

Gleichstellungsplan 2018–2020

Gleiches Recht
FÜR
ALLE

Gleichstellungsplan 2018–2020

Liebe Mitarbeitende der Akademie der Künste,

der Senat und die Geschäftsführung der Akademie der Künste unterstützen nachdrücklich die Forderung und Notwendigkeit, Frauen und Männer im Berufsleben gleichzustellen. Als Präsidentin der Akademie der Künste und Filmemacherin sehe ich in der Gleichberechtigung der Geschlechter eine wesentliche Voraussetzung für eine repressionsfreie Gesellschaft. Unser oberstes Postulat ist es, die Künste zu fördern, unabhängig von Staatsangehörigkeit, Religionszugehörigkeit oder Mitgliedschaften in politischen Parteien, von Hautfarbe oder sexuellen Präferenzen – und eben auch unabhängig von Geschlechterfragen.

Die Akademie der Künste ist immer ein Spiegel allgemeiner gesellschaftlicher Entwicklungen gewesen, und oftmals war sie in ihrer über 320-jährigen Geschichte auch eine Unterstützerin emanzipatorischer Bewegungen. Doch während es im 18. Jahrhundert bereits vereinzelt weibliche Mitglieder gab, sucht man sie in der Kaiserzeit vergebens. 1919 schlug Max Liebermann Käthe Kollwitz als einzig infrage kommende Künstlerin für eine Mitgliedschaft in der Preußischen Akademie der Künste vor. Am 24. Januar 1919 wurde sie in die Sektion Bildende Kunst gewählt. Es folgte die Wahl in die Ausstellungskommission, und 1928 übernahm sie als erste Frau die Leitung eines der sechs Meisterateliers der Sektion für die Bildenden Künste und war damit Mitglied im Senat. Frauen blieben jedoch auch im Folgenden in der Minderheit. Im Zuge der Vereinigung der beiden Akademien Ost und West im Jahr 1993 wurde daher vom Gesetzgeber (seinerzeit die Länder Berlin und Brandenburg) die absolute Anzahl der Mitglieder bewusst erhöht, um verstärkt Frauen aufnehmen zu können. Allmählich wurden und werden es mehr weibliche Mitglieder, und viele dieser Künstlerinnen sind bereit, Verantwortung durch Mitwirkung zu übernehmen.

Die Personalstruktur der Akademie der Künste zeichnet erfreulicherweise ein klareres Bild. Die Akademie der Künste hat in der Besetzung ihrer Stellen die Gleichstellung von Mann und Frau in weiten Teilen realisiert, zunehmend auch auf der Führungsebene. Ein kluger Gleichstellungsplan kann als wesentliches Instrument der Personalplanung dienen. Diejenigen, die an dem vorliegenden Plan mitgearbeitet haben, haben gute Lösungen für die Mitarbeitenden in der Akademie der Künste gefunden. Dabei geht es aber

nicht „nur“ um Frauenförderung. Die Altersstruktur unserer Gesellschaft und damit auch unserer Belegschaft rückt das Thema der mitunter notwendig werdenden Pflege von Familienangehörigen in den Vordergrund. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll mit diesem Plan zielgerichtet angegangen werden, denn familienbewusste Arbeitsbedingungen sind unerlässlich, um auf dem zunehmend enger werdenden Arbeitsmarkt attraktiv und konkurrenzfähig zu bleiben. Unser Gleichstellungsplan greift darüber hinaus auch Fragen auf, wie sie sich zum Beispiel in „Regenbogenfamilien“ stellen. Über Gleichstellung zu reden heißt eben nicht per se, sie auch zu leben. Doch genau das wollen wir in der Akademie der Künste versuchen. So werden wir uns mit dem Thema geschlechtergerechte Sprache auch weiterhin intensiv – und vielleicht etwas länger als manch andere Institution – auseinandersetzen. Schließlich sollten wir hier unsere Mitglieder der Sektion Literatur miteinbeziehen. Doch sehe ich auch in diesem Bereich unsere gesamtgesellschaftliche Verantwortung im Vordergrund, die wir tragen.

Herzlich danken möchte ich unserer Gleichstellungsbeauftragten Antje Mollenhauer und der Personalratsvorsitzenden Vanessa Bahlecke, deren Initiative und Engagement diesen Plan maßgeblich geprägt haben.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Jeanine Meerapfel
Präsidentin der Akademie der Künste

Präambel

Dieser Gleichstellungsplan, der nach den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes erstellt wurde, verfolgt das Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen, auch im Sinne des AGGs, zu verhindern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu verbessern.

Die Geschäftsführung der Akademie der Künste, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat beschließen den Gleichstellungsplan als ein wesentliches Instrument der Personalplanung, vornehmlich der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Dienststellenleitung (§11 BGleIG). Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt hierbei die jeweiligen Bereiche in allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Die Rechte des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2018–2020.

Rückblick

Bereits der alte Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2013 sah die Beseitigung der Unterrepräsentanz des Frauenanteils in den Entgeltgruppen sowie die Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen vor.

Mit dem Abschluss der „Dienstvereinbarung zur Ausschreibung von Arbeitsstellen und zum Einstellungsverfahren“ vom 2.2.2018 wurden bereits Richtlinien festgeschrieben, um einer Unterrepräsentanz entgegenzuwirken und interne Bewerberinnen zu fördern.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen für Frauen und Männer, welche ebenfalls ein Ziel des letzten Planes war, bietet die Akademie der Künste durch ihre flexiblen Arbeitszeiten und das Angebot der Teilzeit. Hinsichtlich der Benennung und Umsetzung weiterer Maßnahmen herrschte zeitweise eine Ruhephase durch rechtliche und personelle Veränderungen (Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes 2015, Wechsel der Gleichstellungsbeauftragten 2016, Neubesetzung der Verwaltungsdirektion 2017).

Ziele und Maßnahmen

Die Grundlage des Gleichstellungsplan sind statistische Erhebungen mit Zahlen vom 31.12.2017 (siehe Anhang). Bei der Auswertung und Festlegung von Zielen und Maßnahmen beschäftigt sich die Akademie der Künste mit folgenden Schwerpunktthemen:

1. Frauenförderung

Ist-Situation:

- Der Frauenanteil in der Akademie der Künste ist im Allgemeinen hoch und liegt bei ca. 75% aller Beschäftigten.
- Im mittleren und gehobenen Dienst macht er über 50% aus, in der Entgeltgruppe 15 und im außertariflichen Bereich herrscht dagegen eine Unterrepräsentanz.
- Von insgesamt 181 Beschäftigten gibt es 36 Führungspositionen, bei denen der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant über 50% lag.
- Der Anteil an Fortbildungsmaßnahmen ist im Jahr 2016 stark gesunken, im folgenden Jahr wieder gestiegen. 73 von insgesamt 134 weiblichen Beschäftigten haben die Fortbildungsangebote der AdK wahrgenommen, was 59% ausmacht.
- Eine weitere Unterrepräsentanz liegt in den Arbeitsbereichen der IT und der Technik vor. Hier liegt der Frauenanteil jeweils bei unter 50%.

	Ziele	Maßnahmen	Zeit	Verantwortung
1.1 *	Identifizierung und Förderung des individuellen Entwicklungspotenzials	in jährlichen Feedbackgesprächen Eigeninitiative und Entwicklungspotenzial entdecken und fördern; konkrete Weiterbildungsangebote durchführen	fortlaufend	Alle Führungskräfte, Teamleitung, Geschäftsführung
1.2	Erhöhung des Frauenanteils der Führungskräfte, Beseitigung von Unterrepräsentanz, insbesondere in der EG 15 und AT	Sofern sich eine Nachfolgesituation ergibt: 1. geeignete Kandidatinnen frühzeitig identifizieren 2. Qualifizierung der Kandidatinnen Im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung auf die Gleichstellung achten	fortlaufend	Alle Führungskräfte, Teamleitungen, Geschäftsführung
1.3 *	Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen	Verbesserung des Informationsmanagements für Schulungsangebote Angebot von Inhouse-Schulungen zur Wissensverbreiterung	fortlaufend	Alle Führungskräfte, Teamleitungen, Geschäftsführung, Personalstelle
1.4	Ausbildung und Förderung von Frauen in den unterrepräsentierten Arbeitsbereichen	Jeweils einen Ausbildungsplatz in den Bereichen IT und Technik schaffen: 1. Klärung der nötigen Ausbildungsberechtigungen 2. Erstellen der Ausbildungspläne 3. Ausschreibung der Ausbildungsstellen mit dem Zusatz, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden 4. Verankerung einer Reservierungsquote (Stellen werden nicht besetzt bis mind. 50% weibliche Auszubildende gefunden worden sind)	Okt 2018 Jan 2019 Mär 2019	Verwaltungsdirektion, Personalstelle, Leitung der Fachbereiche
1.5	Transparenz von Gremienentscheidungen stärken	1. Festlegung wesentlicher Gremien im Sinne des Bundesgremienbesetzungsgesetzes 2. Hinwirken auf paritätische Besetzung bei Zusammenstellung von Auswahlgremien bei Personalentscheidungen 3. Überprüfung der paritätischen Besetzung von extern entsandten Mitgliedern des Verwaltungsbeirats	2. Halbjahr 2018	1. + 2. Geschäftsführung und Gremien 3. Verwaltungsdirektion

Die Kontrolle und Evaluierung der entsprechenden Maßnahmen erfolgt mit dem Gleichstellungsplan 2020.

* Diese Maßnahme wird durch die Geschäftsführung zum Ende des Jahres kontrolliert und evaluiert.

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern

Ist-Situation:

- Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten ist deutlich höher, jedoch proportional zum Anteil der Gesamtbeschäftigten.
- Der Männeranteil in Teilzeit ist in den letzten Jahren leicht angestiegen.
- Elternzeit wurde in den vergangenen Jahren fast ausschließlich nur von Frauen in Anspruch genommen. Es gab eine Ausnahme.
- Die Tendenz geht zur längeren Dauer der Elternzeit.
- Der Elternanteil liegt in allen Bereichen unter einem Drittel, im außertariflichen Bereich höher. (Eine Tatsache, die auch der Altersstruktur entspricht.)

	Ziele	Maßnahmen	Zeit	Verantwortung
2.1	Erhöhung der Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin	Erarbeitung eines Leitbildes und Erlangung des Zertifikats „Erfolgsfaktor Familie“	31.12. 2019	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte
2.2	Erleichterung des Zeitmanagements innerhalb der Familie	Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Thema „Mobiles Arbeiten“ um temporäres Arbeiten an anderen Orten außerhalb des Arbeitsortes zu ermöglichen	Beginn 2018 bis Juni 2019	Verwaltungsdirektion, Gremien
2.3	Ermöglichung der Mitnahme von Kindern	Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern an den Standorten HW, PP4 und RKP bzw. Luisenstraße Bei mehreren Kindern Ermöglichung einer selbstorganisierten Tagesbetreuung aus dem Elternkreis (Arbeitszeit)	31.12. 2019	Fachbereich Liegenschaften, Verwaltungsdirektion, Gremien
2.4	Unterstützung bei der Suche von Kinderbetreuungsplätzen	Bekanntmachung bestehender Angebote der AdK Erweiterung der Angebote durch Recherche und Akquise	Juni 2019/fortlaufend	Verwaltungsdirektion, Personalstelle, Gleichstellungsauftragte, Personalrat
2.5	Kritische Analyse und Überprüfung bestehender Arbeitszeitmodelle und Angebote für Beschäftigte sowie Verbesserung der Bekanntmachung derselben	Überprüfung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung Verbesserung des Intranetauftritts der Personalstelle zur besseren Informationsdarstellung Organisation von Informationsveranstaltungen	31.12. 2019	Verwaltungsdirektion, Personalstelle, Gremien
2.6	Verbesserung der Einstiegsmöglichkeiten in und Wiederkehr aus der Elternzeit	Überlappende Arbeitszeiten von Elternteil und vertretender Person im Sinne des § 21 Abs. 2 BEEG	fortlaufend	Führungskräfte, Gremien
2.7	Verbesserung der Informationen über Elternzeitmodelle und -möglichkeiten, insbesondere zur Erhöhung des Männeranteils	Organisation von regelmäßigen Informationsveranstaltungen	fortlaufend	Verwaltungsdirektion, Personalstelle, Gremien

Die Kontrolle und Evaluierung der entsprechenden Maßnahmen erfolgt mit dem Gleichstellungsplan 2020.

3. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Ist-Situation:

- Mehr als die Hälfte der Gesamtbeschäftigten der Akademie der Künste sind über 50 Jahre alt.
- Der höchste Frauenanteil liegt bei den 30–39 jährigen Beschäftigten.

	Ziele	Maßnahmen	Zeit	Verantwortung
3.1 *	Unterstützung von Mitarbeitenden bei unvorhergesehenen Familiensituationen	Sonderurlaub bis zu 3 Tage bei plötzlichem Pflegefall oder Sterbebegleitung innerhalb des engen Familienkreises gemäß §29 TVÖD	fortlaufend	Verwaltungsdirektion Personalstelle
3.2	Bekanntmachung von Gesetzesgrundlagen, Ansprüchen und Möglichkeiten zum Thema „Pflege“	Organisation von Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege“ (Vorsorge, Pflegezeit, Stufen etc.)	mindestens 1 x jährlich, beginnend Gesundheitstag 2018	Verwaltungsdirektion Personalstelle Gremien
3.3	Ermöglichung von Betroffenengruppen zum Erfahrungsaustausch, begleitet vom Sozialen Dienst	Angebot von Terminen im vertraulichen Rahmen Bewilligung von Arbeitszeit zur Teilnahme an Gruppentreffen Einladung Ärztlicher und Sozialer Dienst Bereitstellung der Räumlichkeiten	ab 2019 fortlaufend	Gleichstellungsbeauftragte Personalstelle Verwaltungsdirektion

Die Kontrolle und Evaluierung der entsprechenden Maßnahmen erfolgt mit dem Gleichstellungsplan 2020.

* Diese Maßnahme wird durch den Bericht der Geschäftsführung innerhalb der Gremien im letzten Monatsgespräch des Personalrates kontrolliert und evaluiert.

4. Gleichstellung leben!

Ist-Situation:

- Seit 2016 beschäftigt sich die Akademie der Künste mit dem Thema der gendergerechten Sprache. Im Zuge dessen entwickelte sich ebenso ein Bewusstsein für andere gleichstellungsrelevante Aspekte, welche in Zukunft weiterverfolgt werden sollen.

	Ziele	Maßnahmen	Zeit	Verantwortung
4.1	Handlungsspielräume schaffen	Einrichtung eines Budgets zur Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen	ab 2019	Geschäftsführung Verwaltungsdirektion
4.2	Schaffung von Akzeptanz gelebter Diversität	1. Einüben von geschlechtergerechter Sprache 2. Erarbeitung einer Handreichung	Herbst 2018	Präsidialsekretärin, Gleichstellungsbeauftragte
4.3 *	Klärung des Rechtsrahmens	regelmäßiges Angebot für anwaltliche Familienberatung (z. B. Regenbogenfamilien, Sorgerechtsfragen, Patientenverfügung)	2 x jährlich ab 2. Halbjahr 2018	Verwaltungsdirektion Personalstelle
4.4	Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten schärfen	1. Organisation interner Workshops um rassistischem und geschlechterdiskriminierendem Verhalten entgegenzuwirken 2. verbesserte Hinweise über diesbezüglich typische Veranstaltungen in der AdK	ab 2018	Programmbeauftragter Programmbüro

Die Kontrolle und Evaluierung der entsprechenden Maßnahmen erfolgt mit dem Gleichstellungsplan 2020.

* Diese Maßnahme wird durch die Gleichstellungsbeauftragte sowie den Bericht der Geschäftsführung innerhalb der Gremien im letzten Monatsgespräch des Personalrates kontrolliert und evaluiert.

Anhang

Die Erreichung der Gleichstellung in der Akademie der Künste lebt von der Unterstützung aller Beschäftigten. Auf die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen haben insbesondere die Führungskräfte hinzuwirken. An Ihren Ideen, Anregungen und Rückmeldungen sind wir sehr interessiert. Bitte setzen Sie sich hierzu mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, der Personalstelle oder der Geschäftsführung in Verbindung.

Berlin, den 1.10.2018



Prof. Jeanine Meerapfel
Präsidentin der
Akademie der Künste



Antje Mollenhauer
Gleichstellungsbeauftragte



Vanessa Bahlecke
Personalratsvorsitzende

Frauenanteil Beschäftigte in den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	2015			2016			2017			
	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	
außer-tariflich	AT	2	0	0	2	0	0	3	0	0
höherer Dienst	15	3	0	0	3	0	0	3	1	33
	14	33	24	73	30	22	73	28	20	71
	13	16	13	81	18	15	83	19	16	84
gehobener Dienst	12	2	1	50	3	2	67	3	2	67
	11	7	3	43	8	3	38	9	4	44
	10	37	30	81	36	30	83	34	27	79
	9b	12	8	67	16	12	75	17	14	82
mittlerer Dienst	9a	31	27	87	34	30	88	31	27	87
	8	4	4	100	5	5	100	8	7	88
	7	1	1	100	2	2	100	2	2	100
	6	8	6	75	7	5	71	7	5	71
	5	15	8	53	13	7	54	14	8	57
einfacher Dienst	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Sonstige		4	3	75	4	3	75	2	1	50
gesamt		176	128	73	182	136	75	181	134	74

Stand: 31.12.2017

Anteil Teilzeitbeschäftigte in den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	2015			2016			2017		
	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %
AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	3	3	100	3	3	100	3	3	100
13	3	1	33	5	4	80	4	3	75
12	0	0	0	2	2	100	2	2	100
11	0	0	0	1	0	0	3	3	100
10	8	5	63	7	5	71	7	4	57
9b	2	1	50	3	2	67	5	3	60
9a	7	7	100	13	13	100	13	13	100
8	0	0	0	2	2	100	3	2	67
7	0	0	0	1	1	100	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	1	0	0
5	0	0	0	2	2	100	3	3	100
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Sonstige	1	1	100	1	1	100	1	1	100
gesamt TZ	25	18	72	41	35	85	46	37	80
Gesamtbeschäftigte	176	128	73	182	136	75	181	134	74
davon TZ	25	18	72	41	35	85	46	37	80
TZ %	14	14		23	25		25	28	

Stand: 31.12.2017

Beschäftigte in Elternzeit

Anzahl	2015	2016	2017
Frauen	7	6	7
Männer	1	0	0
gesamt	8	6	7

Verweildauer in Elternzeit nach Wiedereinstieg

	2015			2016			2017		
	Anzahl	Monate	Monate	Anzahl	Monate	Monate	Anzahl	Monate	Monate
Frauen	4	13;13;2;12	∅ 10	3	16;10;19	∅ 15	2	13;16	∅ 14,5
Männer	1	2	2	0			0		

Anteil der Eltern von Kindern unter 18 Jahre

Laufbahn	Gesamtbeschäftigte	Eltern	davon Frauen	davon Männer
Geschäftsführung (AT)	3	2	0	2
höherer Dienst (EG 13–15)	50	13	10	3
gehobener Dienst (EG 9b–12)	63	13	8	5
mittlerer und einfacher Dienst (EG 2–9a)	63	19	16	3
Sonstige	2	0	0	0
gesamt	181	47	34	13

Beschäftigte in Führungspositionen

2015			2016			2017		
gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
35	19	54	36	20	56	36	20	56

Alle Stand: 31.12.2017

Altersstruktur der Beschäftigten

Alter	Beschäftigte	Anteil %	davon Frauen	Anteil %	davon Männer	Anteil %
unter 30 Jahre	6	3	4	67	2	33
zw. 30–39 Jahre	36	20	31	86	5	14
zw. 40–49 Jahre	44	24	30	68	14	32
über 50 Jahre	95	53	69	73	26	27
gesamt	181		134	74	47	26

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

2015			2016			2017		
Anzahl der Fortbildungen	davon Frauen	Anteil %	Anzahl der Fortbildungen	davon Frauen	Anteil %	Anzahl der Fortbildungen	davon Frauen	Anteil %
117	74	63	71	59	83	94	73	78

Mehrfache Fortbildungen pro Beschäftigte sind einbezogen

Frauenanteil in den Arbeitsbereichen

	2017		
	insgesamt	Frauen	Anteil in %
Handwerkliche Tätigkeiten	10	4	40
Archivare und Bibliothekare	31	28	90
IT	4	0	0
Technische Tätigkeiten	6	2	33
Organisatorisch geprägte Tätigkeiten	130	100	77
gesamt	181	134	74

Alle Stand: 31.12.2017

