

# Gleichstellungsplan 2020 – 2023



Liebe Mitarbeitende der Akademie der Künste,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist dem Präsidium, dem Senat und der Geschäftsführung der Akademie der Künste auf allen Ebenen ein zentrales Anliegen. Denn die Gleichberechtigung der Geschlechter, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder sexuellen Präferenzen, ist die Grundlage für ein faires demokratisches Miteinander.

Mit Stolz können wir auf die letzten Jahre zurückblicken. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in der Akademie ist überdurchschnittlich hoch. Auch in der Führungsspitze hat sich das Gewicht zugunsten der Frauen verschoben. Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen werden aktiv gefördert. Viele Mitarbeitende nutzen die Möglichkeit der Teilzeit, um Verantwortung für Familie und Pflege wahrnehmen zu können.

Die Corona-Krise hat uns vor große Herausforderungen gestellt, die schnelles Handeln erforderten. Es entstanden neue dringliche Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Monate, in denen sich Mitarbeitende mit Homeschooling und Homeoffice konfrontiert sahen, erforderten für viele eine umgreifende Neuorganisation ihres Familien- und Arbeitslebens. Die Akademie der Künste hat bei der Umsetzung der Maßnahmen versucht, möglichst fair und mit Feingefühl zu agieren. Dabei standen diejenigen, die Kinder oder Pflegebedürftige zu versorgen haben, an oberster Stelle. Parallel fand ein beschleunigter Digitalisierungsprozess statt, der unsere Arbeits- und Lebenswelt auch zukünftig verändern wird. Es gilt die Vor- und Nachteile sensibel abzuwägen. Wie lassen sich Zeit und Wege sparen, indem wir die digitalen Technologien nutzen? Wie viel ist uns die Begegnung und das gemeinsame Arbeiten im Büro oder die Veranstaltung vor Ort wert?

Erstes Ziel des Bundesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus erfährt der Begriff aktuell eine gesellschaftlich notwendige Erweiterung. Unter der Forderung nach Gleichstellung ist nicht mehr nur die Förderung von Frauen zu verstehen, sondern auch die Repräsentation und die Möglichkeit gleichberechtigter Partizipation aller gesellschaftlicher Gruppen. Diversität spiegelt sich bereits jetzt in unseren Programmen, Ausstellungen und der Jungen

Akademie wider. So war die Ausstellung „Arbeit am Gedächtnis – Transforming Archives“ (2021) eine Art Selbstbefragung des Archivs als Institution. Es wurde zu Hierarchien, Zugänglichkeit, Kanonisierung sowie dem Anteil von Künstler\*innen und Migrant\*innen geforscht. Diesen Prozess der Öffnung gilt es auf verschiedenen Ebenen fortzusetzen: bei Neueinstellungen von Mitarbeitenden, Zuwahlen von Mitgliedern oder auch beispielsweise Jurybesetzungen.

Ein wichtiges Thema ist die geschlechtergerechte Sprache. Die Akademie der Künste ist bemüht, in ihren Publikationen und Drucksachen die Gleichbehandlung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Ob dafür der Genderstern oder andere sprachliche Formen langfristig geeignete Lösungen bieten, wird mit Mitarbeitenden, Mitgliedern, vor allem der Sektion Literatur und dem Senat intensiv diskutiert. Dieser Prozess wird uns noch länger begleiten.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument, sich als Institution und als Arbeitgeberin messen zu lassen am eigenen Anspruch. Die Statistiken auf der einen Seite geben Aufschluss über Erreichtes und Nicht-Erreichtes, der Maßnahmenplan gibt uns eine Richtschnur an die Hand, Gleichstellung in gelebte Praxis umzusetzen.

Herzlich danken möchte ich unseren Gleichstellungsbeauftragten Cornelia Klauß und Anke Hervol (Stellvertreterin), die sich in dieser Position engagieren, und Antje Hebecker, Gabriele Böttcher sowie Vanessa Bahlecke, die die Statistiken erstellt sowie inhaltlich viel beigetragen 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 die von Frauen, zu beseitigen und künftige, auch im Sinne des AGGs, zu verhindern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu verbessern.

Die Geschäftsführung sowie die Personalverwaltung der Akademie der Künste, die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung 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 BGG). Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt hierbei die jeweiligen Bereiche in allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Die Rechte des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

Die Erarbeitung des Gleichstellungsplans hat sich aufgrund der Corona-Krise verzögert, sodass er erst im Jahr 2021 veröffentlicht wird. Er gilt nach dem Rundschreiben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 06.01.2017 aber für die Jahre 2020–2023.

Er richtet sich nach den geltenden, für die Akademie der Künste anzuwendenden Gesetzen. Die Änderung des Personenstandsgesetzes mit Anerkennung des dritten Geschlechts vom Dezember 2018 wurde bei der Auswertung berücksichtigt. Der Gleichstellungsplan geht in den Statistiken von den jeweils in der Akademie bekannten Personenständen aus.

# Rückblick

Der letzte Gleichstellungsplan wurde im Gegensatz zu den Vorjahren von Grund auf neu gestaltet sowie von den Gremien und der Geschäftsführung gemeinsam erarbeitet. Diese Grundstruktur soll als Fundament für zukünftige Auswertungen dienen, sodass ein verlässlicher Rückblick und eine entsprechende Evaluation möglich sind. Diese wird im aktuellen Plan beibehalten und im Zuge der einzelnen Maßnahmen deutlich.

Die Umsetzung fast aller Maßnahmen aus dem letzten Plan wurde begonnen und teilweise erreicht. Es werden mittlerweile jährliche Feedbackgespräche geführt; Informationsveranstaltungen zu Themen der Vereinbarkeit finden statt; es besteht ein Vertrag mit einem Kita-Verband, um den Einstieg in das Berufsleben nach der Elternzeit zu unterstützen; an einem der Hauptstandorte gibt es ein Eltern-Kind-Büro, und alle Stellenausschreibungstexte werden geschlechtergerecht formuliert, um nur einen Auszug von gelungenen Maßnahmen zu nennen.

Zusätzlich wurde durch den alten Plan das Bewusstsein der Beschäftigten für einen sensibleren Umgang mit gleichstellungsrelevanten Themen geschärft. So wurden auch vermeintliche Kleinigkeiten in den Häusern geändert, die nicht explizit im Gleichstellungsplan von 2018 verankert waren, z. B. Wickelmöglichkeiten auf den Herrentoiletten.

Grundlegende familienfreundliche Rahmenbedingungen sind weiterhin für die Akademie der Künste Standard und werden kontinuierlich ausgebaut.

## Ziele und Maßnahmen

Die Grundlage des Gleichstellungsplans bilden statistische Erhebungen vom 31.12.2019 (siehe Anhang). Die Zahlen vom 31.12.2020 sind rein informativ. Bei der Auswertung und Festlegung von Zielen und Maßnahmen beschäftigt sich die Akademie der Künste weiterhin 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, gehobenen und höheren Dienst macht er über 50 % aus, nur im außertariflichen Bereich herrscht weiterhin eine Unterrepräsentanz.
- Eine weitere Unterrepräsentanz liegt in den Arbeitsbereichen handwerkliche Tätigkeiten, der IT und der Technik vor. Hier beträgt der Frauenanteil jeweils weniger als 50 %.
- Von insgesamt 200 Beschäftigten gibt es 35 Führungspositionen, bei denen der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant über 50 % lag.
- 85 % aller Fortbildungsangebote werden von Frauen wahrgenommen.

	Ziele
1.1*	Identifizierung und Förderung des individuellen Entwicklungspotenzials durch Besprechung in jährlichen Feedbackgesprächen
1.2	Erhöhung des Frauenanteils der Führungskräfte, insbesondere Beseitigung von Unterrepräsentanz in der EG 15 und AT durch frühzeitige Identifizierung und Qualifizierung von geeigneten Kandidat*innen, sofern sich eine Nachfolgesituation ergibt
1.3*	Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen durch größeres Angebot von Inhouse-Schulungen zur Wissensverbreiterung und Verbesserung des Informationsmanagements für Schulungsangebote
1.4	Ausbildung und Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Arbeitsbereichen durch Schaffung von 2 Ausbildungsplätzen (1 x in der IT, 1 x in der Veranstaltungstechnik)
1.5	Transparenz von Gremienentscheidungen stärken; Festlegung von paritätischer Besetzung bei wesentlichen Gremien (z. B. paritätische Besetzung des Verwaltungsbeirates und der Auswahlgremien bei Personalentscheidungen) im Sinne des Bundesgremienbesetzungsgesetzes

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

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

Maßnahmen	Zeit	Verantwortung
2019 wurden verpflichtend regelmäßige Jahresgespräche eingeführt	Fortlaufende Maßnahme	Fortlaufend Alle Führungskräfte, Teamleitung, Geschäftsführung
Unterrepräsentanz in der EG 15 beseitigt, Frauenanteil bei 2/3	Fortlaufende Maßnahme	Fortlaufend Alle Führungskräfte, Teamleitung, Geschäftsführung
Schulungen/ Infoveranstaltungen (z. B. zu Opal, Opac) haben intern bereits von Mitarbeitenden für Mitarbeitende stattgefunden	Fortlaufende Maßnahme - Erarbeitung eines jährlichen Fortbildungsplans - Fortbildungsmaßnahmen sollen vornehmlich als Inhouse-Schulungen stattfinden - Möglichkeit, dass Mitarbeitende füreinander Schulungen anbieten (z. B. Beschaffung, Archivdatenbank, etc.), bleibt bestehen	Fortlaufend Alle Führungskräfte, Teamleitung, Geschäftsführung, Fachbereich Personal
Ausbildungseignungen und Ausbildungspläne liegen vor Eine Ausbildung in der IT wurde 2020 ausgeschrieben und besetzt, aber nicht angetreten	Ausbildungsplätze werden ab Sommer 2021 besetzt, da aufgrund der Pandemie zuvor keine adäquate Betreuung gewährleistet werden konnte	2022 Verwaltungsdirektion, Fachbereich Personal, Leitung der Fachbereiche
Besetzung der Gremien wurde auf der Internetseite transparent gemacht Wo möglich und steuerbar, wird auf paritätische Besetzung geachtet (z. B. bei Bewerbungsverfahren)	Keine neue Zielsetzung nötig, Maßnahmen haben gegriffen	

## 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen und Männern

### Ist-Situation:

- Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten ist deutlich höher, was dem höheren Anteil an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten entspricht.
- Der Anteil der Männer in Teilzeit ist in den letzten Jahren nahezu gleich geblieben.
- Elternzeit wurde in den vergangenen Jahren ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen.
- 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.)

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

	Ziele und Maßnahmen 2018–2020
2.1	Erhöhung der Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin durch Erarbeitung eines Leitbildes und Erlangung des Zertifikats „Erfolgsfaktor Familie“
2.2	Erleichterung des Zeitmanagements innerhalb der Familie durch die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten
2.3	Ermöglichung der Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz durch: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Einrichtung von Eltern-Kind-Büros an den großen Standorten der AdK</li> <li>2. Ermöglichung einer selbstorganisierten Tagesbetreuung aus dem Elternkreis bei mehreren Kindern (anerkannte Arbeitszeit)</li> </ol>
2.4	Unterstützung bei der Suche von Kinderbetreuungsplätzen durch Bekanntmachung und Evaluation bestehender sowie Recherche und Akquise weiterer Angebote
2.5	Überprüfung bestehender Arbeitszeitmodelle und Angebote für Beschäftigte sowie Verbesserung der Bekanntmachung derselben durch: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Überprüfung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung</li> <li>2. Überarbeitung der Intranetseite des Fachbereichs Personal</li> <li>3. Organisation von Informationsveranstaltungen</li> </ol>
2.6	Verbesserung der Einstiegsmöglichkeiten in und Wiederkehr aus der Elternzeit durch überlappende Arbeitszeiten von Elternteil und vertretender Person im Sinne des § 21 Abs. 2 BEEG
2.7	Verbesserung der Informationen über Elternzeitmodelle und -möglichkeiten, insbesondere zur Erhöhung des Männeranteils durch Organisation von regelmäßigen Informationsveranstaltungen

Evaluationsstand 2021	Ziele und Maßnahmen 2021–2023	Zeit und Verantwortung
<p>Fachbereich Personal ist Teil des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, um dieses zu nutzen und damit zu werben. Mehr Informationen unter: <a href="https://www.erfolgsfaktor-familie.de">https://www.erfolgsfaktor-familie.de</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aktive Teilnahme am Netzwerk</li> <li>- Einbindung des Logos auf eigener Website und in Stellenausschreibungen</li> <li>- Weitergabe von interessanten Informationen an die Beschäftigten</li> </ul>	<p>Fortlaufend Alle Führungskräfte, Teamleitung, Geschäftsführung, Fachbereich Personal</p>
<p>DV wurde bereits 2019 begonnen, aufgrund verschiedener Faktoren noch nicht abgeschlossen</p>	<p>Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Corona-Pandemie müssen in eine Überarbeitung der bereits entworfenen Dienstvereinbarung einfließen</p>	<p>2021 Verwaltungsdirektion und Gremien</p>
<p>Einrichtung und Eröffnung des Eltern-Kind-Büros am Standort Hanseatenweg ist 2020 erfolgt</p>	<p>Die Remise am Standort Luisenstraße soll als zweiter Standort für ein Eltern-Kind-Büro umgebaut werden. Dieses Eltern-Kind-Büro soll auch den Mitarbeitenden vom Robert-Koch-Platz und Pariser Platz zur Verfügung stehen</p>	<p>2022 Verwaltungsdirektion, Fachbereich Infrastruktur, Fachbereich Personal</p>
<p>Bekanntmachung bestehender Angebote der AdK, Erweiterung der bisherigen Angebote (z. B. durch AWO) als ungeeignet evaluiert und gekündigt - Vertrag mit Evangelischem Kitaverband abgeschlossen: 3 Plätze pro Jahr stehen Kindern von Mitarbeitenden der AdK zur Verfügung</p>	<p>Fortlaufende Maßnahme</p>	<p>Fortlaufend Verwaltungsdirektion, Fachbereich Personal</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. steht noch aus</li> <li>2. Intranetseite des Fachbereichs Personal um ausführlichere Informationen erweitert sowie Einrichtung der Seite „Familienfreundlichkeit“</li> <li>3. wurde aufgrund der besonderen Situation (Pandemie) ausgesetzt</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erarbeitung einer neuen DV zur Arbeitszeitflexibilisierung</li> <li>2. Intranetauftritt wird kontinuierlich verbessert und angepasst</li> <li>3. Organisation von Informationsveranstaltungen wird weiterhin verfolgt, wenn wieder möglich</li> </ol>	<p>Zweite Jahreshälfte 2021 Verwaltungsdirektion und Gremien, Fachbereich Personal</p>
<p>Wird angeboten und umgesetzt</p>	<p>Fortlaufende Maßnahme</p>	<p>Fortlaufend Alle Führungskräfte, Gremien, Fachbereich Personal</p>
<p>Bisher keine Informationsveranstaltungen wie z. B. zur Elternzeit, aber häufig stattfindende individuelle Beratung im Fachbereich Personal</p>	<p>Fortlaufende Maßnahme Organisation von Informationsveranstaltungen wird weiterhin verfolgt, wenn wieder möglich</p>	<p>Fortlaufend Fachbereich Personal, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte</p>

### 3. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

#### Ist-Situation:

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

	Ziele und Maßnahmen 2018–2020
3.1*	Unterstützung von Mitarbeitenden bei unvorhergesehenen Familiensituationen durch die Einführung von Sonderurlaub bis zu 3 Tagen bei plötzlichem Pflegefall oder Sterbegleitung innerhalb des engen Familienkreises gemäß § 29 TVöD
3.2	Bekanntmachung von Gesetzesgrundlagen, Ansprüchen und Möglichkeiten zum Thema „Pflege“ (Vorsorge, Pflegezeit, Stufen, etc.) durch die Organisation von Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege“
3.3	Ermöglichung von Betroffenen- gruppen zum Erfahrungsaustausch, begleitet vom Sozialen Dienst durch: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angebot von Terminen im vertraulichen Rahmen</li> <li>2. Bewilligung von Arbeitszeit zur Teilnahme an Gruppentreffen</li> <li>3. Einladung Ärztlicher und Sozialer Dienst</li> <li>4. Bereitstellung der Räumlichkeiten</li> </ol>

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

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

Evaluationsstand 2021	Ziele und Maßnahmen 2021–2023	Zeit und Verantwortung
Maßnahme wird seitdem angeboten und genutzt	Keine neue Zielsetzung nötig, Maßnahme greift und wird weiterhin langfristig als Angebot erhalten bleiben	
2019 fanden Infoveranstaltungen zu Pflegezeitgesetz und Patientenverfügung statt. Diese sollen regelmäßig (z. B. alle zwei Jahre) wiederholt werden. Eine Infoveranstaltung zum Thema Rente war 2020 geplant, ist auf 2021 verschoben worden	Maßnahme bleibt fortlaufend erhalten, um weitere Veranstaltungen anzubieten	Fortlaufend Fachbereich Personal, Gremien
Bedarf wurde abgefragt, Angebot unterbreitet, bisher aber von den Mitarbeitenden nicht angenommen	Im Rahmen der Infoveranstaltungen soll es wieder Beratungszeiten geben. Das Angebot einer Betroffenenengruppe wird dann wiederholt bzw. kann bei Bedarf angefragt werden	Fortlaufend Gleichstellungs- beauftragte, Fachbereich Personal, Verwaltungsdirektion

## 4. Gleichstellung leben!

### Ist-Situation:

- Die Akademie der Künste ist bemüht, in ihren Publikationen sowie der internen Kommunikation die Gleichbehandlung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Dies manifestiert sich in einer 2021 herausgegebenen Handreichung bezüglich „gendersensibler Sprache“ für alle Mitarbeitenden.
- Mit Blick auf die aktuellen Debatten werden gleichstellungsrelevante Aspekte weiterverfolgt und bestenfalls selbstverständlicher Teil der Arbeitspraxis. In ihren Stellenausschreibungen bekennt sich die Akademie ausdrücklich zu Diversität.

	Ziele und Maßnahmen 2018–2020
4.1	Handlungsspielräume schaffen durch Einrichtung eines Budgets zur Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen
4.2	Schaffung von Akzeptanz gelebter Diversität durch <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Einüben von geschlechtergerechter Sprache</li> <li>2. Erarbeitung einer Handreichung</li> </ol>
4.3	Klärung des Rechtsrahmens durch regelmäßiges Angebot für anwaltliche Familienberatung (z. B. Regenbogenfamilien, Sorgerechtsfragen, Patientenverfügung)
4.4	Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten schärfen durch: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisation interner Workshops, um rassistischem und geschlechterdiskriminierendem Verhalten entgegenzuwirken</li> <li>2. verbesserte Hinweise auf diesbezügliche Veranstaltungen in der AdK</li> </ol>

Die Maßnahmen werden durch die Geschäftsführung mit Bericht an die Gremien zum Ende des jeweiligen Jahres kontrolliert und evaluiert sowie im neuen Gleichstellungsplan 2024 verankert.

Evaluationsstand 2021	Ziele und Maßnahmen 2021–2023	Zeit und Verantwortung
<p>Jährliches Budget von 2000 € wurde eingerichtet, z. B. wurde Coachperson zur Frauenversammlung 2019 hiervon finanziert (Kommunikation für Frauen)</p>	<p>Budget bleibt laufend erhalten für individuelle Zwecke</p>	<p>Fortlaufend Gleichstellungsbeauftragte</p>
<p>Maßnahme wurde begonnen. Arbeitsgruppe wurde gegründet. Einige Vorlagen und öffentliche Dokumente wurden teilweise angepasst. Das * hat sich etabliert. Richtlinien für Publikationen sind im Intranet veröffentlicht. Es bedarf weiterhin einer internen Handreichung für Mitarbeitende</p>	<p>Erarbeitung und Verbreitung interner Handreichung</p>	<p>2021 Präsidialsekretär, Gleichstellungsbeauftragte</p>
<p>Maßnahme wurde nicht umgesetzt, soll aber erneut angegangen werden</p>	<p>Angebot soll weiterhin erfolgen</p>	<p>Ab 2. Halbjahr 2021 Verwaltungsdirektion</p>
<p>Maßnahmen konnten noch nicht umgesetzt werden</p>	<p>Gründung einer Arbeitsgruppe aus dem Fachbereich Personal und dem Programmbüro, die interne Weiterbildungsangebote strukturieren und koordinieren wird</p>	<p>2022 Fachbereich Personal, Programmbüro</p>
	<p>Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Beschäftigtenschutz, für respektvollen Umgang am Arbeitsplatz, gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung</p>	<p>2021 Verwaltungsdirektion, Gremien</p>
	<p>Angebot von Unisextoiletten, Pilotprojekt am Hanseatenweg ist in Planung, Umsetzung an anderen Standorten wird geprüft</p>	<p>2021–2023 Fachbereich Infrastruktur, Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungsdirektion</p>
	<p>Umsetzung der Änderung des Personalstandsgesetzes nach § 22 Abs. 3 PStG durch die Möglichkeit einer nicht-binären Geschlechtsangabe (vor allem im Personalbereich)</p>	<p>Ab sofort Fachbereich Personal</p>
	<p>Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Ausführungsplanung eines möglichen Neubaus der Akademie der Künste</p>	<p>Zeitpunkt noch nicht bekannt</p>

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 23.9.2021



Prof. Jeanine Meerapfel  
Präsidentin der  
Akademie der Künste



Cornelia Klauß  
Gleichstellungsbeauftragte



Rudolf Mast  
Personalratsvorsitzender

# Anhang

## Frauenanteil Beschäftigte in den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe		2018			2019			2020		
		insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %
außer-tariflich	AT	3	0	0	3	0	0	3	0	0
höherer Dienst	15	3	2	67	3	2	67	3	2	67
	14	27	18	67	23	15	65	23	16	70
	13	26	21	81	29	24	83	27	22	81
gehobener Dienst	12	3	2	67	3	1	33	3	1	33
	11	7	4	57	10	6	60	11	8	73
	10	38	32	84	36	31	86	42	32	76
	9c	11	9	82	11	9	82	10	9	90
	9b	5	4	80	5	4	80	4	3	75
mittlerer Dienst	9a	29	24	83	35	31	89	33	28	85
	8	6	6	100	7	7	100	7	7	100
	7	2	2	100	1	1	100	0	0	0
	6	7	5	71	6	4	67	7	4	57
	5	15	8	53	17	9	53	16	10	63
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	2	50	11	4	36	10	4	40
gesamt										

# Anteil Teilzeitbeschäftigte in den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe		2018			2019			2020		
		insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %	insges.	Frauen	Anteil in %
<b>außer-tariflich</b>	AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>höherer Dienst</b>	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	14	3	3	100	1	1	100	2	2	100
	13	8	6	75	15	13	87	10	9	91
<b>gehobener Dienst</b>	12	1	1	100	0	0	0	0	0	0
	11	2	2	100	3	3	100	5	5	100
	10	6	4	67	10	8	80	14	8	57
	9c	5	3	60	5	3	60	1	1	100
	9b	2	2	100	2	2	100	0	0	0
<b>mittlerer Dienst</b>	9a	15	15	100	19	19	100	23	22	96
	8	2	2	100	3	3	100	5	5	100
	7	1	1	100	1	1	100	0	0	0
	6	1	0	0	1	0	0	3	2	67
	5	2	2	100	4	4	100	3	3	100
<b>einfacher Dienst</b>	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
<b>Sonstige</b>		3	2	67	10	4	40	10	4	40
<b>gesamt TZ</b>										80
<b>Gesamt-beschäftigte</b>		187	139	74	201	148	74	200	146	73
<b>davon TZ</b>		52	43	83	75	61	81	77	61	80
<b>TZ %</b>		14	14		23	25		25	28	

## Beschäftigte in Elternzeit

Anzahl	2018	2019	2020
Frauen	8	7	7
Männer	1	0	0
gesamt	9	7	7

## Verweildauer in Elternzeit nach Wiedereinstieg

	2018			2019			2020		
	Anzahl	Monate	Monate	Anzahl	Monate	Monate	Anzahl	Monate	Monate
Frauen	8	9;13;8;12 7;7;2;6	∅ 7	7	21;16;11 11;5;6;25	∅ 14	2	32;11	∅ 21,5
Männer	1	3	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)	53	12	12	0
gehobener Dienst (EG 9b–12)	70	12	10	2
mittlerer und einfacher Dienst (EG 2–9a)	64	31	18	13
Sonstige	10	1	0	1
gesamt	200	58	40	18

## Beschäftigte in Führungspositionen

2018			2019			2020		
gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
34	18	54	35	20	58	35	21	61

## 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

2018			2019			2020		
Anzahl der Fortbildungen	davon Frauen	Anteil %	Anzahl der Fortbildungen	davon Frauen	Anteil %	Anzahl der Fortbildungen	davon Frauen	Anteil %
131	109	83	104	91	88	108	92	85

Mehrfache Fortbildungen pro Beschäftigte sind einbezogen

## Frauenanteil in den Arbeitsbereichen

	2020		
	insgesamt	Frauen	Anteil in %
Handwerkliche Tätigkeiten	14	5	35
Archivare und Bibliothekare	38	32	84
IT	5	1	2
Technische Tätigkeiten	5	1	2
Organisatorisch geprägte Tätigkeiten	138	107	78
gesamt	181	134	74



