



Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Horst Arnold SPD**
vom 09.06.2015

Personalsituation im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Ich frage die Staatsregierung:

1. a) Wie entwickelte sich die Personalsituation im Geschäftsbereich des STMELF insgesamt (aufgeschlüsselt nach Kapiteln des Stellenplans, Qualifikationsebene und Regierungsbezirk) im Zeitraum 2003 bis 2015?
b) Welcher Personalabbau wird in den jeweiligen QE zukünftig aufgrund welcher haushaltsgesetzlichen Grundlagen noch angestrebt?
2. a) Wie entwickelte sich die Personalsituation an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (Darstellung nach Stellen der Beratung, der Förderung und in den Abteilungen Forst, je Regierungsbezirk)?
b) Wie viele Stellen (absolut und prozentual) sind derzeit an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten unbesetzt (Darstellung je Amt und Regierungsbezirk, gegliedert nach Abteilung inklusive Begründung für die fehlende Besetzung)?
c) Wie entwickelten sich die befristeten Arbeitsverhältnisse im Geschäftsbereich des STMELF im Zeitraum 2003 bis 2010 (aufgeschlüsselt nach Behörde, Abteilung und Regierungsbezirk)?
3. a) Wie viele Stellen sind derzeit für die Beratung des Waldumbaus in Zeiten des Klimawandels vorgesehen und besetzt (Darstellung der Soll- und Ist-Planung je AELF und Regierungsbezirk)?
b) Wie viele Arbeitsverhältnisse sind davon befristet (absolut und prozentual)?
c) Sieht die Staatsregierung (unbeschadet der Budgetgesetzgebung des Landtags) weiterhin die Notwendigkeit der Befristung der Stellen, und wenn ja, auf welche Dauer und mit welcher Begründung?
4. a) Wie viele Personen werden in den kommenden fünf Jahren aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden (Darstellung je Organisation, absolut und prozentual)?
b) Wie viele Stellen werden hiervon nicht wieder besetzt?
c) Wie will die Staatsregierung den notwendigen Nachwuchs im Geschäftsbereich des STMELF sicherstellen?
5. a) Wie entwickelte sich der krankheitsbedingte Ausfall der Mitarbeiter in den letzten drei Jahren (aufgeschlüsselt nach Behörden, absolut und prozentual)?
b) Wie viele Mitarbeiter wurden an übergeordnete Behörden vorübergehend abgeordnet (Darstellung nach STMELF, FÜAK, LFL, absolut und prozentual, aufgeschlüsselt für den Zeitraum 2005–2015)?
c) Wie viele Überstunden haben die Mitarbeiter per Saldo zum Stichtag 01.05.2015 (Darstellung je Behörde und Abteilung)?
6. a) Gibt es Behörden oder Abteilungen im Geschäftsbereich des STMELF mit besonders hoher Arbeitsbelastung (auffallend vielen Überstunden oder erhöhten krankheitsbedingten Ausfällen)?
b) Wenn ja, welche Gründe sieht die Staatsregierung dafür?
7. a) Wie entwickelte sich die Anzahl von Lehrkräften an den Landwirtschaftsschulen (Darstellung des Zeitraums 2003–2015, aufgeschlüsselt nach Schule und Regierungsbezirk)?
b) Wie entwickelte sich der Unterrichtsausfall an den Landwirtschaftsschulen (Darstellung analog 6 a)?
c) Wie beurteilt die Staatsregierung die Notwendigkeit eines Qualitätsmonitoring an den Landwirtschaftsschulen?

Antwort

des Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
vom 11.08.2015

1. a) Wie entwickelte sich die Personalsituation im Geschäftsbereich des STMELF insgesamt (aufgeschlüsselt nach Kapiteln des Stellenplans, Qualifikationsebene und Regierungsbezirk) im Zeitraum 2003 bis 2015?
b) Welcher Personalabbau wird in den jeweiligen QE zukünftig aufgrund welcher haushaltsgesetzlichen Grundlagen noch angestrebt?

Stellen laut Stellenpläne

Stellenplan 2003		Stellenplan 2015	
Kapitel	Stellenzahl insgesamt	Kapitel	Stellenzahl insgesamt
Landwirtschaft			
08 01	295,50	08 01 a)	293,74
08 02	138	08 02	137
08 05	195,15	08 03	39
08 08	31,55	08 20	947,23
08 10	420,35	08 25	29
08 21	22		
08 30	1.676	08 30	1.270,04
08 35	141		
08 40	2.243	08 40 a)	2.060,78
08 42	43	08 42 a)	138,15
08 51	171,50		
08 53	105,70		
08 56	167		
08 58	24,5		
08 60	19		
08 65	63		
08 72	260,5	08 72	254,13
Summe	6.016,75		5.169,07
Forsten			
09 02	1	08 01 b)	83
09 03	18	08 05	18
09 07	20	08 07	276
09 08	83,5	08 08	137,50
09 09	59,5	08 40 b)	1.224,55
09 10	2.857,5	08 42 b)	10
Summe	3.039,5		1.749,05

Seit Inkrafttreten des neuen Dienstrechts zum 01.01.2011 sind die Stellen keinen Laufbahngruppen bzw. Qualifikationsebenen mehr zugeordnet. Eine Unterteilung kann deshalb nicht erfolgen. Auch die Aufschlüsselung nach Regierungsbezirken ist nicht möglich, da im Stellenplan keine Differenzierung enthalten ist. Die Tabelle enthält deshalb die jeweiligen Gesamtzahlen der Stellen (ohne Stellen für Altersteilzeit, die nur nachrichtlich ausgewiesen sind und in der Gesamtzahl nicht mitzählen). Aufgrund der Reformmaßnahmen im Geschäftsbereich ergab sich eine Vielzahl von Verschiebungen. Eine direkte Vergleichbarkeit der Stellenzahlen verschiedener Kapitel ist deshalb nicht möglich.

b) Welcher Personalabbau wird in den jeweiligen QE zukünftig aufgrund welcher haushaltsgesetzlichen Grundlagen noch angestrebt?

Im Rahmen des Stellenabbaus nach Art. 6 b Haushaltsgesetz sind im Geschäftsbereich neben der Deckungslücke (zahlenmäßig in der Höhe beschlossener, aber noch nicht durch einen Aufgabenabbau hinterlegter Stellenabbau) insgesamt 312,20 Stellen abzubauen. 8 Stellen davon werden nicht auf den Abbau im Geschäftsbereich, sondern auf den Abbau der Vermessungsverwaltung angerechnet.

Die Deckungslücke beträgt nach Auskunft des Finanzministeriums 687,66 Stellen, die bisher noch nicht auf die Ressorts verteilt wurden.

Nach Art. 6 f Haushaltsgesetz sind im Rahmen der Verlängerung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitneh-

merinnen im gesamten Staatshaushalt 500 frei werdende Stellen zu sperren. Auf unser Ressort entfallen davon rd. 44 Stellen.

Welche Stellen jeweils zum Einzug gebracht werden, steht derzeit noch nicht fest, da dies abhängig von der Fluktuation erfolgt. Eine Aufteilung auf Qualifikationsebenen kann nicht vorgenommen werden. Nach den Verwaltungsvorschriften zum Vollzug des Art. 6 b Haushaltsgesetz sind wir jedoch verpflichtet, auf eine ausgewogene Verteilung des Stellenabbaus auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen zu achten.

2. a) Wie entwickelte sich die Personalsituation an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (Darstellung nach Stellen der Beratung, der Förderung und in den Abteilungen Forst, je Regierungsbezirk)?

Für den Bereich Landwirtschaft ist eine Differenzierung in Stellen der Beratung und Förderung nicht möglich, da alle Organisationseinheiten in unterschiedlicher Ausprägung in den Beratungsaufgaben, Bildungsaufgaben und Aufgaben des Förder- und Hoheitsvollzugs eingesetzt werden. In der Kürze der Zeit kann die Personalsituation an den 47 Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten nur in der Gesamtsumme ausgedrückt werden. Eine weitere Detaillierung ohne ausreichende Absicherung der Ergebnisse würde hier zu fehlerhaften Interpretationen führen. Des Weiteren werden die Personal-Sollplanungen nicht für einzelne Kalenderjahre (Zeitintervall liegt ungefähr bei 5 Jahren) durchgeführt. Aus diesem Grunde werden für das Kalenderjahr 2003 die Zahlen der Personal-Sollplanung 2005 verwendet.

Personal-Soll (Bereich Landwirtschaft der 47 ÄELF) im Jahr 2005 :	1.661,00 Stellen
Personal-Soll (Bereich Landwirtschaft der 47 ÄELF) im Jahr 2015 :	1.543,25 Stellen

Für die unteren Forstbehörden an den ÄELF werden die gemäß Dienstpostenplanung vorgesehenen Stellen (Vollarbeitskräfte, gerundet) zugrunde gelegt. Ein vorübergehendes Mehr oder Weniger an Personal (etwa infolge Beurlaubung, Abordnung, zeitweiser Nichtbesetzung) bleibt dabei unberücksichtigt.

Regierungsbezirk	Dienstposten 2005	Dienstposten 2015
Oberbayern	212	196
Niederbayern	145	125
Oberpfalz	146	126
Oberfranken	122	105
Mittelfranken	132	111
Unterfranken	173	149
Schwaben	149	135

b) Wie viele Stellen (absolut und prozentual) sind derzeit an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten unbesetzt (Darstellung je Amt und Regierungsbezirk, gegliedert nach Abteilung inklusive Begründung für die fehlende Besetzung)?

Frei werdende Dienstposten, die wieder zu besetzen sind, werden grundsätzlich ausgeschrieben und möglichst zeitnah besetzt. Geringfügige Vakanzen sind möglich, etwa

wenn ausgewählte Bewerber vom bisherigen Dienstherrn nicht unverzüglich freigegeben werden können. Dienstposten, für die das Auswahlverfahren zur Wiederbesetzung läuft bzw. bereits abgeschlossen ist, werden deshalb hier nicht angeführt. Zudem ist zu berücksichtigen, dass eine dezimalstellengenaue Besetzung des Personal-Solls einzelner Organisationseinheiten aus unterschiedlichen pragmatischen Gründen nicht möglich ist. Daraus resultieren häufig Über- bzw. Unterbesetzungen von einzelnen Organisationseinheiten. Dadurch kann zwar der Eindruck entstehen, dass bei einer Unterbesetzung einer Organisationseinheit eine freie Stelle vorhanden sein müsste. Dies trifft aber in den meisten Fällen nicht zu, da es auch genügend Organisationseinheiten mit einer Überbesetzung gibt. Aufgrund dieser Tatsache ist immer eine Gesamtschau der zur Verfügung stehenden Stellen notwendig.

Im Bereich der Landwirtschaft sind derzeit alle Stellen besetzt. Im Forstbereich ist eine Stelle frei:

Regierungsbezirk	AELF	Zahl	% der Dienstposten an den Ämtern	Grund
Oberfranken	Bamberg	1	0,1%	erfolgreiche Ausschreibung; Besetzung spät. im Febr. 2016 aus neuem Einstellungsjahrgang

c) Wie entwickelten sich die befristeten Arbeitsverhältnisse im Geschäftsbereich des StMELF im Zeitraum 2003 bis 2010 (aufgeschlüsselt nach Behörde, Abteilung und Regierungsbezirk)?

StMELF:

01.01.2003: 7 Befristungen

01.01.2010: 19 Befristungen

LfL:

01.01.2003: 117 Befristungen

01.01.2010: 259 Befristungen

TFZ:

01.01.2003: 2 Befristungen

01.01.2010: 32 Befristungen

LWG:

01.01.2003: 15 Befristungen

01.01.2010: 19 Befristungen

ÄELF:

01.01.2003: 194 Befristungen

01.01.2010: 191 Befristungen

FüAk:

01.01.2003: 5 Befristungen

01.01.2010: 13 Befristungen

ÄLE:

Im den Jahren 2003 mit 2009 wurden keine befristeten Arbeitsverhältnisse geschlossen. Im Jahr 2010 wurde ein Mitarbeiter am ALE Mittelfranken befristet eingestellt, der mittlerweile auf Dauer übernommen wurde.

Für die Forstverwaltung können die gewünschten Daten für die Zeit vor dem 01.07.2005 nicht mehr ermittelt werden. Es werden deshalb die befristeten Arbeitsverhältnisse am 01.07.2005 angegeben.

Regierungsbezirk	Forstbehörde	Stand 01.07.2005	Stand 01.07.2010
Oberbayern	Ebersberg	1	1
	Fürstenfeldbruck		1
	Ingolstadt		2
	Miesbach bzw. Holzkirchen	1	4
	Pfaffenhofen a. d. Ilm		1
	Rosenheim		2
	Traunstein		2
	Weilheim i. OB		3
	Amt für forstliche Saat- und Pflanzenzucht	1	9
	Landesanstalt für Wald und Forstwirtschaft	25	49
	StMELF	1	3
Niederbayern	Abensberg		1
	Landau a. d. Isar	2	1
	Landshut		1
	Regen		2
	Waldbauernschule		1
Oberpfalz	Cham		1
	Regensburg		2
	Weiden i. d. OPf.		1
Oberfranken	Bamberg	1	1
	Bayreuth	2	
	Coburg	2	
	Kulmbach		2
	Münchberg		1
Mittelfranken	Ansbach	1	
	Roth	1	
	Uffenheim		1
	Weißenburg i. Bay.	1	1
Unterfranken	Bad Neustadt a. d. Saale	1	1
	Karlstadt	3	1
	Kitzingen		1
	Würzburg		1
Schwaben	Augsburg	4	
	Kaufbeuren		2
	Kempten (Allgäu)		3
	Krumbach (Schwaben)		1
	Mindelheim		1
	Wertingen	1	1

3. a) Wie viele Stellen sind derzeit für die Beratung des Waldumbaus in Zeiten des Klimawandels vorgesehen und besetzt (Darstellung der Soll- und Ist-Planung je AELF und Regierungsbezirk)?

Die Beratung der Waldbesitzer zum Waldumbau ist Aufgabe aller Revierleiterinnen und Revierleiter. Hinzu kommen im Rahmen örtlicher Schwerpunktprojekte befristet beschäftigte Forstleute.

Regierungsbezirk	Forstbehörde	akt. Soll	akt. Ist
Oberbayern	Ebersberg	7	7
	Erding	5	5
	Fürstenfeldbruck	7	7
	Holzkirchen	10,8	10,8
	Ingolstadt	7	7
	Pfaffenhofen a. d. Ilm	5	5
	Rosenheim	7	7
	Töging a. Inn	5	5
	Traunstein	10	10
Weilheim i. OB	11	11	
Niederbayern	Abensberg	5	5
	Deggendorf	4	4
	Landau a. d. Isar	4	4
	Landshut	6	6
	Passau-Rothalmünster	8	8
	Pfarrkirchen	6	6
	Regen	10	10
	Straubing	6,45	6,45
Oberpfalz	Amberg	8	8
	Cham	8	8
	Neumarkt i. d. OPf.	6	6
	Regensburg	6	6
	Schwandorf	9	9
	Tirschenreuth	4	4
	Weiden i. d. OPf.	7	7
Oberfranken	Bamberg	11	10
	Bayreuth	8	8
	Coburg	5	5
	Kulmbach	9	9
	Münchberg	8	8
Mittelfranken	Ansbach	10	10
	Fürth	6	6
	Roth	14	14
	Uffenheim	8	8
	Weißenburg i. Bay.	7	7
Unterfranken	Bad Neustadt a. d. Saale	16	16
	Karlstadt	23	23
	Kitzingen	3	3
	Schweinfurt	10	10
	Würzburg	6	6
Schwaben	Augsburg	8,748	8,748
	Kaufbeuren	11,8	11,8
	Kempten (Allgäu)	12	12
	Krumbach (Schwaben)	5	5
	Mindelheim	5	5
	Nördlingen	5	5
	Wertingen	3	3

b) Wie viele Arbeitsverhältnisse sind davon befristet (absolut und prozentual)?

Arbeitsverhältnisse im Umfang von rund 25 VAK sind befristet (6,8%).

c) Sieht die Staatsregierung (unbeschadet der Budgetgesetzgebung des Landtags) weiterhin die Notwendigkeit der Befristung der Stellen, und wenn ja, auf welche Dauer und mit welcher Begründung?

Unbefristete Arbeitsverträge dürfen haushaltsrechtlich nur

eingegangen werden, soweit entsprechende Stellen im Stellenplan ausgewiesen sind. Die aus Mitteln des Klimaprogramms finanzierten Fachkräfte können deshalb nur auf Zeit beschäftigt werden, sind aber eine willkommene Unterstützung, den Waldumbau forciert voranzubringen. Sachgrund für die Befristung sind örtlich definierte Waldumbauprojekte (z. B. als Vorzeigeprojekt oder bei besonderem Handlungsbedarf); Projekt und Vertragsdauer werden aufeinander abgestimmt. Im Einzelfall sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sachgrundlos befristete Verträge möglich.

4. a) Wie viele Personen werden in den kommenden fünf Jahren aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden (Darstellung je Organisation, absolut und prozentual)?

Landwirtschaft:

In den Jahren 2016 bis 2020 werden voraussichtlich 538 Personen (13,8%) aus Altersgründen ausscheiden.

Ländliche Entwicklung:

In den Jahren 2016 bis 2020 werden voraussichtlich 239 Personen (19,4%) aus Altersgründen ausscheiden.

Forsten:

In den Jahren 2016 bis 2020 werden voraussichtlich 212 Personen (15%) aus Altersgründen ausscheiden.

Bei den Zahlen ist zu beachten, dass sich einige Mitarbeiter/-innen schon jetzt in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden und deshalb nicht mehr im Dienst sind.

b) Wie viele Stellen werden hiervon nicht wieder besetzt?

Die Wiederbesetzung hängt entscheidend davon ab, wie hoch der Stellenabbau im jeweiligen Haushaltsjahr letztlich vom Ausschuss für Staatshaushalt und Finanzfragen des Landtags festgelegt wird. Der Stellenabbau nach Art. 6b HG in der derzeit geltenden Fassung läuft bis zum Jahr 2019 bzw. 2022 (Hochwasserschutz).

c) Wie will die Staatsregierung den notwendigen Nachwuchs im Geschäftsbereich des STMELF sicherstellen?

Landwirtschaft:

Durch die Erhöhung der Ausbildungsstellen für die Qualifikationsebenen (QE) 2, 3 und 4 von bisher 75 auf 115 Stellen ab dem DHH 2015/16 ist es der Landwirtschaftsverwaltung seit dem Jahre 2015 möglich, ausreichend Nachwuchskräfte auszubilden und die notwendigen Nachbesetzungen ab dem Jahre 2016 zeitnah vorzunehmen.

Ländliche Entwicklung:

Bisher konnten ohne Probleme für die 2. QE Dienstanfänger für die Ausbildung zum Techniker / zur Technikerin Ländliche Entwicklung gefunden werden.

Problematisch ist schon seit einigen Jahren die Gewinnung von Vermessungsingenieuren für die 3. QE. Ab dem Wintersemester 2015/2016 kann voraussichtlich das Duale Studium in Form eines Studiums mit vertiefter Praxis angeboten werden, so dass Personen frühzeitig an die Verwaltung gebunden werden können. Für die 4. QE war die Nachwuchsgewinnung bisher unproblematisch.

Nachdem der Stellenabbau in einigen Jahren abgeschlossen werden kann und dann ausscheidende Dienstkräfte

wieder vollumfänglich ersetzt werden können, werden für den nächsten Doppelhaushalt zusätzliche Ausbildungsstellen benötigt.

Forsten:

Trotz des anhaltenden Stellenabbaus konnte bisher die kontinuierliche Einstellung von Nachwuchskräften ermöglicht werden. Auch in den kommenden Jahren sollen im Rahmen der verfügbaren Stellen Nachwuchskräfte eingestellt werden. Durch den Stellenabbau wird der Umfang zwar begrenzt. Mit dem Personalabbau muss deshalb auch ein Abbau bzw. eine Schwerpunktsetzung bei den Aufgaben erfolgen.

5. a) Wie entwickelte sich der krankheitsbedingte Ausfall der Mitarbeiter in den letzten drei Jahren (aufgeschlüsselt nach Behörden, absolut und prozentual)?

In der Anlage werden die Fehlzeitenstatistiken für die Kalenderjahre 2011 und 2014 übermittelt.

Aufgrund des Ministerratsbeschlusses vom 10.01.2005 war eine Fehlzeiterhebung für das Jahr 2011 und danach alle zwei Jahre durchzuführen. Aufgrund der im Jahr 2013 neu abgegrenzten Geschäftsbereiche der Staatsregierung und des damit verbundenen Zuständigkeitswechsels für das Personal hat das Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat die damals geplante Erhebung der Fehlzeiten des Jahres 2013 um ein Jahr verschoben.

Die Fehlzeiten waren wieder für das Kalenderjahr 2014 zu erheben.

b) Wie viele Mitarbeiter wurden an übergeordnete Behörden vorübergehend abgeordnet (Darstellung nach STMELF, FÜAK, LFL, absolut und prozentual, aufgeschlüsselt für den Zeitraum 2005–2015)?

Landwirtschaft – Abordnungen an das StMELF (jeweils zum Stichtag 01.08.):

- 2005: 30
- 2015: 46

Ländliche Entwicklung – Abordnungen an das StMELF

- 2005: 1
- 2015: 2

Forsten – Abordnungen an das StMELF:

- 2005: 1
- 2015: 4

Eine weitere Aufschlüsselung ist leider nicht möglich.

c) Wie viele Überstunden haben die Mitarbeiter per Saldo zum Stichtag 01.05.2015 (Darstellung je Behörde und Abteilung)?

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht ausgeglichen werden (§ 7 VII TV-L). Da im Arbeitnehmerbereich im Ressort nur in wenigen Ausnahmefällen Überstunden anfallen, wurde auf eine Erhebung verzichtet, zumal hier verschiedene Möglichkeiten der Erfassung im Zeiterfassungssystem bestehen und eine Auswertung daher nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich wäre. Für die Mehrarbeit der Beamtinnen und Beamten im Sinne des Art. 87 II Bayerisches Beamtengesetz gilt Entsprechendes.

Da wir im Geschäftsbereich das Jahresarbeitszeitmodell an-

wenden, fallen allgemein kaum Überstunden an. Der Hauptfall dürften Arbeitszeiten außerhalb der Rahmenzeit nach § 7 III VBuchst. B) TV-L sein. Auch diese sind aber quantitativ zu vernachlässigen, da entsprechende Tätigkeiten regelmäßig von Beamtinnen und Beamten erledigt werden. Das Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht es den Beschäftigten, Beginn und Ende ihres täglichen Dienstes und der Pausen in den festgelegten Grenzen selbst zu bestimmen und dadurch die Arbeitszeit den jeweiligen dienstlichen Erfordernissen und den persönlichen Bedürfnissen anzupassen. Aufgrund der hohen Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarf es regelmäßig keiner Anordnung zur Ableistung von Mehrarbeit und Überstunden. Vielmehr werden Arbeitsspitzen im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit und des Jahresarbeitszeitmodells bewältigt. Die arbeitszeitrechtlich oder tarifvertraglich geschuldete Dienstleistung wird dabei nicht nach Tagen oder Wochen, sondern einmal im Jahr zu einem jeweils von der einzelnen Dienststelle bestimmten Zeitpunkt (Clearing-Zeitpunkt) abgerechnet.

Auch insoweit hätte eine Erhebung der Überstunden zu einem bestimmten Stichtag keine Aussagekraft im Hinblick auf die Arbeitsbelastung, sodass auf eine aufwendige Erhebung verzichtet wurde.

6. a) Gibt es Behörden oder Abteilungen im Geschäftsbereich des STMELF mit besonders hoher Arbeitsbelastung (auffallend vielen Überstunden oder erhöhten krankheitsbedingten Ausfällen)?

Die Arbeitsbelastung ist überall hoch. Es gibt keine Behörden oder Abteilungen, die sich auffallend herausheben würden.

b) Wenn ja, welche Gründe sieht die Staatsregierung dafür?

Entfällt.

7. a) Wie entwickelte sich die Anzahl von Lehrkräften an den Landwirtschaftsschulen (Darstellung des Zeitraums 2003–2015, aufgeschlüsselt nach Schule und Regierungsbezirk)?

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Landwirtschaftsverwaltung im Jahre 2011 wurde zur Optimierung der Unterrichtserteilung die Anzahl der Lehrkräfte auf 7 hauptamtliche Lehrkräfte aus der Landwirtschaftsverwaltung pro Landwirtschaftsschule, Abteilung Landwirtschaft festgelegt. Im Einzelnen sind dies die 4 Hauptlehrkräfte des Sachgebietes L 2.2 Landwirtschaft, der Schul- und Behördenleiter, der Abteilungsleiter L1 Förderung und ein Fachzentrumsleiter. Im Rahmen der Personalplanungen wird darauf geachtet, dass die Ämter mit Landwirtschaftsschulen mit der angegebenen Anzahl von Lehrkräften ausgestattet sind. Sollte dies nicht der Fall sein, wird vor Beginn der Schule eine Vertretung organisiert und festgelegt. Bis zur Weiterentwicklung der Landwirtschaftsverwaltung waren rund 8 hauptamtliche Lehrkräfte aus der Landwirtschaftsverwaltung pro Landwirtschaftsschule, Abteilung Landwirtschaft eingesetzt. Die vorgenommene Reduzierung um 1 Lehrkraft hat zu keinen Qualitätseinbußen in der Unterrichtserteilung geführt.

b) Wie entwickelte sich der Unterrichtsausfall an den Landwirtschaftsschulen (Darstellung analog 6 a)?

Bei den staatlichen Berufsschulen mit Ausbildungsberufen im Berufsfeld Agrarwirtschaft liegt der strukturelle Unterrichtsausfall derzeit bei ca. 0,2%. Bei den Landwirtschafts-

schulen liegt der Unterrichtsausfall in den letzten vier Jahren unverändert ebenfalls bei ca. 0,2%. In den vollzeitschulischen Angeboten wie Technikerschule und Höhere Landbaus Schule liegt der Anteil bei unter 2% und damit in etwa im Schnitt allgemeinbildender Schulen. Dies hat mehrere Gründe. So sind die Lehrkräfte an den Landwirtschaftsschulen keine Vollzeitlehrer (ca. 10 Stunden/Unterrichtswoche). Ein krankheitsbedingter Ausfall kann somit leichter durch eine Lehrkraft mit einem anderen Fach kurzfristig überbrückt werden. Auch hat für die Behördenleiter/-innen der Unterricht in aller Regel innerhalb des Amtes Vorrang vor den anderen Aufgaben. Ein Grund ist aber sicherlich auch, dass die Identifikation der Lehrkräfte mit dem Unterricht an allen landwirtschaftlichen Fachschulen nachweislich sehr hoch ist.

c) Wie beurteilt die Staatsregierung die Notwendigkeit eines Qualitätsmonitoring an den Landwirtschaftsschulen?

Qualitätsmonitoring ist notwendig und sinnvoll. Die zuständigen Bildungsreferate des StMELF führen jährlich an den Landwirtschaftsschulen Schulnachschaun durch.

Eine Schule lebt nicht zuletzt von der Qualität ihrer Lehrkräfte. Durch Maßnahmen wie regelmäßige Evaluation der Schulen, Dienstbesprechungen und Fortbildungen wird in den Landwirtschaftsschulen die Qualifizierung der Lehrkräfte bzw. die Qualität des Unterrichts regelmäßig überprüft und auch gefördert.

Die Auslagerung der Beratung an die Verbundpartner hat in den Landwirtschaftsschulen dazu geführt, dass der Bildungsbedarf bei den Lehrkräften nochmals angestiegen ist.

Folgende Maßnahmen sollen dazu beitragen, den hohen Qualifizierungsgrad der Lehrkräfte an den Fachschulen im Ressort weiterhin zu sichern und anzuheben:

- Bewerber/-innen für ein Referendariat müssen sich seit heuer einem erweiterten Auswahlverfahren unterziehen (von über 100 Bewerbern wurden 22 genommen).
- Im letzten Jahr wurde damit begonnen, eine Lehrerplattform im Mitarbeiterportal (Intranet) aufzubauen, über die vor allem fachliche Inhalte und pädagogische Aufbereitungen abgerufen werden können.
- Es wurden 2013 sechs „Fachschaften“ errichtet, die jeweils mit einer Person (0,3 AK) besetzt wurden. Die Fachschaften sollen langfristig die Lehrplanarbeit bei den einzelnen Fächern vorantreiben und den Fortbildungsbedarf der Lehrkräfte bündeln, in Zusammenarbeit mit der Führungsakademie und betroffenen Institutionen, wie z.B. Landesanstalten und Verbundpartnern.
- Seit 2013 werden wieder jährlich Referendare/Referendarinnen eingestellt und verstärkt sowohl während dem Referendariat als auch direkt nach dem Referendariat im Unterricht eingesetzt. Als Ergebnis der Haushaltsverhandlungen 2014 wird es zudem mittelfristig möglich sein, an den Schulstandorten mit zwei Semestern (vollklassig) wieder jeweils vier Lehrkräfte für den Unterricht einplanen zu können (3 Lehrkräfte der Qualifizierungsebene 4 bei einem Semester (wechselklassig)).
- Im Rahmen der modularen Qualifizierung unserer Mitarbeiter (QE 3 nach QE 4) haben die Bewerber/-innen seit 2012 auch an den Schulen ihre pädagogische Eignung nachzuweisen.

Fehlzeiten des staatlichen Personals im Jahr 2011

Dienststelle / Geschäftsbereich:		Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft u. Forsten											
		Beamte				Arbeitnehmer				Gesamtpersonal			
BesGr	EGr	männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe
Personalbestand (Köpfe am 30.6.2011)		1.186	357	1543	115	130	245	1301	487	1788			
Fehlzeiten (Jahr 2011)		7164	2261	9425	545	876	1421	7709	3137	10846			
Personalbestand													
Krankheit (versäumte Arbeitstage)													
Ab A13 bzw. E13 und vglb.	- Kurzzeit (bis zu 3 Arbeitstagen)	1.959	687	2646	229	323	552	2188	1010	3198			
	- Mittlere Dauer (4 Arbeitstge. bis 6 Wochen)	3.169	889	4058	275	479	754	3444	1368	4812			
	- Langzeit (über 6 Wochen)	2.036	685	2721	41	74	115	2077	759	2836			
Personalbestand		1.576	507	2083	296	184	480	1872	691	2563			
Krankheit (versäumte Arbeitstage)		14017	4449	18466	3182	1673	4855	17199	6122	23321			
A9 - A12, E9 - E12 und vglb.	- Kurzzeit (bis zu 3 Arbeitstagen)	3.357	1.079	4436	630	541	1171	3987	1620	5607			
	- Mittlere Dauer (4 Arbeitstge. bis 6 Wochen)	5.993	1.886	7879	1.284	680	1964	7277	2566	9843			
	- Langzeit (über 6 Wochen)	4.667	1.484	6151	1.268	452	1720	5935	1936	7871			
Personalbestand		450	145	595	912	1.561	2473	1362	1706	3068			
Krankheit (versäumte Arbeitstage)		5295	1599	6894	8896	16754	25650	14191	18353	32544			
Bis A8 bzw. E8 und vglb.	- Kurzzeit (bis zu 3 Arbeitstagen)	1.189	359	1548	1.326	3.711	5037	2515	4070	6585			
	- Mittlere Dauer (4 Arbeitstge. bis 6 Wochen)	2.230	698	2928	4.309	8.108	12417	6539	8806	15345			
	- Langzeit (über 6 Wochen)	1.876	542	2418	3.261	4.935	8196	5137	5477	10614			
Personalbestand		3.212	1.009	4221	1.323	1.875	3198	4535	2884	7419			
Krankheit (versäumte Arbeitstage)		26476	8309	34785	12623	19303	31926	39099	27612	66711			
Gesamt	- Kurzzeit (bis zu 3 Arbeitstagen)	6.505	2.125	8630	2.185	4.575	6760	8690	6700	15390			
	- Mittlere Dauer (4 Arbeitstge. bis 6 Wochen)	11.392	3.473	14865	5.868	9.267	15135	17260	12740	30000			
	- Langzeit (über 6 Wochen)	8.579	2.711	11290	4.570	5.461	10031	13149	8172	21321			

Durchschnittswerte													
Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft u. Forsten													
BesGr EGr	Personalbestand (Köpfe am 30.6.2011)			Beamte			Arbeitnehmer			Gesamtpersonal			
	Fehlzeiten (Jahr 2011)	männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe	männlich	weiblich	Summe
	Personalbestand	1.186	357	1543	115	130	245	1301	487	1788			
Ab A13 bzw. E13 und vglb.	Krankheit (versäumte Arbeitstage)	6,04	6,33	6,11	4,74	6,74	5,80	5,93	6,44	6,07			
	- Kurzzeit (bis zu 3 Arbeitstagen)	1,65	1,92	1,71	1,99	2,48	2,25	1,68	2,07	1,79			
	- Mittlere Dauer (4 Arbeitstge. bis 6 Wochen)	2,67	2,49	2,63	2,39	3,68	3,08	2,65	2,81	2,69			
	- Langzeit (über 6 Wochen)	1,72	1,92	1,76	0,36	0,57	0,47	1,60	1,56	1,59			
	Personalbestand	1.576	507	2083	296	184	480	1872	691	2563			
A9 - A12, E9 - E12 und vglb.	Krankheit (versäumte Arbeitstage)	8,89	8,78	8,87	10,75	9,09	10,11	9,19	8,86	9,10			
	- Kurzzeit (bis zu 3 Arbeitstagen)	2,13	2,13	2,13	2,13	2,94	2,44	2,13	2,34	2,19			
	- Mittlere Dauer (4 Arbeitstge. bis 6 Wochen)	3,80	3,72	3,78	4,34	3,70	4,09	3,89	3,71	3,84			
	- Langzeit (über 6 Wochen)	2,96	2,93	2,95	4,28	2,46	3,58	3,17	2,80	3,07			
	Personalbestand	450	145	595	912	1.561	2473	1362	1706	3068			
bis A8 bzw. E8 und vglb.	Krankheit (versäumte Arbeitstage)	11,77	11,00	11,58	9,75	10,73	10,37	10,42	10,76	10,61			
	- Kurzzeit (bis zu 3 Arbeitstagen)	2,64	2,47	2,60	1,45	2,38	2,04	1,85	2,39	2,15			
	- Mittlere Dauer (4 Arbeitstge. bis 6 Wochen)	4,96	4,80	4,92	4,72	5,19	5,02	4,80	5,16	5,00			
	- Langzeit (über 6 Wochen)	4,17	3,73	4,06	3,58	3,16	3,31	3,77	3,21	3,46			
	Personalbestand	3.212	1.009	4.221	1.323	1.875	3.198	4.535	2.884	7.419			
Gesamt	Krankheit (versäumte Arbeitstage)	8,24	8,23	8,24	9,54	10,29	9,98	8,62	9,57	8,99			
	- Kurzzeit (bis zu 3 Arbeitstagen)	2,03	2,11	2,04	1,65	2,44	2,11	1,92	2,32	2,07			
	- Mittlere Dauer (4 Arbeitstge. bis 6 Wochen)	3,55	3,44	3,52	4,44	4,94	4,73	3,81	4,42	4,04			
	- Langzeit (über 6 Wochen)	2,67	2,69	2,67	3,45	2,91	3,14	2,90	2,83	2,87			