

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

(Stand: 01.09.2022)

Inhalt

A. Commitment	1
B. Ressourcen für Gleichstellung	2
C. Datenerhebung und Monitoring	3
1. Aktuelle Statistik	3
2. Künftiges Vorgehen	3
3. Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (StMWK)	4
D. Training	4
E. Work-Life-Balance	4
1. Urlaub	4
2. Flexible Arbeitszeiten	4
3. Mobiles Arbeiten und Flexizeiten	5
F. Gleichstellung im Recruitment und in der Personalentwicklung.....	5

A. Commitment

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Diese Forderung der Bayerischen Verfassung wurde mit dem am 24. Mai 1996 vom Bayerischen Landtag beschlossenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Die Amtsleitung des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege bekennt sich nachdrücklich zum Ziel der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern. Ziele sind nach Art. 2 BayGIG insbesondere

BAYERISCHES LANDESAMT
FÜR DENKMALPFLEGE

Dienststelle München:
Hofgraben 4
80539 München
Postfach 10 02 03
80076 München

Tel.: 089 2114-0
Fax: 089 2114-300

www.blfd.bayern.de

Bayerische Landesbank München
IBAN DE75 7005 0000 0001 1903 15
BIC BYLADEMM

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken,
- auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken,
- dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,
 - die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,
 - auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,
 - die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

Die Amtsleitung wird bei der Verwirklichung dieser Ziele von einer Gleichstellungsbeauftragten und einem stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten beraten (vgl. Art. 15 ff. BayGIG).

Eine Schlüsselrolle nimmt bei der Gleichstellungsarbeit die vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht nur von Amtsleitung und Gleichstellungsbeauftragter, sondern auch der Personalvertretung zu (vgl. Art. 16 Abs. 2 BayGIG; Art. 68 Abs. 1 BayPVG).

Der vorliegende GEP wurde unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten sowie nach Unterrichtung des Personalrats gemäß Art. 69 Abs. 1 Buchst. h), Abs. 2 Sätze 1 und 2 BayPVG erstellt.

B. Ressourcen für Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitglieder des Personalrates werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben grundsätzlich bedarfsbezogen von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt. Die Vorsitzende des Personalrats, die nach Art. 68 Abs. 1 BayPVG u. a. auch Belange der Antidiskriminierung zu vertreten hat, ist zu 100 % freigestellt.

Seitens der Amtsleitung steht für das Thema „Gleichstellung“ federführend die Leitung der Abteilung „Zentrale Verwaltungsaufgaben“ (u. a. Personal, Haushalt, Organisation) zur Verfügung. Über sie werden auch bedarfs- und nachfragegerecht die für Anforderungen der Gleichstellungsarbeit (z. B. Fortbildungs- und Beratungsangebote) ggf. notwendigen Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält nach Absprache mit der Amtsleitung und den jeweiligen Führungskräften anlassbezogen Unterstützung durch am Gleichstellungsthema besonders interessierte andere Dienstkräfte.

C. Datenerhebung und Monitoring

1. Aktuelle Statistik

Bei uns sind die Beschäftigungsverhältnisse derzeit wie folgt verteilt:

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
B 4	1	0	1	0%
A/E 16	5	1	4	20%
A/E 15	22	2	20	9%
A/E 14	40	14	26	35%
A/E 13	84	53	31	63%
A/E 12	2	1	1	50%
A/E 11	27	16	11	59%
A/E 10	14	6	8	43%
A/E 9	62	36	26	58%
A/E 8	16	9	7	56%
A/E 7	0	0	0	-
A/E 6	64	55	9	86%
A/E 5	16	10	6	63%
A/E 4	7	0	7	0%
A/E 3	1	0	1	0%
A/E 2	3	3	0	100%
Sonstige	16	11	5	69%
Gesamt	380	217	163	57%

2. Künftiges Vorgehen

Für das BLfD soll das für Personal zuständige Referat (G I) soll einmal im Jahr, i. d. R. zum Stichtag 01.01., die Anteile von Frauen erheben

- über alle Qualifikationsebenen und Eingruppierungen hinweg
 - bei den Vollzeitbeschäftigten,
 - bei den Teilzeitbeschäftigten,
 - beim verbeamteten Personal,
 - beim tarifbeschäftigten Personal,
 - insgesamt.
- je tarifrechtlicher Eingruppierung und zahlgleicher Besoldungsgruppe
 - bei den Vollzeitbeschäftigten,
 - bei den Teilzeitbeschäftigten,
 - insgesamt.
- bei (echten) Führungspositionen.

Gleichzeitig ist die Verteilung der Budgets für Leistungsprämien im vergangenen Jahr auf Frauen und Männer zu erheben.

Ziel der Erhebungen ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen ein deutliches Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern besteht.

Die erhobenen Daten werden dem (Amtsleitungs-)Kollegium, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben und fließen in Aktualisierungen des GEP bzw. das Gleichstellungskonzept des BLfD ein.

3. Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (StMWK)

Ergänzend wird für unsere Dienstkräfte, für die das StMWK die personalrechtliche Zuständigkeit besitzt, auf dessen [Gleichstellungskonzept 2019-2023](#) Bezug genommen.

D. Training

Unseren Führungskräften, der Gleichstellungsbeauftragten und den Mitgliedern des Personalrates steht die Teilnahme an spezifisch gleichstellungsbezogenen Fortbildungen grundsätzlich offen.

Fortbildungen finden bevorzugt vormittags statt, um die Teilnahme auch Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen (Art. 9 Abs. 2 BayGIG).

Die Abteilung „Zentrale Verwaltungsaufgaben“ achtet bei der Trainerauswahl auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter (Art. 9 Abs. 5 BayGIG) und bereitet Fortbildungsangebote nur für Kolleginnen vor.

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt anlassbezogen weisungsfrei den internen E-Mail-Verteiler des BLfD für Rundschreiben in Gleichstellungsangelegenheiten.

E. Work-Life-Balance

1. Urlaub

Unsere Dienstkräfte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Für manche Beschäftigtengruppen (insbesondere Beschäftigte mit Schwerbehinderung) gibt es Ansprüche auf Zusatzurlaub.

2. Flexible Arbeitszeiten

Unsere Dienstkräfte können ihre Arbeitszeit im zeitlichen Rahmen von 6.00 bis 20.30 Uhr montags bis freitags weitgehend frei verteilen. Es kann Zeitguthaben

angesammelt und z. B. für zusätzliche dienstfreie Tage (sog. „Gleittage“) eingesetzt werden.

3. Mobiles Arbeiten und Flexizeiten

Unsere Dienstkräfte müssen grundsätzlich nur zwei Tage die Woche an ihrem Dienststellenarbeitsplatz arbeiten (bei Teilnahme am „mobilen Arbeiten“ gemäß einer Dienstvereinbarung). Darüber hinaus können sie im Homeoffice arbeiten, soweit das mit ihren dienstlichen Aufgaben vereinbar ist.

Wer nicht regelmäßig mobil arbeiten kann/will, kann grundsätzlich 8 Stunden/pro Monat mobil arbeiten.

F. Gleichstellung im Recruitment und in der Personalentwicklung

Freie Stellen werden grundsätzlich öffentlich, höherwertige Dienstposten werden grundsätzlich hausintern ausgeschrieben.

Dabei weisen wir besonders darauf hin, wenn Stellen teilzeitfähig sind, was wir vorab wohlwollend prüfen; mindestens bei freien Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fordern wir Frauen besonders zur Bewerbung auf (Art. 7 BayGIG).

Wir unterstützen im Rahmen der langfristigen Personalplanung perspektivisch zur Beförderung geeignete Frauen in männerdominierten Bereichen besonders bei Maßnahmen zur fachlichen und persönlichen Weiterqualifizierung.

München, 22.09.2022

gez.
Prof. Mathias Pfeil
Generalkonservator