmanagement als Führungsaufgabe“ an. Darüber hinaus erhalten Beschäftigte in herausgehobenen Funktionen ebenfalls bedarfsgerechte Fortbildungen wie beispielsweise das Pflichtseminar „Führen ohne Vorgesetztenfunktion“.

Zur Schärfung von Selbstkompetenzen bilden darüber hinaus Seminare zu den Themen „Work-Life Balance“ und „Resilienz – Widerstandsfähig im Berufsalltag“ einen festen Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung.

In Zeiten der Möglichkeiten einer digitalen Welt sind die Vermittlung von fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen von besonderer Bedeutung. Insbesondere die Anforderungen an die Menschen im Umgang und in der Kommunikation miteinander sowie in der Anwendung der informationstechnischen Möglichkeiten unterliegen einem fortlaufenden Lernprozess. Die Beschäftigten der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung werden durch zahlreiche IT-Schulungen und beispielsweise das Seminar der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung „Arbeit organisieren, Zeit managen und Stress bewältigen für Telearbeitende und Mobilarbeitende“ an die neuen Herausforderungen herangeführt und begleitet.

Die Gestaltung der Fortbildungen, deren Rahmenbedingungen und die Schulungsmaßnahme (als solche) werden bedarfsgerecht von der Fortbildungsstelle geplant. Hierbei nutzt die Dienststelle die Möglichkeit, zweitägige oder mehrtägige Seminare am An- und Abreisetag je als Halbtagesseminare anzubieten, sofern dies mit der adäquaten Vermittlung der Schulungsthemen vereinbar ist. Darüber hinaus bildet die regelmäßige Arbeitszeit grundsätzlich den Rahmen der zeitlichen Struktur von Fortbildungsveranstaltungen.

Insgesamt betrachtet bietet die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung zahlreiche Fortbildungen an, um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu ermöglichen oder entsprechende Qualifikationen im Umgang mit diesen Herausforderungen des Alltags zu erlangen. Zudem wird das bestehende Fortbildungsangebot als Fördermaßnahme jährlich evaluiert, überarbeitet und praxisnah ausgebaut.

3.3 Stellenausschreibungen

Zukunftsperspektiven bieten und langfristig Personal für sich gewinnen bzw. zu binden, das liegt im Interesse der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung. Hierfür ist es erforderlich, den Beschäftigten seitens der Dienststelle verschiedene Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Neben dem Angebot der Dienststelle auf ein berufsbegleitendes Studium und der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich auf eine Stellenausschreibung der Dienststelle zu bewerben, um sich gezielt beruflich fortzuentwickeln oder sich im beruflichen Aufgabenfeld der Dienststelle zu verändern. Diese Möglichkeit stellt eine weitere Förderung von Beschäftigten dar.

Das Verfahren zur Personalgewinnung richtet sich nach der „Dienstvereinbarung zur Gewinnung von Personal in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung“ vom 15.03.2016. Um notwendige Ergänzungen und Änderungen an der Dienstvereinbarung vornehmen zu

können, wurde die derzeit geltende Dienstvereinbarung Personalgewinnung in der Fassung vom 15.03.2016 mit Wirkung zum 31.12.2019 von der Dienststelle gekündigt. Seitens der Dienststelle ist das Referat 114 „Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ bereits mit der Vorbereitung einer neuen Fassung beauftragt. Für die Übergangszeit und solange keine Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat über eine neue Dienstvereinbarung zustande gekommen ist, bleibt die aktuelle Dienstvereinbarung in Kraft, längstens bis zum 31.12.2020.

In Anbetracht der zum 01.07.2019 erfolgten Umstrukturierung in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung und der damit einher gegangenen Verlagerung von Aufgaben sowie Zuständigkeiten ist es erforderlich, die Dienstvereinbarung Personalgewinnung an die aktuellen Bedürfnisse anzupassen und zu optimieren. Es liegt im Interesse aller Beschäftigten und der Dienststellenleitung, neue Wege im Personalgewinnungsverfahren zu gehen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels in der Dienststelle, dem fortschreitenden Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt und den Veränderungen in der Altersstruktur der Gesellschaft erfolgreich begegnen zu können.

Der Dienststelle steht es im Rahmen ihres Organisationsermessens frei, ob intern oder extern ausgeschrieben wird. Nach der aktuell geltenden Maßgabe der Dienststellenleitung werden unbefristete Stellen grundsätzlich zunächst intern ausgeschrieben, so dass die direkte externe Ausschreibung die Ausnahme darstellt.

Eine direkt externe Ausschreibung kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn intern für die konkret ausgeschriebene Stelle keine potenziell geeigneten Bewerberinnen/ Bewerber vorhanden sind oder der potenzielle interne Bewerberkreis von vornherein sehr eingeschränkt ist oder wenn von vornherein klar ersichtlich ist, dass keine geeigneten Bewerbungen auf die Stellenausschreibung eingehen werden.

Nur in bestimmten Fallkonstellationen gilt das zuvor skizzierte Regel-Ausnahme-Verhältnis nicht und es wird grundsätzlich direkt extern ausgeschrieben. Diese Fallkonstellationen sind:

- » unbefristete Stellen bis Entgeltgruppe 6 bzw. Besoldungsgruppe A 6
- » unbefristete Stellen im Einstiegsamt des Außendienstes, d. h. Entgeltgruppe 9b bzw. Besoldungsgruppe A 9 (gehobener Dienst)
- » in der IT unbefristete Stellen der Entgeltgruppen 13 und 14 oder Besoldungsgruppen A 13 und A 14 (höherer Dienst).

Neben diesen Vorgaben ist nach Maßgabe der Dienststellenleitung vom 29.05.2019 bei Stellenausschreibungen der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung die Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen besonders zu beachten. Nach § 6 Abs. 2 Satz 2 BGlG soll ein Arbeitsplatz extern ausgeschrieben werden, wenn eine bestehende Unterrepräsentanz Frauen durch eine interne Stellenausschreibung nicht beseitigt werden kann. In die hierbei erforderliche Einzelfallprüfung des konkreten Ausschreibungssachverhaltes wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig und umfassend durch die Personalgewinnung eingebunden. Eine Entscheidung erfolgt nach Würdigung des auszuschreibenden Einzelfalles in Abstimmung zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter.

Die von der Dienststelle geregelte Ausschreibungspraxis dient der Förderung aller Beschäftigten.

Entsprechend dieser Hausvorgaben werden von Referat 114 „Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ alle Stellenausschreibungen bearbeitet und veröffentlicht.

Das Durchführen eines lebensnahen Personalgewinnungsverfahrens mit Fokus auf den rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten zur Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen stellt eine Herausforderung für die Dienststelle und ihre Beschäftigten dar und wird es auch in Zukunft bleiben.

Aus der Entwicklung der Anzahl an Ausschreibungsverfahren auf Basis der Daten aus Referat 114 „Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ – Arbeitsgebiet Personalgewinnung (nachfolgende Übersicht) lässt sich ein stetiger Anstieg bis 2017 ablesen.

Kalenderjahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Stückanzahl	82	113	130	187	227	131	236

Die Anzahl der Stellenausschreibungen in 2018 befindet sich auf dem Niveau von 2015. Bei der Analyse der Zahlen aus 2018 ist zu beachten, dass bis Ende August 2018 die Stellenausschreibungen im Organisationsreferat bearbeitet wurden. Durch die zentrale Aufgabenzuständigkeit des Organisationsreferates bei der Integration des aid und der externen Organisationsuntersuchung waren insbesondere umfangreiche organisatorische Arbeiten und die Zusammenführung der Stellenpläne sowie die Bewertung von Tarif- und Dienstposten notwendig. In der Folge kam es zur Verringerung der Anzahl an Ausschreibungsverfahren. Daher sind die Zahlen aus 2018 nicht als repräsentativ für die Gesamtbetrachtung der Entwicklung der Ausschreibungszahlen anzusehen. Seit September 2018 übernimmt das Referat 114 „Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ zentral die Aufgaben der internen und externen Personalbeschaffung. Durch den Aufgabenwechsel innerhalb der Zentralabteilung und anschließender Umstrukturierung der Dienststelle in Gänze (zum 01.07.2019) sind die Ausschreibungszahlen in der Tendenz wieder ansteigend, so dass sich der Trend der Jahre 2013 bis 2017 in den Ausschreibungszahlen von 2019 erneut bestätigt.

In der stetigen Erhöhung der Ausschreibungszahlen liegt eine reale Erhöhung der Chancen auf berufliches Fortkommen für alle Beschäftigten. In der Folge besteht Anlass zur Vermutung, dass das Ziel der Beseitigung von Unterrepräsentanzen durch Geschlechterdurchmischung und bestenfalls eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in der Dienststelle voraussichtlich weiterhin positiv beeinflusst wird.

Die nachfolgende Darstellung zur Anzahl von Bewerbungen und Einstellungen basiert auf Daten aus Referat 113 „Personalangelegenheiten Tarifbeschäftigte“. Es wird die Entwicklung von 2013 bis 2019 untersucht.

Daten 2013 bis 2015

	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höherer Dienst	917	530	28	10
gehobener Dienst	710	443	15	12
mittlerer Dienst	386	272	4	6
Summe	2013	1245	47	28

Daten 2017 bis 2019

	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
höherer Dienst	1120	593	47	18
gehobener Dienst	765	603	39	22
mittlerer Dienst	407	435	18	9
Summe	2292	1631	104	49

Nach Auswertung der Übersicht ist hervorzuheben, dass sich die Gesamtzahl aller Bewerbungen und Einstellungen in den Jahren 2013 bis 2019 stark erhöht hat. Zudem ist aus der Spalte Einstellungen zu entnehmen, dass die Bewerbungen von Frauen in allen Laufbahnen erfolgreicher waren als die ihrer Mitbewerber. Diese Tendenz in den Einstellungszahlen von Frauen könnte die Beseitigung von noch bestehenden Unterrepräsentanzen positiv unterstützen und somit einen wertvollen Beitrag zu einer wirksamen Personalpolitik im Sinne der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes leisten. Transparent wird die Zielvorgabe der Dienststelle insbesondere durch den Zusatz im Ausschreibungstext: „Die BLE ist nach den Vorgaben des BGleIG und ausweislich ihres Gleichstellungsplanes bestrebt, den Anteil an Frauen zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen werden deshalb ausdrücklich begrüßt.“

Gleiches gilt für geschlechterdiskriminierende sprachliche Barrieren. Die Beseitigung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beginnt bereits mit einer sprachlichen Gleichstellung. Nach Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 existiert neben dem männlichen und weiblichen ein drittes Geschlecht. Insoweit wurde dem Gesetzgeber bis zum 31. Dezember 2018 der Auftrag zur Neuregelung des Personenstandsgesetzes gegeben. Auf Wunsch der Dienststellenleitung und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte daher die sprachliche Überarbeitung der Texte des Ausschreibungsverfahrens. Nun-

mehr gilt die Vorgabe, vakante Funktionen möglichst geschlechtsneutral und mit den Zusätzen weiblich/männlich/divers (kurz: w/m/d) auszuschreiben.

Darüber hinaus achtet Referat 114 „Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ im Auftrag der Dienststelle im Rahmen des Personalgewinnungsverfahrens und insbesondere in den Vorstellungsgesprächen auf die Einhaltung eines rechtmäßigen, transparenten und diskriminierungsfreien Auswahlverfahrens.

3.4 Ausbildung

Die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung greift auf eine mehr als zwanzigjährige Erfahrung und Kompetenz in Sachen Ausbildung zurück. Sie nutzt zukunftsweisende Konzepte bei der Ausbildung und gehört dem Ausbildungsring Bonn Rhein-Sieg an.

Der Ausbildungsring Bonn Rhein-Sieg ist ein Verbund, in dem sich aktuell sechs Behörden und Unternehmen im Rheinland partnerschaftlich organisiert haben. Das beständige Ziel aller Partner ist es dabei, eine seriöse und umfassende Berufsausbildung zu ermöglichen und für alle Seiten attraktiv zu gestalten.

Das in diesem Abschnitt verwendete Zahlenmaterial basiert auf Daten aus Referat 114 „Personalgewinnung, Personalentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ – Arbeitsbereich „Ausbildung“. Nicht erfasst sind die Ausbildungsberufe im Bereich Seepersonal.

		Frauen	Männer
2019	IT-Beruf	2	6
	Büroberuf	14	6
2018	IT-Beruf	1	5
	Büroberuf	12	5
2017	IT-Beruf	2	7
	Büroberuf	14	5

In den Jahren 2017 bis 2019 erfolgte die Ausbildung in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung in den IT-Berufsbildern der Fachinformatikerin/ des Fachinformatikers für Anwendungsentwicklung und für Systemintegration sowie in den Büroberufen Kauffrau/ Kaufmann für Büromanagement, Verwaltungsfachangestellte und Veranstaltungskauffrau/ Veranstaltungskaufmann.

Genauso wie in der Aufstiegsförderung der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung ist aus der vorliegenden Tabelle erkennbar, dass Frauen typischerweise Büroberufe und Männer typischerweise MINT Berufsbilder wählen.

Um neue Impulse zu setzen und junge Erwachsene frei von „Schubladendenken“ anzusprechen, wird im Ausschreibungstext der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung zur Gewinnung von Auszubildenden folgender Passus verwendet: „Nach Maßgabe der jeweiligen Gesetze werden bei gleicher Eignung Bewerbungen von Frauen bevorzugt [...] Ihr Geschlecht ist uns egal – Hauptsache Sie passen zu uns!“.

Auch über das Angebot des „Girls Day“ versucht die Dienststelle seit mehreren Jahren diese traditionellen Muster aufzubrechen und Mädchen ab der 5. Klasse und schwerpunktmäßig bis zur 10. Klasse für Berufsfelder aus Technik und Forschung, insbesondere für die IT-Ausbildungsberufe zu begeistern.

Die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung hat erkannt, dass neben der Aufstiegsförderung auch in gleichem Maße die Nachwuchskräftegewinnung der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft der Dienststelle ist.

Die Ausbildungspläne der verschiedenen Berufsausbildungen unterscheiden sich zeitlich und inhaltlich, gegebenenfalls sind Nachprüfungen erforderlich oder eine Ausbildung kann verkürzt werden. Daher beenden die Auszubildenden eines Kalenderjahres nicht zwangsläufig alle im selben Kalenderjahr ihre Berufsausbildung. In diesem Kontext ist die nachfolgende Übersicht der Absolventinnen und Absolventen eines Ausbildungsberufes der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung zu verstehen.

	Frauen	Männer
2017	8	4
2018	3	5
2019	6	4

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung wurden alle Auszubildenden von der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung in ein Arbeitsverhältnis übernommen und hatten damit die Möglichkeit, sich über beispielsweise eine Bewerbung auf eine Stellenausschreibung der Dienststelle beruflich weiterentwickeln zu können.

Die Zahlen der erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildungen verdeutlichen den Erfolg der Dienststelle in der Nachwuchskräftegewinnung und leisten einen entscheidenden Beitrag zur Förderung von Frauen im beruflichen Fortkommen, mit Schwerpunkt auf die Ermöglichung des Berufseinstiegs.

4. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Ausgehend vom 4. Gleichstellungsplan wurde als zweite Maßnahme die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit festgelegt.

4.1 Arbeitszeitregelung

Die Beschäftigten in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung können (soweit keine Sonderregelungen für bestimmte Personengruppen gelten) eine innovative Gleitzeitregelung zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch nehmen.

Nach Maßgabe der „Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit in der BLE“ vom 04.06.2018 ist es den Beschäftigten des Innendienstes, die vom Anwendungsbereich erfasst sind, von montags bis freitags innerhalb der Zeit von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr gestattet, ihren Arbeitsbeginn und das Arbeitsende flexibel durch Gleitzeit zu gestalten. Innerhalb dieser Gleitzeit besteht eine zwölfstündige Rahmenzeit von 07:00 Uhr bis 19:00 Uhr. Und neben der Gleitzeit sind folgende verbindliche tägliche Ansprechzeit bzw. Servicezeit vereinbart:

- » Montag bis Donnerstag von 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr sowie von 13:00 Uhr bis 16:00 Uhr
- » und am Freitag von 9:00 Uhr bis 14:00 Uhr.

Bei entsprechenden Zeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto und soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, können jährlich bis zu 24 arbeitsfreie Tage (Gleittage) als Ausgleich in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus gelten tägliche Arbeitszeiten von weniger als zwei Stunden als Inanspruchnahme eines Gleittages. Dies ermöglicht einen flexiblen Freizeitausgleich, ohne dass Urlaubstage in Anspruch genommen werden müssen.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Tarifbeschäftigte 39 Stunden. Für Beamtinnen und Beamte beträgt sie 41 Stunden und kann bei eigener Schwerbehinderung, Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren oder Betreuung von pflegebedürftigen, im eigenen Haushalt lebenden, nahen Angehörigen – auf Antrag – auf 40 Stunden gekürzt werden.

4.2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Neben den in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung geltenden innovativen Arbeitszeitregelungen bietet die Teilzeitbeschäftigung eine weitere flexible und individuelle Möglichkeit, die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden. Die Gründe von Beschäftigten für einen Wunsch nach Teilzeit sind vielfältig und individuell.

Entsprechend der Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind grundsätzlich alle Arbeitsplätze der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung für Vollzeit- und Teilzeitkräfte geeignet, soweit betriebliche Gründe im Einzelfall nicht entgegenstehen. Ein entsprechender Hinweis wird transparent im Text der Stellenausschreibungen dargestellt: „Die BLE ist eine moderne, dynamische und zukunftsorientierte Behörde. Ihren rund 1.400 Beschäftigten (w/m/d) in ganz Deutschland bietet sie interessante Arbeitsplätze mit vielfältigen Einsatzmöglichkeiten. Ein umfangreiches Fortbildungsangebot fördert die Entwicklung nach individuellem Bedarf. Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Faire Arbeitsbedingungen und eine Vergütung im Rahmen tarifrechtlicher Bestimmungen machen die BLE zu einer attraktiven Arbeitgeberin.“

Für die Teilzeitbeschäftigung in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung werden Einzelvereinbarungen getroffen, in denen die Arbeitstage pro Woche und die Tage, an denen die Arbeitsleistung erbracht werden soll, festgelegt werden.

Die Angebote der Dienststelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind sehr weitreichend und unterstützen die Beschäftigten in der Ausgestaltung der individuell erforderlichen Work-Life Balance. Daneben handelt es sich um eine weitere wirkungsvolle Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

4.3 Teilzeitbeschäftigung

Soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen, werden in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft, um Teilzeitanträgen entsprechen zu können wie der Vergleich zwischen den Daten aus dem 4. Gleichstellungsplan und den von den beiden Personalreferaten zur Verfügung gestellten Datenmaterial zeigt.

	30.06.2015	30.06.2019
Frauen in Teilzeit	135	240
Frauen insgesamt	524	692
Frauenanteil	25,76%	34,68%
Männer in Teilzeit	46	64
Männer insgesamt	480	514
Männeranteil	9,58%	12,45%

Bezogen auf die Gesamtzahl der in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung beschäftigten Frauen ist der Anteil von Frauen in Teilzeit von 25,76% (2015) auf 34,68% (2019) gestiegen. Mit Bezug zur Gesamtzahl der in der Dienststelle beschäftigten Männer ist festzustellen, dass auch ihr Anteil von 9,58% (2015) auf 12,45% (2019) angestiegen ist. Im Vergleich sind Frauen häufiger in Teilzeit tätig als Männer. Bei Teilzeitbeschäftigungen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

4.4 Alternierende Telearbeit und mobile Arbeit

Die noch im Rahmen des 4. Gleichstellungsplans geltende Dienstvereinbarung zur Telearbeit wurde durch die seit 01.08.2018 geltende Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit und mobile Arbeit ersetzt. Nunmehr besteht neben der alternierenden Telearbeit auch das Angebot auf Beantragung von mobiler Arbeit. Weiterhin wurde die bereits bestehende Möglichkeit zur Beantragung von alternierender Telearbeit für bestimmte Personengruppen auf weitere Nutzerinnen und Nutzer erweitert.

Maßgeblich für die Ausgestaltung und Beantragung von alternierender Telearbeit und mobiler Arbeit sind die in der Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit und mobile Arbeit vom 01.08.2018 getroffenen Regelungen. Die Begriffe der alternierenden Telearbeit und mobilen Arbeit werden in der zuvor genannten Dienstvereinbarung definiert. Danach ist alternierende Telearbeit eine auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Form von dienstlicher Arbeit, die die Beschäftigten regelmäßig an bestimmten Tagen teilweise am häuslichen Arbeitsplatz und teilweise in der Dienststelle erbringen, wobei sie während der häuslichen Tätigkeit auf die eigene behördeninterne IT-Infrastruktur zugreifen können. Unter mobiler Arbeit im Sinne der aktuellen Dienstvereinbarung wird jede Form von dienstlicher Arbeit verstanden, die außerhalb der Dienststelle oder einem sonstigen örtlich gebundenen Arbeitsplatz geleistet wird und bei der mit Hilfe von mobilen Informations- und Kommunikationstechniken ein Fernzugriff auf die eigene behördeninterne IT-Infrastruktur möglich ist. Als Beispiele werden angeführt: Arbeiten von unterwegs oder während bestimmter Wartesituationen oder Fälle, in denen mobile Arbeit einmalig und nicht regelmäßig wiederkehrend, insbesondere kurzzeitig auf Grund privater oder dienstlicher Sondersituationen vorübergehend in Anspruch genommen wird.

Nach der gegenwärtigen Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit und mobile Arbeit können alle Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich der Dienstvereinbarung fallen, alternierende Telearbeit oder mobile Arbeit beantragen. Dies stellt eine erhebliche Verbesserung zur vorherigen Dienstvereinbarung Telearbeit (alte Fassung) dar.

In der vergleichenden Darstellung der Inanspruchnahme von Telearbeit auf Basis der Daten des 4. Gleichstellungsplans und der Inanspruchnahme von alternierender Telearbeit oder (neu hinzugekommen) mobiler Arbeit auf Grundlage von Datenmaterial aus Referat 112 „Personalangelegenheiten Beamtinnen und Beamte, Fürsorge“ ergibt sich folgendes.

	Stand 30.06.2015	Stand 30.06.2019
Frauen	75	456
Männer	55	265
Summe	130	721
Frauenanteil	57,69%	63,25%

Bezogen auf die Gesamtsumme der Beschäftigten, die alternierende Telearbeit bzw. mobile Arbeit in Anspruch nehmen, zeigt sich eine Erhöhung des Frauenanteils von 57,69% (2015) auf 63,25% (2019).

Somit nehmen deutlich mehr Frauen alternierende Telearbeit oder mobile Arbeit in Anspruch als Männer.

Aus der prozentualen Steigerung der Inanspruchnahme von Telearbeit oder mobiler Arbeit ist abzuleiten, dass die Erweiterung der zeitlichen und örtlichen Flexibilität durch das Angebot auf mobile Arbeit Akzeptanz bei den Beschäftigten gefunden hat und genutzt wird. Diese nochmals gesteigerte Flexibilität ermöglicht den Beschäftigten umso mehr private oder dienstliche Sonder-/ Situationen einfacher zu meistern. Hierbei ist die Dienststelle den Beschäftigten eine gute Partnerin.

Ein weiterer Nutzen der neuen Dienstvereinbarung ist, dass nunmehr die Beantragung von alternierender Telearbeit oder mobiler Arbeit ohne das Vorliegen von Gründen ermöglicht wird.

Gleichwohl besteht kein Rechtsanspruch des Beschäftigten auf Genehmigung der beantragten alternierenden Telearbeit oder mobilen Arbeit durch die Dienststelle. Maßgeblich sind die Erfordernisse des konkreten Arbeitsplatzes, unter angemessener Berücksichtigung der Belange der oder des Beschäftigten und der Dienststelle. Der Prüfungsmaßstab im Rahmen des Genehmigungsverfahrens bei Anträgen von Führungskräften orientiert sich darüber hinaus an der Sicherstellung einer hinreichend persönlichen Anwesenheit in der Dienststelle zur Erledigung von Führungsaufgaben und Wahrung der Fürsorge, so dass der sich daraus ergebende (zeitliche) Umfang den Rahmen der Möglichkeiten zur Ausübung alternierender Telearbeit oder mobiler Arbeit einer Führungskraft bildet.

Die im Antragsverfahren aufgeführten Gründe oder die Angabe keiner Begründung bilden die Basis der Antragsbearbeitungsreihenfolge und damit verbundenen die Rangfolge bei der Zuweisung der IT-Infrastruktur. Die sog. besonderen persönlichen Gründe zur Beantragung von alternierender Telearbeit sind in § 24 der aktuell gültigen Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit und mobile Arbeit benannt. In Betrachtung dieser Vorschrift können drei wesentliche Kategorien abgeleitet werden:

- » Kategorie 1: Betreuung/Schwerbehinderung (§ 24 Abs. 1 Buchstaben a bis c)
- » Kategorie 2: lange Wegezeiten/sonstige Gründe (§ 24 Abs. 1 Buchstaben d bis f)
- » Kategorie 3: ohne Gründe

Die Nummerierung 1 bis 3 bildet die Priorisierung in der Berücksichtigung der Belange ab und damit letztlich die Reihenfolge bei der Bereitstellung der erforderlichen Arbeitsmittel.

Auf Grundlage von Datenmaterial aus Referat 112 „Personalangelegenheiten Beamtinnen und Beamte, Fürsorge“ konnte folgende Darstellung der persönlichen Gründe für alternierende Telearbeit mit Stand 30.06.2019 generiert werden.

	Frauen	Männer
Kategorie 1	165	88
Kategorie 2	30	37
Kategorie 3	200	124
Übergang	61	16
Insgesamt	456	265

Während im 4. Gleichstellungsplan noch die Feststellung getroffen wurde, dass der weit überwiegende Teil der Beschäftigten die Telearbeit in Zusammenhang mit Kinderbetreuung in Anspruch genommen hat, ist durch die neue Dienstvereinbarung eine deutliche Erweiterung des Nutzerkreises eingetreten. Nach der oben genannten Auswertung nutzen die meisten Beschäftigten die alternierende Telearbeit aus Anlass der Kategorie 3 –ohne Angabe von Gründen. Diesem Personenkreis gehören 200 Frauen und 124 Männer an. Beide Geschlechter nehmen die alternierende Telearbeit ohne Angabe von Gründen ziemlich genau hälftig in Anspruch, bezogen auf die Gesamtanzahl des Nutzerkreises Frauen (456) bzw. Männer (265).

Die von der Dienststelle vorgenommene Erweiterung des Nutzerkreises alternierender Telearbeit und mobiler Arbeit nach geltender Regelung in der Dienstvereinbarung geht über die Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes (privilegierter Personenkreis mit Familienaufgaben) hinaus und stellt somit eine Besserstellung aller Beschäftigten dar.

An zweiter Stelle erfolgt die Nutzung der alternierenden Telearbeit aus Anlass der Kategorie 1 – Betreuung/Schwerbehinderung, nämlich 165 Frauen und 88 Männer.

Unter der Rubrik „Übergang“ sind diejenigen Beschäftigten erfasst, die der Übergangsregelung des § 29 der Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit und mobile Arbeit unterfallen. Hierbei handelt es sich um bereits bewilligte Telearbeitsplätze nach der bisherigen Dienstvereinbarung Telearbeit und vor Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung zum 01.08.2018. Für

diesen Personenkreis gelten bis höchstens zum 31.07.2021 Übergangsregelungen. Es ist festzustellen, dass bereits das Pilotprojekt zur Einführung von Telearbeit in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung von mehr Frauen als Männern genutzt wurde.

Das Angebot zur Inanspruchnahme von alternierender Telearbeit oder mobiler Arbeit dient dazu, den Beschäftigten durch flexiblere Arbeitsformen zu mehr Zeitsouveränität zu verhelfen. Die Dienststelle unterstützt damit einen wichtigen Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Zudem soll bei den Beschäftigten dadurch insbesondere eine größere Arbeitszufriedenheit erreicht werden. Aus der Flexibilisierung der Arbeitsformen erwächst eine gemeinsame Verantwortung der Dienststelle und ihren Beschäftigten. Dies erfordert insbesondere eine beidseitige vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Achtsamkeit im verantwortungsvollen Umgang mit den Möglichkeiten von alternierender Telearbeit oder mobiler Arbeit. Der Gefahr des fließenden Übergangs zwischen Arbeits- und Privatleben mit allen dadurch entstehenden Problemen (z. B. Arbeitsüberlastung, Nichtbeachtung von Ruhezeiten) ist vorzubeugen. Dies erfordert bei den Beschäftigten ein hohes Maß an Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Im Gegenzug trägt die Dienststelle als attraktive und moderne Arbeitgeberin dafür Sorge, dass für die Flexibilisierung alle erforderlichen Rahmenbedingungen bestehen oder geschaffen werden.

4.5 Beruflicher Aufstieg bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Nach § 18 BGlG besteht das sog. Benachteiligungsverbot. Danach dürfen sich

- » Teilzeitbeschäftigung
- » Telearbeit, mobile Arbeit sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten
- » eine bestehende Schwangerschaft
- » schwangerschafts- oder mutterschutzbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote
- » Beurlaubung auf Grund von Familien- und Pflegeaufgaben

nicht nachteilig auf die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung ist nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Gleiches gilt für Telearbeit, mobile Arbeit und Beurlaubung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben. Somit ist bei der Einführung und Etablierung von Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit stets darauf zu achten, dass sie nicht zu einer Schlechterstellung beispielsweise der Teilzeitkraft gegenüber der Vollzeitkraft führen. Dieses Regelungsgebot aus § 18 BGlG wurde in § 5 der aktuell gültigen Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit und mobile Arbeit (Stand 01.08.2018) noch einmal explizit aufgenommen, um auf die zentrale Bedeutung des Benachteiligungsverbot hinweisen und eine aktive Umsetzung in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung einzufordern.

Die nachfolgende Datenerhebung basiert auf der aktuellen Gleichstellungsstatistik und bildet die Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen und Männern, getrennt nach dem Geschlecht und getrennt nach Vollzeit- und Teilzeittätigkeit für den Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2019 ab.

	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst
Vollzeit Frauen	18	18	26
Vollzeit Männer	10	12	17
Teilzeit Frauen	13	5	3
Teilzeit Männer	0	1	0
Summe	41	36	46
Frauenanteil (Vollzeit/Teilzeit zusammen)	75,61%	63,89%	63,04%

Wie der Übersicht zu entnehmen ist, ist der Anteil von Frauen (Vollzeit/ Teilzeit zusammen) bei Beförderungen und Höhergruppierungen im maßgeblichen Zeitraum in allen drei Laufbahnen jeweils mit >50% ausgewiesen.

Zudem ist erkennbar, dass die Anzahl von Frauen in Vollzeit nach Auswertung der Laufbahngruppen des höheren Dienstes, des gehobenen Dienstes und des mittleren Dienstes die Anzahl der Männer in Vollzeit bei Beförderungen und Höhergruppierungen im ausgewiesenen Zeitraum übersteigt. Gleiches gilt für die Anzahl der Frauen in Teilzeit im Vergleich zur Anzahl der Männer in Teilzeit.

Frauen in Vollzeit und Frauen in Teilzeit sind bei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im oben genannten Zeitraum nicht unterrepräsentiert.

Dieselbe Erkenntnis ist aus dem Datenmaterial der aktuellen Gleichstellungsstatistik zur Darstellung der Beförderungen und Höhergruppierungen im Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2019 betreffend Personal, das auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt oder freigestellt war, zu entnehmen.

	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst
Frauen	0	2	1
Männer	0	0	0

Danach wurden im gehobenen Dienst zwei Frauen und im mittleren Dienst eine Frau mit Beurlaubung oder Freistellung auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben im maßgeblichen Zeitraum befördert oder höhergruppiert. Im Vergleich hierzu, wurde laut der Daten im 4. Gleichstellungsplan keine beurlaubte oder freigestellte Person im Zeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2015 befördert oder höhergruppiert.

Somit belegt das vorliegende Datenmaterial für den Zeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2019 eine Verbesserung der Situation der Frauen im Bereich von beruflichen Aufstieg bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.

4.6 Ausbildung in Teilzeit

Seit 2018 bietet die Dienststelle durch die Ausweitung der Flexibilisierung der Arbeitszeit auf eine Teilzeitausbildung eine weitere Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit an. Nach Angaben aus Referat 114 „Personalgewinnung, Personalgewinnung, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ – Arbeitsbereich Ausbildung soll von dieser Möglichkeit auch weiterhin Gebrauch gemacht werden.

	Vollzeit Frauen	Vollzeit Männer	Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	insgesamt
30.06.2017	16	12	0	0	28
30.06.2018	12	10	1	0	23
30.06.2019	14	12	2	0	28

Insbesondere jungen Eltern wird durch eine Teilzeitausbildung die Chance auf Erlangung eines Berufsschulabschlusses gegeben, unter gleichzeitiger Sicherstellung der familiären Bedürfnisse. Eine abgeschlossene Berufsausbildung erleichtert den jungen Menschen den Eintritt in den Arbeitsmarkt und die fertigen Auszubildenden werden von der BLE regelmäßig nahtlos in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die Dienststelle hat erkannt, dass sie dadurch dem Fachkräftemangel entgegenwirken und zufriedene Fachkräfte für die zukünftige Aufgabenerledigung gewinnen kann.

Über die Teilzeitausbildung entsteht somit insbesondere für die (derzeit noch ausschließlich) weiblichen Auszubildenden in Teilzeit und die Dienststelle eine sog. „win win“ Situation.

5. Zusammenfassender Rückblick

Ausgehend vom 4. Gleichstellungsplan wurden folgende Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung definiert.

5.1 Abbau von Unterrepräsentanz von Männern und Frauen

Zielsetzung 1

Gleichmäßigere Verteilung der beschäftigten Frauen und Männer in den Laufbahn- und Entgeltgruppen

Maßnahme 1

Bei Stellenausschreibungen sollen in den Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, diese besonders angesprochen werden.

Sachstand

Zu den in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung genutzten Möglichkeiten der Bestimmung von Unterrepräsentanzen, siehe Ausführungen unter 2.3.

Seitens der Dienststellenleitung ist es erwünscht, dass intern vorhandene und potentiell geeignete Bewerberinnen und Bewerber zur Bewerbung ermuntert werden sollen. Unter anderem hierfür erhält die ausschreibende Organisationseinheit von der für die Personalgewinnung zuständigen Organisationseinheit zeitgleich mit der (internen bzw. externen) Veröffentlichung den Text der Stellenausschreibung zur weiteren Verwendung. Darüber hinaus sind im Text der Ausschreibung (mindestens) eine fachliche und eine organisatorische Ansprechperson namentlich mit Kontaktdaten benannt, so dass die Auskunftserteilung, Beratung und Beantwortung von Fragen interessierter Beschäftigter stets gesichert ist. Soweit namentlich bekannt, ist es zudem hausüblich und gewollt, dass insbesondere die Leitung der ausschreibenden Organisationseinheit qualifizierte Personen aus dem Haus gezielt ansprechen und um die Einreichung von Bewerbungsunterlagen werben soll. Generell gilt, dass in allen Stadien des Personalgewinnungsprozesses die für die Personalgewinnung zuständige Organisationseinheit sowohl der ausschreibenden Organisationseinheit als auch der Bewerberin und dem Bewerber mit gesicherten Auskünften und Beratungsleistungen zur Verfügung steht. Es ist im Sinne der Dienststelle, wenn insbesondere Frauen zu einer Bewerbung auf Stellenausschreibungen mit Vakanzen in unterrepräsentierten Bereichen ermutigt werden. Im Leitungskreis der Dienststelle ergeht regelmäßig ein entsprechender Aufruf, erst kürzlich erfolgt in der 6. Leitungsbesprechung am 16.12.2019 (s. Protokoll und TOP 1).

In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz an Frauen festgestellt wird, werden Bewerbungen von Frauen nach den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes und ausweislich des Gleichstellungsplans von der Dienststelle ausdrücklich begrüßt. Um Transparenz zu erzeugen und dem Willen der Dienststelle Nachdruck zu verleihen, wird ein solcher Hinweis im Einzelfall im Text der Stellenausschreibung aufgenommen, siehe weitere Ausführungen unter 3.3.

Darüber hinaus können sich abwesende Beschäftigte wie beispielsweise Frauen in Mutterschutz und Elternzeit über ihre Personalsachbearbeitung bei der Personalgewinnung mit ihrer privaten Mailadresse registrieren lassen, so dass ihnen alle Stellenangebote der Dienststelle zur Kenntnis gegeben werden.

Damit ist diese Maßnahme umgesetzt worden.

Maßnahme 2

Paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen (§ 7 Abs. 3 BGleiG)

Sachstand

Im Nachgang zur externen Organisationsuntersuchung und der daraus resultierenden Anpassung der Strukturen in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung wurden die Arbeitsgebiete Stellenausschreibungen (aus dem Referat 111) und Personalauswahlverfahren (aus Referat 112 a. F.) mit Wirkung zum 01.09.2018 ausgegliedert und in das Referat 114 eingegliedert (siehe in den Hausnachrichten veröffentlichte Organisationsverfügung 05/2018).

Im Auftrag der Dienststelle wirkt Referat 114 seither (zentral) im Rahmen der Organisation von Vorstellungsgesprächen auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Auswahlkommission (zu gleichen Teilen Frauen und Männer) hin.

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BGleiG müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind und ausreichend Bewerbungen von Frauen oder Männern vorliegen, die das in der Ausschreibung vorgegebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder ebenso viele Männer wie Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Diese Verpflichtung ist als Handlungsgrundsatz zur Verwirklichung von Gleichstellung im Personalauswahlverfahren zu beachten und wird durch die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Dienststelle berücksichtigt.

Damit ist diese Maßnahme umgesetzt worden.

Zielsetzung 2

Identifizierung weiterer Ansatzpunkte/des Verbesserungspotentials zur Erhöhung des Frauenanteils im Führungskräftebereich

Maßnahme

Ab-/ Umfrage bei weiblichen Führungskräften, wie nach ihrer Erfahrung eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen erreicht werden könnte.

Sachstand

In 2018 erfolgte eine Umfrage unter weiblichen Führungskräften im Sinne der Führungsleitlinie der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung sowie unter stellvertretenden Referatsleiterinnen und Sachgebietsleiterinnen. An der Umfrage haben sich 68% der angeschriebenen Personen beteiligt.

95% der an der Umfrage teilnehmenden Frauen gaben an, dass es hilfreich sei, wenn man vor der Übernahme von Führungspositionen, bereits Erfahrungen als Führungskraft zum Beispiel als Sachgebietsleitung (25%), Projektleitung (25%) oder stellvertretenden Referatsleitung (19%) sammeln konnte. Darüber hinaus wurden von 31% sonstige Erfahrungen als ausreichend erachtet. In diesem Kontext erfolgte die Benennung von Erfahrungen aus Schulungen und Fortbildungen, Teamleitungen (auch außerhalb der Dienststelle) sowie Coachings (gern begleitend/fortlaufend).

Als ein weiterer Ansatzpunkt zur Erhöhung des Frauenanteils im Führungskräftebereich wurde von 30% der befragten Frauen die mobile Arbeit als ein permanentes Angebot der Dienststelle an ihre Beschäftigten benannt. Daneben wäre für jeweils 26% die Einrichtung eines Betriebskindergartens oder die Bereitstellung einer Betriebstagesmutter eine hilfreiche Unterstützung von weiblichen Führungskräften. Die beiden letztgenannten Angebote würden zudem Betreuungsprobleme bei kurzfristig und langfristig angekündigten Dienstreisen lösen. Aus Sicht der Teilnehmerinnen würde auch eine finanzielle Unterstützung der Dienststelle für die Kinderbetreuung bei kurzfristigen Dienstreisen bzw. längerfristig bekannten Abwesenheiten (z. B. externe Seminare) zur Verbesserung der Situation bei weiblichen Führungskräften beitragen.

Zusätzliche Aspekte zur Erhöhung des Frauenanteils im Führungskräftebereich sind nach Ansicht der Teilnehmerinnen beispielsweise eine planmäßige Förderung von weiblichen Führungskräften durch spezielle Führungsseminare (tendenziell speziell für Frauen), Coaching- bzw. Mentoring-Angebote, das Ermöglichen von Führen in Teilzeit durch Besetzung in Doppelspitze oder Jobsharing und das Stellen von realistischen Ansprüchen an Führungskräfte mit dem Ziel „Druck zu nehmen“ und „Fördern, statt Überfordern“ sowie das Fördern von geschlechterübergreifender Akzeptanz bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Umfrage wurde durchgeführt. Damit ist die Maßnahme umgesetzt worden.

Zielsetzung 3

Vermeidung von Nachteilen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiär bedingten Abwesenheiten bzw. Teilzeitarbeitsmodellen bei Feststellung der Leistungsbewertung bzw. Beurteilung (§ 18 BGlG).

Maßnahme 1

Erstellung eines entsprechenden Merkblatts zur Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen und Teilzeitfaktoren bei der Leistungsbewertung durch Führungskräfte (siehe auch Beurteilungsrichtlinie der BLE § 14)

Sachstand

Referat 112 „Personalangelegenheiten Beamtinnen und Beamte, Fürsorge“ wurde mit der Überarbeitung der „Richtlinie für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung“ betraut. Die überarbeitete Fassung vom 15.11.2019 liegt vor und gilt ab 01.01.2020 für alle dienstlichen Beurteilungen (Regel- und Anlassbeurteilungen) der verbeamteten Beschäftigten der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung.

In § 14 dieser Richtlinie ist festgeschrieben, dass sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeitszeiten, mobile Arbeitszeiten sowie eine Beurlaubung aus familienbedingten Gründen oder zum Zwecke der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken dürfen. Die Erstellung eines ergänzenden Merkblattes zum Verbot von Benachteiligungen im Beurteilungsverfahren ist in Abstimmung.

Die Maßnahme ist aktuell in Umsetzung.

Maßnahme 2

Entsprechende Seminarangebote für Führungskräfte

Sachstand

Wie den Ausführungen unter 3.2 zu entnehmen ist, steht den Führungskräften ein umfangreiches Seminarangebot als Inhouse Schulung, aber auch externe Fortbildungsveranstaltung zur Verfügung.

Insbesondere im Zeitraum 2017 bis 2019 wurden folgende Seminare angeboten, die die Themen Leistungsfeststellung oder Beurteilung von Beschäftigten mit familiär bedingten Abwesenheitszeiten bzw. Teilzeitarbeitsmodellen beinhalten:

- » Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege als Führungsaufgabe
- » Querschnittsaufgaben Organisation, Haushalt und Personal
- » Führen über räumliche Distanz
- » Beurteilung als Führungsaufgabe
- » Konfliktmanagement als Führungsaufgabe

Dieses Fortbildungsangebot ermöglicht die Erlangung von Fach- und Sozialkompetenzen zur Sensibilisierung und Akzeptanzsteigerung im täglichen dienstlichen Umgang miteinander sowie zur Anwendung transparenter, diskriminierungsfreier Modelle der Leistungsbewertung bzw. Beurteilung.

Damit ist die Maßnahme umgesetzt worden.

5.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Zielsetzung 1

Fortbildungen werden so angeboten, dass es Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten möglich ist, im Rahmen ihrer individuellen Rahmenarbeitszeit daran teilzunehmen.

Maßnahme

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung soll eine Bedarfserhebung zum Teilzeitangebot an Fortbildungen durchgeführt werden.

Sachstand

In 2016 wurde die letzte Mitarbeiterbefragung in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung durchgeführt. Die Beteiligungsquote lag bei 66%.

Im Themenbereich „Fortbildung und Ausbildung (I)“ erreichte die Frage „Es sollten mehr halbtägige Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, die sich über mehrere Tage verteilen“ einen Mittelwert von 2,59. Bei Betrachtung der damaligen Skalierung ist erkennbar, dass das Meinungsfeld zwischen denjenigen, die mit „trifft eher zu“ und „trifft eher nicht zu“ geantwortet haben, annähernd ausgewogen ausfällt.

Ergänzt um die Ergebnisse der folgenden Fragen zum Themenbereich „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Erwerbstätigkeit“

- » „Die BLE unterstützt die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Erwerbstätigkeit“ (Mittelwert 1,78)
- » „Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit wird durch die in der BLE vereinbarten Rahmenbedingungen in der Dienstvereinbarung Telearbeit wirksam unterstützt“ (Mittelwert 1,89)
- » „Es gibt selten Situationen, in denen ich familiäre/private Verpflichtungen zu Gunsten der Arbeit vernachlässigen muss“ (Mittelwert 1,91)

ist ferner festzustellen, dass der überwiegende Teil der Fragen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit „trifft eher zu“ beantwortet wurde. Die insgesamt zu verzeichnende Themenzufriedenheit mit der „Fortbildung und Ausbildung“ erreichte den Mittelwert 2,07, so dass eine gute Zufriedenheitsquote (61%) vorliegt.

Wie den Ausführungen unter 3.2 zu entnehmen ist, bietet die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung über das Angebot an (Inhouse) Halbtagesseminaren oder durch an-/ abreisefreundlich gestaltete Seminarzeiten, ergänzt um die Möglichkeit zur Nutzung von dienstlich erforderlichen (externen) Seminarangeboten oder Fortbildungsveranstaltungen für Teilzeitkräfte eine gute Möglichkeit, den Bedarf der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit zu decken.

Damit ist die Maßnahme umgesetzt worden.

Zielsetzung 2

Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen bei Fortbildungsmaßnahmen und Dienstreisen (möglich gem. § 10 Abs. 2 S. 4 Nr. 2 BGlG).

Maßnahme

Erarbeitung einer Regelung zur Erstattung von Betreuungskosten im Zusammenhang mit Fortbildungsmaßnahmen und Dienstreisen, anschließend Veröffentlichung im Infobrief „Neues aus der Personalentwicklung“, im „1x1 der BLE“ und Aufnahme in das „Dienstreiselexikon“.

Sachstand

Die Maßnahme wurde begonnen und befindet sich in Bearbeitung. Eine finale Umsetzung konnte innerhalb des Zeitfensters des 4. Gleichstellungsplans noch nicht realisiert werden.

Zielsetzung 3

Vermittlung von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen

Maßnahme

Evaluierung der Inanspruchnahme des Mitarbeiterangebots zu Kinderbetreuungsplätzen (Eltern-Service der AWO), gegebenenfalls Einleitung ergänzender Maßnahmen.

Sachstand

Das Angebot zur Umsetzung eines Betriebskindergartens wurde seitens der Dienststelle geprüft und insbesondere in Ermangelung geeigneter und verfügbarer Flächen oder Räumlichkeiten auf dem Gelände der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung nicht weiterverfolgt. Zudem erhielt die Dienststelle für etwaig notwendige Umbaumaßnahmen keine Zustimmung von der zuständigen Stelle.

Das Eltern-Kind-Büro wurde mangels Nutzung und auf Grund der vorherrschenden Raumknappheit aufgelöst. Die vorhandene Ausstattung (Spielzeug und ähnliches) ist von der Hausverwaltung eingelagert und steht den Beschäftigten im Bedarfsfall zur Verfügung. Nach Auflösung des Eltern-Kind-Büros hat es bisher keine Nachfrage gegeben. Wickelmöglichkeiten für Babys und Kleinkinder wurden in den beiden Toiletten mit Rollstuhleingang (Haus 6, Obergeschoss 2) geschaffen.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung an der Ausschreibung der Leistung eines Elternservice teilgenommen. Der Zuschlag wurde dem Familienservice der awo-lifebalance GmbH erteilt.

Die den Dienstangehörigen der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung angebotene Leistung umfasst die kompetente und vertrauliche Beratung und Vermittlung von Angeboten der Regelkinderbetreuung. Das sind im Einzelfall eine Beratung zur Organisation der Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Suche nach Plätzen in Kindertageseinrichtungen (beispielsweise Kinderkrippe, Kindergarten, Kindertagesstätte, Schulbetreuung) oder in Kindertagespflege und die Vermittlung von Betreuungspersonen.

Die Kosten für Beratung- und Vermittlung werden von der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung getragen. Für Leistungsempfänger fallen nur die Kosten an, die im Falle einer Vermittlung im Rahmen der Kinderbetreuung zu zahlen sind. Abzuschließende Betreuungsverträge werden zwischen den Leistungsempfängern und der betreuenden Einrichtung geschlossen.

Anspruchsberechtigt sind alle Dienstangehörigen der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung sowie deren Anspruchsberechtigte „Kinder“. Hierzu zählen:

- » die leiblichen Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie Kinder der Ehepartnerin/ des Ehepartners oder Lebensgefährtin/ Lebensgefährten, der eingetragenen Lebenspartnerin/ des eingetragenen Lebenspartners oder der Partnerin/ des Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft, die im eigenen Haushalt der Beschäftigten leben.
- » Darüber hinaus sind auch Beschäftigte, die das Sorgerecht eines Kindes besitzen, abrufberechtigt.
- » Des Weiteren gilt die Unterstützung auch für Kinder, die mindestens einen Tag in der Arbeitswoche im Haushalt des Beschäftigten leben. Hier gilt die Abrufberechtigung nur für den jeweiligen Anwesenheitstag des Kindes.

Diese und weitere Informationen sind im Intranet durch Referat 123 „Innerer Dienst“ und unter Benennung einer Ansprechperson aus der Dienststelle im Themenblock „Persönliches“ > „Familie“ hinterlegt.

Bis Ende Dezember 2019 wurde die Leistung insgesamt 6-mal in Anspruch genommen. Der aktuelle Rahmenvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30.06.2021.

Die Evaluierungsmaßnahme wurde umgesetzt.

5.3 Konkrete Maßnahmen für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene

Zielsetzung 1
Förderung der Genderkompetenz

Maßnahme

Zur Unterstützung sollen die Führungskräfte auch diesbezüglich an einer Schulung zu den Themen Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversity Management teilnehmen (Pflichtseminar).

Sachstand

Siehe Ausführungen zu den von der Fortbildung angebotenen Schulungsmaßnahmen unter 3.2.

Insbesondere in den Jahren 2016 bis 2019, die rückblickend zur Beurteilung der Maßnahmen-erfüllung aus dem 4. Gleichstellungsplan maßgeblich sind, wurden Themen der Gleichstellung wie Geschlechtergerechtigkeit, Gender Mainstreaming und Diversity Management als ein Bestandteil der Wissensvermittlung in den Pflichtseminaren für Führungskräfte „Führung kompakt“ und „Querschnittsaufgaben Organisation, Haushalt, Personal“ behandelt. Zudem bietet der jährlich stattfindende „Homburger Kreis“ für Führungskräfte die Möglichkeit, sich über aktuelle Themen beispielsweise aus dem Gebiet der Gleichstellung innerhalb der Relevanzen für die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung auszutauschen.

Auch in weiteren optionalen Schulungsmaßnahmen wie beispielsweise „Konfliktmanagement als Führungsaufgabe“, „Konflikte erkennen und konstruktiv bewältigen“, „Besprechungen effizient gestalten und leiten“ und „Kommunizieren und kooperieren – für Frauen“ werden Aspekte der Gleichstellung als Schnittstellenthemen behandelt. Ergänzend zum jährlich angebotenen Fortbildungsprogramm der Dienststelle besteht für jeden Beschäftigten die Möglichkeit, sich selbst zu informieren und auf ihre/ seine Führungskraft sowie die Fortbildungsstelle zuzugehen, um an einem dienstlich notwendigen Seminar für ihre/ seine konkreten Bedürfnisse teilnehmen zu können.

Das Fortbildungsangebot der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung wird jährlich überarbeitet. Insbesondere durch die Einladung der Gleichstellungsbeauftragten und deren Teilnahme an der jährlich durchgeführten Fortbildungsgremiumssitzung erfolgt die Einbindung von gleichstellungsrelevanten Aspekten bei der Vergabe von Fortbildungsplätzen an die Beschäftigten der Dienststelle. Folglich werden geeignete Schulungsmaßnahme (fakultativ und optional) zur Förderung der Genderkompetenz bei Führungskräften seitens der Dienststelle angeboten und umgesetzt.

Zielsetzung 2

Die Akzeptanz der Führungskräfte für familiengerechte Arbeitszeitmodelle und den Nutzen von Telearbeit sollte weiter ausgebaut werden.

Maßnahme 1

Zur Unterstützung werden verstärkt Seminare für Führungskräfte zu dem Thema Gleichstellung angeboten.

Sachstand

Neben den in den Ausführungen unter 3.2 und der Sachstandserhebung zur vorherigen Maßnahme erläuterten Seminarangeboten, besteht regelmäßig die Möglichkeit zur Teilnahme am Seminar „Beurteilung als Führungsaufgabe“. Darin werden Aspekte des Leitprinzips Geschlechtergerechtigkeit/ Gender Mainstreaming und typische Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler behandelt. Im Seminar „Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter“ werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern angesichts raum- und zeitflexibler Arbeitsformen verstärkt die Kompetenzen zum Umgang mit den Veränderungsprozessen für die Arbeits- und Aufgabenorganisation in der Organisationseinheit sowie für die Führungsarbeit und das eigene Führungsverständnis vermittelt. Das Seminar „Personalrecht als Führungskraft“ erläutert die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Grundzüge des AGG, BGleIG, TzBfG, BPers-VG und SGB IX. Insoweit wird den Führungskräften das Wissen und Können vermittelt, damit typische Konfliktfelder im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermieden werden können.

Die Maßnahme wurde erfüllt.

Maßnahme 2

Evaluierung der Dienstvereinbarung Telearbeit hinsichtlich der Inanspruchnahme bis zur Volljährigkeit des Kindes.

Sachstand

Siehe Ausführungen unter 4 und insbesondere 4.4.

Frauen und Männer haben aus unterschiedlichen Gründen den Wunsch nach individuellen Arbeitszeiten. Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen“ Arbeitsmodellen wird seitens der Dienststelle vielfältig unterstützt. Dies erfolgt insbesondere durch die Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit und mobile Arbeit, die am 01.08.2018 mit weitreichenden Änderungen zur bisherigen Regelung der Telearbeit in Kraft getreten ist. Nunmehr besteht die Möglichkeit, alternierende Telearbeit oder mobile Arbeit ohne Grund zu beantragen. Weitere Einzelheiten hierzu können den Ausführungen unter 4.4 entnommen werden.

Damit ist diese Maßnahme umgesetzt worden.

Zielsetzung 3
Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen

Maßnahme 1

Evaluierung eines Angebotes „Führen in Teilzeit“ (Teilzeitmodelle oder geteilte Stellen).

Sachstand

Näheres zu Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, siehe Ausführungen unter 4.2 und 4.3.

Im Rahmen der Prüfung eines Antrags auf Teilzeit finden insbesondere die Regelungen des TzBfG, der § 11 TVöD (Bund) und die §§ 91 ff BBG Anwendung. Hierbei ist hervorzuheben, dass der Arbeitgeber nach § 6 TzBfG den Beschäftigten, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen hat (Recht auf Teilzeit).

Sofern der Beschäftigte sein Recht auf Teilzeit in Anspruch nehmen möchte, darf er gemäß § 5 TzBfG wegen der Inanspruchnahme von Teilzeit nicht benachteiligt werden.

Im Lichte des gleichen Regelungskomplexes und nach den Bedürfnissen des konkreten Arbeitsplatzes ist der Antrag auf alternierende Telearbeit oder mobile Arbeit einer/ eines Beschäftigten in Führungsfunktion zu prüfen. Zur Bestimmung des Prüfungsmaßstabs in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung trifft § 4 Abs. 3 der Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit und mobile Arbeit hierzu folgenden Grundsatz: „Bei Führungskräften ist im Hinblick auf eine hinreichende persönliche Anwesenheit in der Dienststelle stets zu prüfen, bis zu welchem Umfang alternierende Telearbeit und/oder mobile Arbeit in Bezug auf die Führungsaufgaben möglich ist.“

Gemäß den zuvor genannten Ausführungen ist eine Führungsfunktion in Teilzeit sowie in Ausübung alternierender Telearbeit oder mobiler Arbeit realisierbar.

Maßnahme 2

Besetzung von 50% der Stellen in Führungspositionen mit Frauen.

Sachstand

Siehe hierzu unter 2.4 – der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung ist auf 43,24% gestiegen.

Besonders hervorzuheben ist, dass sich die Anzahl der Frauen in der Funktionsebene Gruppenleitung verdoppelt hat.

Da der Kreis der Gruppenleiterinnen gleichzeitig im Wesentlichen den potentiellen Bewerberkreis für die zukünftigen Abteilungsleiterinnen abbildet, hat sich die Perspektive zur Bestellung von Frauen in die Funktion einer Abteilungsleitung für die nahe Zukunft deutlich verbessert. Gleiches gilt im Bereich der zukünftig zu besetzenden Funktionsebene Referatsleitung im Hinblick auf die hohe Anzahl von Referentinnen in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung.

Damit ist eine Zielerreichung von 50% Frauen in Führungsfunktion auf den unterschiedlichen Ebenen mittelfristig zu erwarten.

Maßnahme 3

Besetzung der nächsten vakanten Abteilungsleitungsstelle mit einer Frau.

Sachstand

Die Maßnahme ist mit der Bestellung von Frau Dr. Büning-Fesel zur Leiterin der Abteilung 6 (Bundeszentrum für Ernährung) im Jahre 2017 umgesetzt worden.

6. Ziele des 5. Gleichstellungsplans

Wir haben für die Chancengleichheit von Frauen und Männern bisher bereits viel erreicht. Gleichwohl bleibt noch Raum zur weiteren Entwicklung und Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in der Dienststelle.

Als gemeinsame Handlungsfelder des 5. Gleichstellungsplans (im Zeitraum 2020 bis 2024) werden definiert:

I. Unterrepräsentanz beseitigen

- » Übertragung der Maßnahme des 4. Gleichstellungsplans in den 5. Gleichstellungsplan: Besetzung von 50% der Stellen in Führungspositionen mit Frauen
- » Den bisherigen kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils in allen Laufbahnen (mittleren, gehobenen und höheren Dienst), insbesondere aber in den Endämtern oder Spitzenpositionen der jeweiligen Laufbahn, durch entsprechende personelle und organisatorische Maßnahmen fortführen, z. B. noch intensiver Frauen zur Bewerbung auffordern, ausschreibende Bereiche sensibilisieren

II. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- » Übertragung der Maßnahme des 4. Gleichstellungsplans in den 5. Gleichstellungsplan: Erarbeitung und Umsetzung einer Regelung zur Erstattung von Betreuungskosten im Zusammenhang mit Fortbildungen und Dienstreisen (§ 10 Abs. 2 Satz 4 Nr. 2 BGleG)
- » Die bisher eingeleiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer auf dem hohen Niveau weiterführen

III. Förderung

- » Der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen durch Maßnahmen der Förderung, Fortbildung und Weiterbildung auf hohem Niveau halten und weiter verbessern
- » Einführung eines Gesprächskreises unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, Personalentwicklung und Gruppenleitung 11 – einmal im Jahr – mit der Zielgruppe: Beschäftigten, die einen Aufstieg absolvieren (Frauen und Männer)
Zweck: Erfahrungsaustausch, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Dienststelle aufzeigen, neue Impulse zur Förderung von Frauen erfragen/ besprechen
- » Gemeinsamer Workshop mit und für Frauen (mit/ohne Leitungsfunktion) zum Thema „Förderungsmöglichkeiten“ zur Sachstandserhebung aus der beruflichen Praxis der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung anbieten

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
a. F.	alte Fassung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
aid	infodienst Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz
Art.	Artikel
BAköV	Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BLE	Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung
BLV	Bundeslaufbahnverordnung
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BVA	Bundesverwaltungsamt
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
e. V.	eingetragener Verein
ff	fortfolgend
FOM	(Eigenname) „FOM Die Hochschule. Für Berufstätige.“
GG	Grundgesetz
HS Bund	Hochschule des Bundes
i. L.	in Liquidation
Nr.	Nummer
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
TVöD (Bund)	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bund)
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Herausgeberin

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung
Anstalt des öffentlichen Rechts
Deichmanns Aue 29, 53179 Bonn

Telefon: +49 (0)228 68 45-0

Telefax: +49 (0)228 68 45-34 44

Internet: www.ble.de

E-Mail: info@ble.de

Präsident: Dr. Hanns-Christoph Eiden

Vizepräsidentin: Dr. Christine Natt

Umsatzsteuer-ID gemäß § 27 a UStG: DE 114 110 249

Referat 114 – Personalentwicklung

Bildnachweis: Getty Images - Neustockimages

Stand: Mai 2020