

Chancengleichheitsplan

des Badischen Landesmuseums
und seinen Außenstellen
für alle Mitarbeiter*innen (m/w/d)

01.01.2020 – 31.12.2025

Badisches Landesmuseum
Schlossbezirk 10
76131 Karlsruhe

Inhalt

I. Präambel

II. Einführung

III. Mitteleinsatz für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaktivitäten

IV. Rückblick, Analyse und Erfüllungsstand zum bisher geltenden Chancengleichheitsplan

V. Bestandsaufnahme und Analyse

1. Personalbestand
2. Teilzeitbeschäftigung
3. Beurlaubungen
4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
5. Auszubildende
6. Stellenausschreibungen, Einstellungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen
7. Übernahme aus befristeten Arbeitsverhältnissen

VI. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG

1. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG allgemein
2. Zielvorgaben BLM
3. Maßnahmen

VII. Berichtspflicht

VIII. Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen

IX. Geltungsbereich, Inkrafttreten

X. Anlagen

I. Präambel

Entsprechend den Zielvorgaben des Chancengleichheitsgesetzes ist der Chancengleichheitsplan ein wichtiges Instrument der Personalplanung und -entwicklung. Es geht darum, Arbeitsbedingungen und -strukturen so zu gestalten, dass Frauen die gleichen beruflichen und gesellschaftlichen Chancen bekommen wie Männer. Gleichstellung im öffentlichen Dienst und eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen kann nur erreicht werden, wenn Rahmenbedingungen geschaffen und ausgebaut werden, die Frauen und Männer mit individuellen Arbeitszeitmodellen sowie bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen. Dadurch wird insbesondere Frauen ermöglicht, berufliche Ausstiege zu vermeiden und vielfältige, gleichberechtigte Lebens- und Karrieremodelle umzusetzen.

Dieser Chancengleichheitsplan beinhaltet die wesentlichen Maßnahmen, mit denen das Badische Landesmuseum Karlsruhe die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau im Berufsleben sicherstellen möchte.

Grundlage ist das am 23.02.2016 in Kraft getretene Chancengleichheitsgesetz (ChancenG). Der Chancengleichheitsplan setzt den bisherigen Chancengleichheitsplan fort und gilt vom 01.01.2020 bis 31.12.2025.

Ziel des Badischen Landesmuseums ist eine frauen- und familienbewusste Personalpolitik, die der besonderen Verantwortung für die Förderung der Gleichberechtigung gerecht wird.

Dies kann nur gelingen, wenn alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung als Teil der von ihnen zu leistenden Arbeit und die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip ihrer Aufgabenerfüllung berücksichtigen. Verantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele sind somit alle Beschäftigten des BLM, besonders aber die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger bei den jeweiligen Verfahren. In diesem Sinne bittet die Direktion alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Funktion ihren möglichen Beitrag zur Verwirklichung der vorgenannten Ziele im Badischen Landesmuseum zu leisten.

Die Beauftragte für Chancengleichheit unterstützt die Direktion und die einzelnen Gremien beim Verfolgen der gesetzten Ziele und der Erfolgskontrolle.

II. Einführung

Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz (GG) hat der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) vom 23. Februar 2016, welches das Vorgängergesetz vom 11. Oktober 2005 abgelöst hat, wurde die Umsetzung dieses Verfassungsauftrags im Landesrecht weiter vorangetrieben. Ziel des Chancengleichheitsgesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des

Geschlechts und des Familienstandes. Bestehende Nachteile für Frauen sollen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck sollen Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert werden, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Zudem soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer verbessert werden.

III. Mitteleinsatz für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaktivitäten

Die Beauftragte für Chancengleichheit am BLM hat die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Arbeitszeit ihre Aufgaben als Beauftragte für Chancengleichheit auszuüben und wird hierfür im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen entlastet. Erforderliche Literatur etc. wird zur Verfügung gestellt.

IV. Rückblick, Analyse und Erfüllungsstand zum bisher geltenden Chancengleichheitsplan

Der vorangegangene Chancengleichheitsplan bezog sich auf den Zeitraum 2014 – 2019. Bei den unter Ziffer VI. 2. des Chancengleichheitsplans genannten Zielvorgaben des BLM war u.a. die Erhöhung des Frauenanteils im Referat Technik und Sicherheit genannt. Das Referat Technik und Sicherheit stellt den einzigen Bereich des BLM dar, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. Von insg. 13 Kolleg*innen in diesem Bereich sind zum aktuellen Stichtag 2 Frauen beschäftigt. Die Beschäftigung der beiden langjährigen Kolleginnen hat sich sehr positiv gezeigt. Eine Kollegin hiervon arbeitet z.B. auch seit längerer Zeit in Teilzeit, um die Betreuung ihres Kindes zu gewährleisten. Im Berichtszeitraum wurden innerhalb des Referates Technik und Sicherheit im Sachgebiet Sicherheit 4 Stellen besetzt. Leider konnten die Stellen nicht mit Frauen besetzt werden aufgrund des Vorrangs von Eignung und Befähigung. Zu den Vorstellungsgesprächen wurde eine Frau eingeladen.

Eine weitere Zielvorgabe war auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die stetige Weiterverbesserung der beruflichen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Das BLM erzielt seit Jahren bei seinen Bemühungen hinsichtlich Gleichstellung, Chancengleichheit und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen stetige Verbesserungen. Zahlreiche der im Chancengleichheitsplan 2014 - 2019 aufgeführten Maßnahmen wurden weiterhin erfolgreich umgesetzt. Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen lag und liegt nach wie vor besonders im Fokus. Anträge auf Teilzeit und persönliche familiengerechte Arbeitszeiten wurden den Beschäftigten ausnahmslos gewährt. Die Kinder von Beschäftigten konnten kostenfrei an den Ferienaktionen der Kulturvermittlung des BLM teilnehmen und die Beschäftigten wurden regelmäßig über die Angebote zur Ferienbetreuung anderer Landeseinrichtungen informiert.

V. Bestandsaufnahme und Analyse

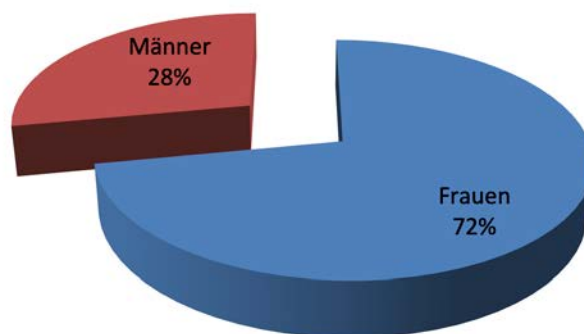
Nach § 5 ChancenG hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, einen Chancengleichheitsplan zu erstellen. Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren unter frühzeitiger Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) aufzustellen. Der Chancengleichheitsplan hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten. Im Chancengleichheitsplan ist u.a. darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unter-repräsentiert sind (§ 6 Absatz 1 ChancenG). Der Stichtag der nachfolgenden Betrachtungen ist der 30.06.2019.

1. Personalbestand

1.1. Gesamtüberblick (s. Vordruck Anlage 1 und 2)

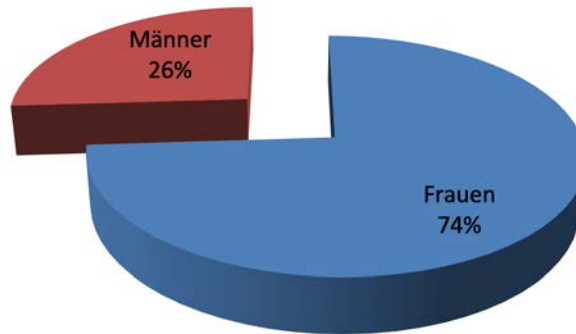
Insgesamt liegt der Frauenanteil mit 126 Frauen im Badischen Landesmuseum von insgesamt 175 Mitarbeitern (Frauen und Männer incl. Volontäre, Stand 30.06.2019) bei 72 %.

Beschäftigte insgesamt

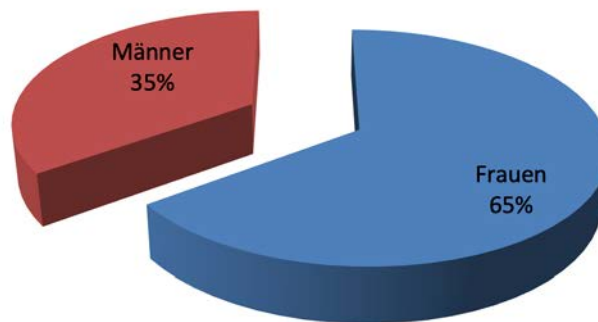


Die Aufteilung nach unbefristet und befristet Beschäftigten ergibt folgenden Überblick:

unbefristet Beschäftigte



befristet Beschäftigte

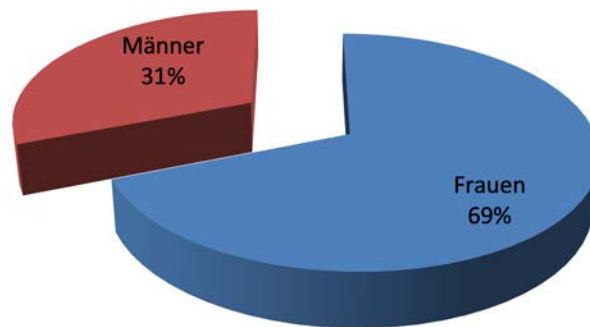


1.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen (s. Vordruck Anlage 1 und 2)

Höherer Dienst

Beim Badischen Landesmuseum sind im höheren Dienst Frauen prozentual mit 69% vertreten. Es sind insgesamt 26 Personen beschäftigt. Davon 18 Frauen und 8 Männer.

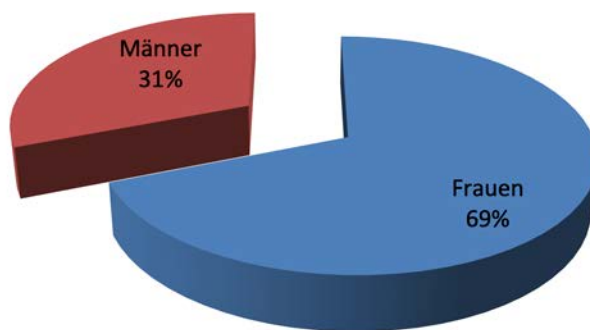
Höherer Dienst



Gehobener Dienst

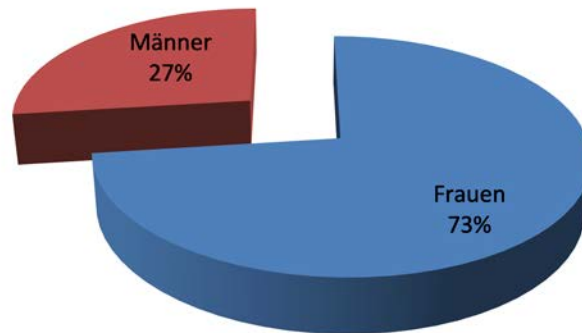
Im Bereich des gehobenen Dienstes sind prozentual 69% Frauen beschäftigt. Von insgesamt 42 Personen sind 29 weiblich und 13 männlich.

Gehobener Dienst



Mittlerer Dienst

Mittlerer Dienst



Im Mittleren Dienst werden insgesamt 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Davon sind 73 Frauen und 27 Männer. Dies bedeutete einen Frauenanteil von 73%.

Bewertung

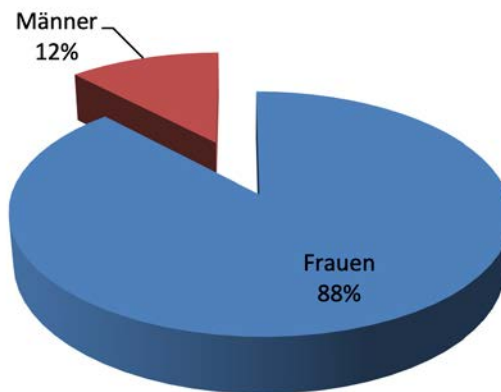
Im Gesamtpersonal sind Frauen deutlich stärker vertreten als Männer, sowohl bei den unbefristet als auch den befristet Beschäftigten. In allen Laufbahngruppen ist nach wie vor eine konstante Überrepräsentanz von Frauen gegeben, auch wenn gegenüber den Werten des vorangegangenen Chancengleichheitsplans eine geringfügige Verringerung des Frauenanteils erkennbar ist.

2. Teilzeitbeschäftigung

Überblick Voll- und Teilzeitbeschäftigung (s. Vordruck Anlage 1)

Beim Badischen Landesmuseum arbeiten zum Stichtag insgesamt 46 Personen unbefristet in Vollzeit (21 Frauen und 25 Männer) sowie 89 Personen in Teilzeit (78 Frauen und 11 Männer). Der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten, beträgt somit 88%.

Unbefristet Beschäftigte in Teilzeit



Bewertung

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit nach wie vor einen hohen Stellenwert, auch wenn im Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan zum aktuellen Stichtag 9 Personen weniger in Teilzeit arbeiten. Die meisten Teilzeitbeschäftigungen werden von Frauen wahrgenommen und haben oft einen familiären Hintergrund. Das BLM hat deshalb in der Vergangenheit allen Anträgen auf Teilzeitarbeit in vollem Umfang stattgegeben, insbesondere auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage angeht. Soweit es die Erledigung der Dienstgeschäfte sowie die berechtigten Anliegen der Mitarbeitenden in den jeweiligen Referaten zulassen, ist das Instrument eines flexiblen und passgenauen Arbeitszeitmodells ein geeignetes Instrument für Bedienstete mit familiären Verpflichtungen, um im Beruf zu verbleiben und ihre Karriere weiterzuverfolgen.

3. Beurlaubungen (S. Vordruck Anlage 1)

Zum Stichtag 30.06.2019 gab es einen beurlaubten Mitarbeiter.

Bewertung

Die meisten Beurlaubungen haben ebenso wie die Teilzeitbeschäftigungen einen familiären Hintergrund. Da ein Interesse daran besteht, die Dauer der Beurlaubungen möglichst gering zu halten, wird das BLM anbieten, bei Beurlaubungen den Beurlaubten den Wiedereinstieg in den Beruf durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

4. Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (s. Vordruck Anlage 1)

Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind mit folgenden Positionen verbunden:

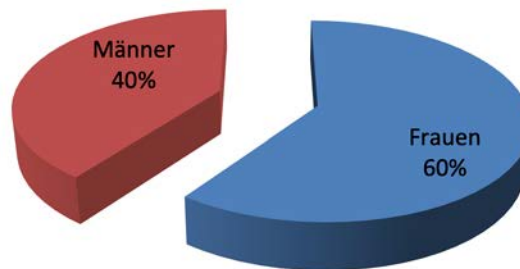
Direktion (kaufmännische und wissenschaftliche)

Abteilungsleitungen (4 Abteilungen)

Referatsleitungen (13 Referate)

Von den 15 Beschäftigten, die Leitungspositionen zum Stichtag innehatten, waren 9 Frauen und 6 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 60 %.

Beschäftigte mit Vorgesetzten- / Leitungsfunktionen



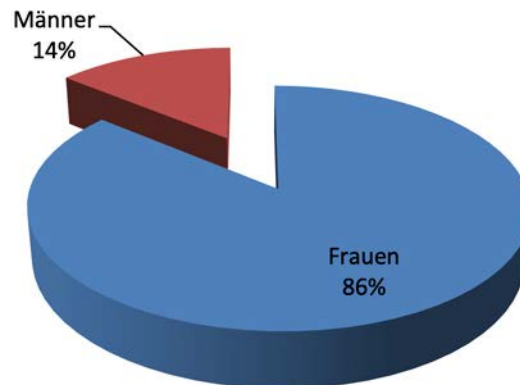
Bewertung

Auch in den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist eine Überrepräsentanz der Frauen erkennbar. Im Vergleich zum vergangenen Stichtag ergaben sich keine Änderungen.

5. Auszubildende (s. Vordruck Anlage 1)

Zum Stichtag 30.06.2019 waren beim BLM 7 wissenschaftliche Volontäre beschäftigt, hiervon 6 Frauen und 1 Mann. Dies ergibt einen Frauenanteil von 86 % und entspricht dem Stand des vorangegangenen Stichtages.

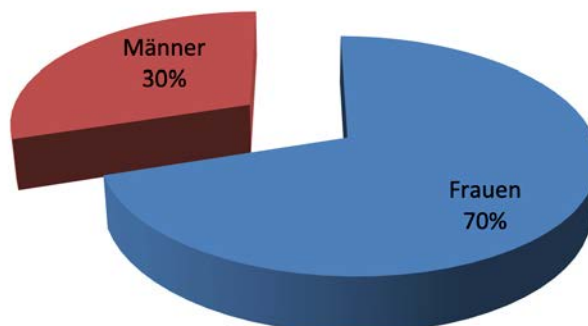
wissenschaftliche Volontäre



6. Stellenausschreibungen, Einstellungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen (s. Vordruck Anlage 3)

Die Anzahl der Stellenausschreibungen im Vergleichszeitraum betrug 88. Von insgesamt 3.437 Bewerbungen gingen 2.274 Bewerbungen von Frauen ein. Von den insgesamt 88 zu besetzenden Stellen wurden 62, somit 70%, mit Frauen besetzt.

Einstellungen



Im Vergleichszeitraum gab es 8 Höhergruppierungen. In allen Fällen wurden ausschließlich Frauen höhergruppiert (100%).

Die Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen im Referat Technik und Sicherheit als einzigem Bereich des BLM, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, betrug 3. Die Teilnehmenden waren ausschließlich Männer.

7. Übernahme aus befristeten Arbeitsverhältnissen

Im Vergleichszeitraum wurden insg. 9 Personen aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, hiervon 8 Männer und 1 Frau.

VI. Zielvorgabe und Maßnahmen gemäß § 6 Absatz 2 und 3 ChancenG

1. Zielvorgaben gemäß § 6 Absatz 2 ChancenG allgemein

1.1. Einstellungen

Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 ChancenG hat der Chancengleichheitsplan die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Chancengleichheitsplan entsprechend darzulegen.

1.2. Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Nach § 6 Absatz 2 Satz 3 ChancenG ist bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen, in den sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen unter Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Als Beförderung gilt auch die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Grundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, die Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Grundgehalt und anderer Amtsbezeichnung unter gleichzeitigem Wechsel der Laufbahngruppe und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sowie die Gewährung einer Amtszulage (§ 4 Absatz 5 ChancenG).

2. Zielvorgaben BLM

Beim Badischen Landesmuseum sollte nach Möglichkeit der Frauenanteil im Referat Technik und Sicherheit erhöht werden, da zum Stichtag in diesem Bereich die Frauen unterrepräsentiert sind. Dies ist zum Stichtag der einzige Bereich, in dem Frauen nicht überrepräsentiert sind. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die in Ziffer 3 aufgeführten Maßnahmen durchgeführt.

Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird in jedem Fall beachtet. Den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderungen wird gemäß § 5 Absatz 2 Satz 3 des Landes-Behindertengleichstellungsgesetzes Rechnung getragen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Berufliche Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sollen stetig weiter verbessert werden.

3. Maßnahmen

a) Stellenausschreibungen

Stellen sind, soweit Frauen in einzelnen Bereichen, wie im Referat Technik und Sicherheit, geringer repräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle sowie auch öffentlich auszuscreiben. Die Stellenausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden („Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht“). Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ist auf die Teilbarkeit einer Vollzeitstelle hinzuweisen.

Werden im Zeitraum diesen Chancengleichheitsplanes Stellen im Referat Technik und Sicherheit frei und können ausgeschrieben werden, werden die Ausschreibungen wie oben stehend formuliert.

b) Vorstellungsgespräch

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, sollen – soweit möglich – mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern die vorgesehenen Voraussetzungen von beiden Geschlechtern erfüllt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit soll zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Sie hat auch darauf zu achten, dass keine nach § 10 Absatz 2 ChancenG unzulässigen Fragen gestellt werden.

Werden im Zeitraum diesen Chancengleichheitsplanes Stellen im Referat Technik und Sicherheit frei, werden die Einladungen sowie die Beteiligung der BfC wie oben beschrieben erfolgen.

c) Einstellung, beruflicher Aufstieg

Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, wird das BLM unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe der Zeit- und Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen den Anteil erhöhen. Die Beauftragte für Chancengleichheit soll an der Entscheidung für jede Einstellung und Beförderung frühzeitig einbezogen werden.

Werden im Zeitraum diesen Chancengleichheitsplanes Stellen im Referat Technik und Sicherheit frei, wird bei der Besetzung der Stelle darauf geachtet, dass unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau eingestellt wird.

d) Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Weiterbildungen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und/oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme berücksichtigt werden. Frauen und Männer werden auch während ihrer Beurlaubung auf Wunsch über Fortbildungsmaßnahmen unterrichtet. Ihnen sind auf Verlangen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern.

Gerade im Referat Technik und Sicherheit wird darauf geachtet werden, dass die beiden Kolleginnen die Möglichkeit an der Teilnahme von Fortbildungsmaßnahmen erhalten.

e) Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine zentrale Basis für die Chancengleichheit von Männern und Frauen: Die genannten Zahlen zur Teilzeitarbeit und zu den Beurlaubungen zeigen, dass es auch bei den Beschäftigten des BLM immer noch in erster Linie Frauen sind, die ihre beruflichen Ambitionen zurückstellen, um sich der Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen zu widmen.

Um die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich zu unterstützen, hat das BLM bereits in verschiedenen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen.

Die Kinder der Beschäftigten können kostenfrei an den Ferienaktionen der Kulturvermittlung des BLM teilnehmen. Zudem werden die Beschäftigten über Angebote zur Ferienbetreuung anderer Landeseinrichtungen informiert.

Folgende weitere Maßnahmen werden bei Bedarf umgesetzt:

- Das BLM kann auf Antrag gem. § 13 Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen Arbeitszeit einräumen.
- Beurlaubten soll in geeigneten Fällen und auf Wunsch Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.
- Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.
- Sollten beim BLM Telearbeitsplätze eingerichtet werden, sollen diese bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden.

f) Teilzeit

Das Badische Landesmuseum hat bereits in verschiedenen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen. Das BLM wird bei Bedarf weitere Teilzeitarbeitsplätze schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. Den Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollbeschäftigten.

VII. Berichtspflicht

Die Erhebungsbögen sind ständig fortzuführen und dem Direktor, der Beauftragten für Chancengleichheit sowie dem Personalrat vorzulegen. Per Rundmail wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mitgeteilt, dass es einen neuen Chancengleichheitsplan gibt. Er wird im Intranet abgelegt und für alle Beschäftigten einsehbar. Die Beauftragte für Chancengleichheit steht bei Fragen zur Verfügung. Zusätzlich wird er auf der Homepage des BLM veröffentlicht.

VIII. Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretungen

Die Beauftragte für Chancengleichheit beim BLM hat an der Erstellung des Chancengleichheitsplans mitgewirkt. Der Personalrat hat im Rahmen seiner Zuständigkeit zugestimmt. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wurde ebenfalls beteiligt.

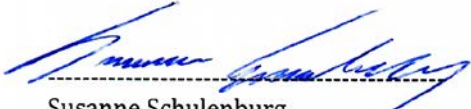
IX. Geltungsbereich, Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan des Badischen Landesmuseums gilt für das Badische Landesmuseum in Karlsruhe sowie die Außenstelle Südbaden und das Deutsche Musikautomaten-Museum im Schloss Bruchsal für den Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2025.

X. Anlagen

- Anlage 1 unbefristet Beschäftigte und Auszubildende
- Anlage 2 befristet Beschäftigte
- Anlage 3 Stellenausschreibungen, Einstellungen und Höhergruppierungen
(Angaben gem. § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG)

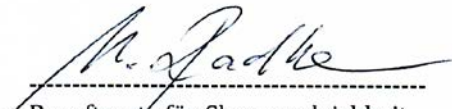
Karlsruhe, den 01.01.2020



Susanne Schulenburg
Kaufmännische Direktorin



Prof. Dr. Eckart Köhne
Direktor



Beauftragte für Chancengleichheit
Ulrike Radke

Anlage 1

Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 30.6.2019 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

| | Besoldungs-/ Entgeltgruppe | Aktueller Planungszeitraum | | | | | | | | | | | |
|--|---|----------------------------|------------|----------------|-------------|-----------|----------------|-------------|-----------|----------------|----------|----------|----------------|
| | | Personal Gesamt | | | in Vollzeit | | | in Teilzeit | | | Beurlaub | | |
| | | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | B 3 | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0% | 0 | - | - | 0 | - | - |
| | A 14 | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | - | - | 0 | - | - |
| Beamt. h. Dienst gesamt | - | 2 | 1 | 50% | 2 | 1 | 50% | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben | B 3 A 14 | 2 | 1 | 50% | 2 | 1 | 50% | 0 | - | - | 0 | - | - |
| Beschäftigte | TV-L E15 | 2 | 2 | 100% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | - | - |
| | TV-L E13Ü | 7 | 6 | 86% | 4 | 3 | 75% | 3 | 3 | 100% | 0 | - | - |
| | TV-L E13 | 9 | 5 | 56% | 6 | 4 | 67% | 3 | 1 | 33% | 0 | - | - |
| | TV-L E14 | 2 | 2 | 100% | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | - | - |
| außertariflich Beschäftigte | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Besch. h. Dienst gesamt | - | 20 | 15 | 75% | 12 | 9 | 75% | 8 | 6 | 75% | 0 | 0 | - |
| davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben | TV-L E15 TV-L E14 TV-L E13Ü TV-L E13 | 7 | 6 | 86% | 6 | 5 | 83% | 1 | 1 | 100% | - | - | - |
| Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgelt- gruppen gesamt | - | 22 | 16 | 73% | 14 | 10 | 71% | 8 | 6 | 75% | 0 | 0 | - |
| Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | A 13 | 1 | 1 | 100% | 0 | - | - | 1 | 1 | 100% | 0 | - | - |
| Beamt. geh. Dienst gesamt | - | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | - | 1 | 1 | 100% | 0 | 0 | - |
| Beschäftigte | TV-L E12 | 7 | 4 | 57% | 4 | 1 | 25% | 3 | 3 | 100% | - | - | - |
| | TV-L E11 | 2 | 2 | 100% | 1 | 1 | 100% | 0 | - | - | 1 | 1 | 100% |
| | TV-L E10 | 4 | 2 | 50% | 3 | 1 | 33% | 1 | 1 | 100% | 0 | - | - |
| | TV-L E9 | 16 | 11 | 69% | 7 | 3 | 43% | 9 | 8 | 89% | 0 | 0 | - |
| Beschäftigte geh. Dienst gesamt | - | 29 | 19 | 66% | 15 | 6 | 40% | 13 | 12 | 92% | 1 | 1 | 100% |
| Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt | - | 30 | 20 | 67% | 15 | 6 | 40% | 14 | 13 | 93% | 1 | 1 | 100% |
| Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | | | | | | | |
| Beamtinnen/Beamte | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Beamt. m. Dienst gesamt | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Beschäftigte | TV-L E8 | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - |
| | TV-L E7 | 1 | 0 | 0% | 1 | 0 | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - |
| | TV-L E6 | 15 | 12 | 80% | 5 | 3 | 60% | 10 | 7 | 70% | 0 | - | - |
| | TV-L E5 | 24 | 16 | 67% | 8 | 1 | 13% | 16 | 15 | 94% | 0 | - | - |
| | TV-L E4 | 2 | 2 | 100% | 0 | 0 | - | 2 | 2 | 100% | 0 | - | - |
| | TV-L E3 | 35 | 28 | 80% | 1 | 0 | - | 34 | 28 | 82% | 0 | - | - |
| | TV-L E2 | 8 | 8 | 100% | 1 | 1 | 100% | 7 | 7 | 100% | 0 | - | - |
| Beschäftigte m. Dienst gesamt | - | 86 | 66 | 77% | 17 | 5 | 29% | 69 | 59 | 86% | 0 | 0 | - |
| Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt | - | 86 | 66 | 77% | 17 | 5 | 29% | 69 | 59 | 86% | 0 | 0 | - |
| Auszubildende | | | | | | | | | | | | | |
| Auszubildende Beamte | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Auszubildende Beschäftigte | Volontäre | 7 | 6 | 86% | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Auszubildende gesamt | - | 7 | 6 | 86% | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| INSGESAMT | - | 145 | 108 | 74% | 46 | 21 | 46% | 91 | 78 | 86% | 1 | 1 | 100% |

Anlage 2

Befristet Beschäftigte (Kopfzahlen)

| Besoldungs-/ Entgeltgruppe | Befristet Beschäftigte im vorangegangenen Planungszeitraum (Stichtag des Vorgängerplans) | | | Befristet Beschäftigte im aktuellen Planungszeitraum (Stichtag 30.6.2019) | | | |
|--|--|-----------|----------------|--|-----------|----------------|------------|
| | Personal gesamt | | | Personal gesamt | | | |
| | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | |
| Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beschäftigte | A 13 (Abgeordnet) | 0 | - | - | 1 | 0 | 0% |
| außertariflich Beschäftigte | TV-L E14 | 1 | 1 | 100% | 0 | - | - |
| | TV-L E13 | 11 | 8 | 73% | 3 | 2 | 67% |
| Höherer Dienst gesamt | - | 12 | 9 | 75% | 4 | 2 | 50% |
| Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beschäftigte | TV-L E12 | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| | TV-L E11 | 9 | 9 | 100% | 1 | 0 | - |
| | TV-L E9 | 4 | 3 | 75% | 0 | 0 | - |
| | TV-L E9b | - | - | - | 10 | 8 | 80% |
| Gehobener Dienst gesamt | - | 14 | 13 | 93% | 12 | 9 | 75% |
| Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen | | | | | | | |
| Beschäftigte | TV-L E8 | 0 | - | - | 0 | 0 | - |
| | TV-L E6 | 5 | 5 | 100% | 0 | 0 | - |
| | TV-L E5 | 1 | 1 | 100% | 4 | 3 | 75% |
| | TV-L E3 | 2 | 0 | 0% | 2 | 0 | 0% |
| | TV-L E2 | 5 | 4 | 80% | 6 | 2 | 33% |
| | FSJ | 0 | - | - | 2 | 2 | 100% |
| Mittlerer Dienst gesamt | - | 13 | 10 | 77% | 14 | 7 | 50% |
| INSGESAMT | | 39 | 32 | 82% | 30 | 18 | 60% |

Anlage 3

Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancengG (Stichtag 30.6.2019)

Hinweis: Für den nächsten **Chancengleichheitsplan** werden die letzten sechs Jahre, für den **Zwischenbericht** lediglich die letzten drei Jahre betrachtet.

| Anzahl der Stellenausschreibungen | Anzahl der Bewerbungen | | | Anzahl der Einstellungen | | | Anzahl der Beförderungen | | |
|-----------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| | Gesamt | Bewerbungen von Frauen | Frauenanteil in % | Gesamt | Einstellungen von Frauen | Frauenanteil in % | Gesamt | Beförderungen von Frauen | Frauenanteil in % |
| 88 | 3.437 | 2.274 | 66% | 88 | 62 | 70% | 0 | | |

| Anzahl der Höhergruppierungen | | | Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------|---|--------|-------------------|
| Gesamt | Höhergruppierungen von Frauen | Frauenanteil in % | Gesamt | Frauen | Frauenanteil in % |
| 8 | 8 | 100% | 3 | 0 | |