

# Gleich- stellungs- plan

2024-  
2027

A solid purple vertical bar runs along the left edge of the page.

Gleichstellungsplan  
der Akademie der Künste  
2024–2027

# Liebe Mitarbeitende der Akademie der Künste,

die Möglichkeit gleichberechtigter Partizipation aller gesellschaftlicher Gruppen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, ist dem Präsidium, dem Senat und der Geschäftsführung der Akademie der Künste ein zentrales Anliegen. Denn die Gleichberechtigung der Geschlechter, ob binär oder nicht-binär verstanden, ist die Grundlage für ein faires demokratisches Miteinander.

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“, so steht es im Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland geschrieben, dessen 75. Jubiläum am 23. Mai 2024 gefeiert wird.

Die gesellschaftliche Praxis sieht vielerorts anders aus, und es bleibt eine wichtige Aufgabe für öffentliche Institutionen, am Abbau diskriminierender Strukturen mitzuwirken und gerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dafür bieten das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) einen rechtlichen Rahmen.

Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument, sich als Institution und als Arbeitgeberin am eigenen Anspruch messen zu lassen. Die Statistiken informieren über Erreich-

tes und Nicht-Erreichtes, und der Maßnahmenplan gibt uns eine Richtschnur an die Hand, Gleichstellung in gelebte Praxis umzusetzen.

Die aktuelle Evaluation hat gezeigt, dass die Akademie der Künste auf einem guten Weg ist. Die Geschäftsführung ist mittlerweile paritätisch besetzt, unter den weiteren Führungskräften sind mehr Frauen als Männer (61%). Mehr Männer als je zuvor nutzten in den letzten Jahren ihren Anspruch auf Elternzeit. Und doch, es ist noch viel zu tun: Der Generationenwechsel ist weiterhin in vollem Gange, und die Arbeit an geeigneten Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird immer bedeutender. Es ist wichtig, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin stark zu fördern, durch KITA-Plätze, Eltern-Kind-Büro, mobiles Arbeiten etc.

In ihrer Programmarbeit beschäftigt sich die Akademie der Künste viel mit Themen rund um die Sensibilisierung für Diversität. Diversität spiegelt sich bereits jetzt in unseren Programmen, Ausstellungen und der Jungen Akademie. Zugleich haben die Ereignisse der letzten Monate gezeigt, dass wir konkrete Handlungsoptionen gegen Diskriminierung, gegen Antisemitismus und Rassismus erarbeiten und auch den Dialog darüber verstärken müssen.

Diesen Prozess gilt es auch auf anderen Ebenen fortzusetzen: bei den Zuwahlen von Mitgliedern, bei Jurybesetzungen, bei der Weiterentwicklung geschlechtersensibler Sprache in Zusammenarbeit mit Mitgliedern und Mitarbeitenden, aber auch bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden. Es ist ein spannender Prozess, den wir gemeinsam gestalten können.

Herzlich danken möchte ich unseren Gleichstellungsbeauftragten Cornelia Klauß und Anke Hervol (Stellvertreterin),

die sich in dieser Position bis Ende März dieses Jahres engagiert haben, sowie Uta Grundmann und Christiane Lötsch, die das Amt bzw. dessen Stellvertretung mit Annahme der Wahl am 5. März 2024 übernommen haben.

Ich danke auch Maximilian Müllner für die verantwortliche Steuerung sowie Antje Hebecker und Vanessa Bahlecke, die maßgeblich an der Erstellung mitgewirkt haben.

Mit freundlichen Grüßen  
Prof. Jeanine Meerapfel  
Präsidentin der Akademie der Künste

## Präambel

Dieser Gleichstellungsplan, der nach den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG) erstellt wurde, verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere die der Frauen, sollen beseitigt und künftige, auch im Sinne des AGGs, verhindert sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten verbessert werden.

Die Geschäftsführung, der Fachbereich Personal, 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 in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung (§11 BGleGG). Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt hierbei die jeweiligen Bereiche in allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

Der Gleichstellungsplan 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 rechtlichen Personenständen aus.

Da sich das Bundesgleichstellungsgesetz mit seinen Zielen und Maßnahmen „nur“ an Frauen und Männer richtet, schließt es an sich Personen zwischen den Geschlechtern und darüber hinaus aus. Ungeachtet der rechtlichen

Grundlagen ist Diversität der Akademie der Künste ein großes Anliegen, weshalb die hier festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen für alle Beschäftigten gelten und sich alle gleichermaßen angesprochen fühlen dürfen und sollen.

Vielfalt stärkt Flexibilität, Kreativität, Innovationsfähigkeit  
... Jede\*r ist anders, alle sind gleich.

## Rückblick und Evaluation

Der Gleichstellungsplan besteht seit 2018 in dieser Form und wird vom Fachbereich Personal und dem Verwaltungsdirektor in Zusammenarbeit mit den Gremien erarbeitet. Diese Grundstruktur dient seitdem als Fundament für zukünftige Auswertungen, sodass ein verlässlicher Rückblick und eine entsprechende Evaluation möglich sind. Auch im aktuellen Plan wird diese weitgehend beibehalten und im Zuge der einzelnen Maßnahmen deutlich.

Eine detaillierte Evaluation erfolgte vor Erstellung dieses Plans. Nur jene Ziele, die nicht erreicht wurden, werden im Maßnahmenplan erneut aufgeführt. Um die umgesetzten Maßnahmen nicht aus den Augen zu verlieren, wurden diese erstmalig unter den jeweiligen Schwerpunktthemen aufgelistet. Nach der Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes 2021 wurden die Punkte 2. „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und 3. „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ aus den alten Plänen zusammengefasst.

# Ziele und Maßnahmen

Die Grundlage des Gleichstellungsplans bilden statistische Erhebungen vom 31.12.2023 (siehe Anhang). Durch die Einführung eines Personalmanagementsystems im neu-strukturierten Fachbereich Personal konnten keine Statistiken aus den Jahren 2021–2022 erhoben werden, sodass für den aktuellen Plan der Vergleich zwischen den Stich-tagen 31.12.2020 und 31.12.2023 zur Auswertung heran-gezogen wird.

Bei der Auswertung und Festlegung von Zielen und Maß-nahmen beschäftigt sich die Akademie der Künste weiterhin mit den nachfolgenden Schwerpunktthemen:

## 1. Frauenförderung

### **Ist-Situation:**

- Die Akademie der Künste erweiterte ihren Personalstamm im Vergleich zum Jahr 2020 der Anzahl nach um 10%. Dabei wurden mehr Männer als Frauen eingestellt. Die Verteilung in den Entgeltgruppen ist allerdings gleich-bleibend und ergibt somit für den Frauenanteil eine unveränderte Situation.
- Der Frauenanteil in der Akademie der Künste ist unver-ändert hoch und liegt bei ca. 68 % aller Beschäftigten.
- In allen Bereichen (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) macht er mindestens 50 % aus, auch die Unter-repräsentanz in den Bereichen der EG 15 und der außertariflichen Beschäftigten konnte in den letzten Jahren beseitigt und somit Parität erreicht werden.
- Unter den 220 Beschäftigten gibt es 35 Führungsposi-tionen, bei denen der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant über 60 % lag.
- Eine Unterrepräsentanz liegt weiterhin in den Arbeitsbe-reichen handwerkliche Tätigkeiten, der IT und der Technik vor. Hier beträgt der Frauenanteil jeweils weniger als 30 %.
- 88 % aller Fortbildungsangebote werden von Frauen wahrgenommen.

### **Fortlaufende Maßnahmen und Erfolge mit Blick auf vergangene Gleichstellungspläne seit 2018:**

- Schaffung und **Bewahrung von paritätischer Besetzung**
- Identifizierung und Förderung des individuellen Ent-wicklungspotenzials in **jährlichen Feedbackgesprächen**
- Berücksichtigung von Parität bei der Besetzung von Gremien (im Sinne des Bundesgremienbesetzungsgesetz)

|     | Ziele   | Maßnahmen   | Verantwortung                       |
|-----|---|---|-------------------------------------|
| 1.1 | Stärken und Bewahren des Frauenanteils in Führungspositionen  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Förderung von Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen als „Führung im Tandem“</li> <li>· Erprobung solcher Modelle über „Führung auf Probe“</li> </ul> | GF<br>FB Personal<br>fortlaufend    |
| 1.2 | Ausbildung und Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Arbeitsbereichen, z.B. im technischen Bereich | Recherche nach Ausbildungsmöglichkeiten (Berufsausbildung, Duales Studium) z.B. in den Digitalen Diensten, im Ausstellungsbau und in handwerklichen Bereichen und Schaffen dieser Möglichkeiten       | GF<br>FB Personal<br>Ab Herbst 2024 |
| 1.3 | Strategische Personalplanung zur Frauenförderung  | Schaffung von Aufstiegschancen für Frauen durch den systematischen Aufstieg von Mitarbeiterinnen auf Nachfolgestellen   | GF<br>FB Personal<br>fortlaufend    |
| 1.4 | Personalentwicklung bei Führungspositionen  | Jährliche Durchführung einer Sommer-Akademie für Führungskräfte und potenzielle Führungskräfte  | FB Personal<br>Ab Sommer 2025       |

## 2. Vereinbarkeit mit Familie, Pflege und Berufstätigkeit

### Ist-Situation:

- Der Anteil von Frauen in Teilzeit ist deutlich höher als der von Männern. Er entspricht dem höheren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Auffällig ist, dass der Anteil von Männern in Teilzeit in den letzten Jahren gestiegen ist.
- Elternzeit wurde in den vergangenen Jahren von mehr Männern genutzt als in allen Jahren zuvor.
- Bezüglich der Dauer von Elternzeit zeigte sich eine Tendenz hin zu einer Verkürzung bei Frauen, während die Elternzeit von Männern länger als in den Jahren zuvor dauerte.
- Der Anteil von Eltern mit minderjährigen Kindern liegt weiterhin bei 29 % der Beschäftigten, somit sind Themen der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit auch zukünftig virulent.
- Mobiles Arbeiten hat sich als unterstützendes Instrument bewährt und erfährt vor allem bei den weiblichen Beschäftigten einen hohen Akzeptanzgrad von 70%, bei den männlichen Beschäftigten sind es 41%.
- Anhand der Statistiken lässt sich erkennen, dass an der Akademie der Künste ein laufender Generationswechsel stattfindet.
- Im Vergleich zu den Zahlen aus 2020 sieht man, dass der Abgang von Beschäftigten, die in Rente gegangen sind, durch Zugänge von Beschäftigten im Alter unter 30 Jahren kompensiert wurde. Dementsprechend wurde auf das Binden von Nachwuchs geachtet.
- Die prozentuale Steigerung der Beschäftigtenzahl ist in der Altersstufe 40–49 Jahren am höchsten, was dafür spricht, dass Berufserfahrung als Kompetenz geschätzt wird.

- Über 40% der Gesamtbeschäftigten der Akademie der Künste ist über 50 Jahre alt. Demnach sind Themen der Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit weiterhin wichtig.
- Verschiedene Modelle zur Pflege von Angehörigen sind mittlerweile bekannt. Die Beschäftigten werden durch den Fachbereich Personal und die Gremien zu diesen Themen gut beraten.

### **Fortlaufende Maßnahmen und Erfolge mit Blick auf vergangene Gleichstellungspläne seit 2018:**

- Die Akademie der Künste ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk „**Erfolgsfaktor Familie**“.
- Eltern wurde eine Mitnahme ihrer Kinder an den Arbeitsplatz durch die Einrichtung eines zentralen **Eltern-Kind-Büros** am Standort Hanseatenweg ermöglicht.
- Um Eltern nach der Elternzeit bei der Suche nach einem KITA-Platz zu unterstützen, hat die Akademie der Künste einen Vertrag mit dem Evangelischen Kitaverband abgeschlossen. Es stehen **3 Plätze pro Jahr** Kindern von Mitarbeitenden zur Verfügung.
- Die Einstiegsmöglichkeiten in und Wiederkehr aus der Elternzeit wurden durch überlappende Arbeitszeiten von Elternteil und vertretender Person verbessert und erleichtert im Sinne des § 21 Abs. 2 BEEG.
- Die Auswahl an Teilzeitmodellen ist mittlerweile an der Akademie der Künste zur betrieblichen Übung geworden: Die Mitarbeitenden gestalten sowohl die Anzahl ihrer Stunden (z.B. 29h, 30h, 32h, 35h) als auch die Dauer der Teilzeit sehr individuell. **Unsere Möglichkeiten gehen über die gesetzlichen Regelungen hinaus.**
- So besteht ein garantiertes Rückkehrrecht nach der Teilzeit in das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitmodell über die gesetzlichen Regelungen (wie z.B. „Brückenteilzeit“) hinaus.

- Mitarbeitende erhalten Unterstützung bei unvorhergesehenen Familiensituationen durch die Einführung von **Sonderurlaub bis zu 3 Tagen bei plötzlichem Pflegefall oder Sterbebegleitung** innerhalb des engen Familienkreises gemäß § 29 TVöD.
- Es finden kontinuierlich Informationsveranstaltungen für die Mitarbeitenden zum Thema „Pflege“ statt, bei denen sich die Mitarbeitenden auch individuell beraten lassen können.

|     | Ziele   | Maßnahmen  | Verantwortung                                |
|-----|---|--|--|
| 2.1 | Erleichterung des Zeitmanagements innerhalb der Familie   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmäßige Evaluierung des mobilen Arbeitens</li> <li>Mehr Möglichkeiten für Akutfälle</li> <li>Einführung von hybridem Arbeiten</li> </ul>  | GF<br>Gremien<br>FB Personal<br>2024         |
| 2.2 | Ermöglichung der Mitnahme von Kindern   | Zentrales Eltern-Kind-Büro am Hanseatenweg: Ermöglichung einer selbstorganisierten Tagesbetreuung aus dem Elternkreis bei mehreren Kindern mit Anerkennung der Arbeitszeit   | FB Personal<br>fortlaufend                   |
| 2.3 | Erleichterung des Aus- und Wiedereinstiegs für (werdende) Eltern  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Schwangeren- und Elternberatung</li> <li>rechtzeitige Rückkehrgespräche vor Ende der Elternzeit</li> </ul>  | FB Personal<br>Führungskräfte<br>fortlaufend |
| 2.4 | Überprüfung bestehender Arbeitszeitmodelle  | Erarbeitung einer neuen Dienstvereinbarung Arbeitszeit mit dem Ziel der Einführung einer Gleitzeit in einem großzügigen Rahmen   | GF<br>Gremien<br>2024                        |
| 2.5 | Erleichterung und Hilfe bei der Bewältigung von Anliegen aus Paar- und Familiensituationen und für pflegende Angehörige | Beratung und weitere Hilfestellungen durch den Sozialen Dienst des BMI: vertraulich, kostenlos und in regelmäßigen Abständen am Standort Hanseatenweg  | fortlaufend                                  |
| 2.6 | Ermöglichung von professioneller Beratung zum Thema Pflege  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmäßige Einladung von KOBRA e.V. und dem Pflegestützpunkt Berlin um Mitarbeitende individuell zu beraten</li> <li>Beratungszeit vor Ort wird als Arbeitszeit anerkannt</li> </ul> | FB Personal<br>jährlich                      |
| 2.7 | Mehr Informationen zum rechtlichen Rahmen bezüglich Pflegezeiten  | Erarbeitung einer Übersicht und Bereitstellung im Intranet   | FB Personal<br>Herbst 2024                   |
| 2.8 | Gleiten in die Rente  | Ermöglichung von Altersteilzeit  | FB Personal<br>Frühjahr 2024                 |

### 3. Diversität leben

#### Ist-Situation:

- Mit Blick auf die aktuellen Debatten werden gleichstellungsrelevante Aspekte weiterverfolgt und bestenfalls selbstverständlicher Teil der Arbeitspraxis. In ihren Stellenausschreibungen bekennt sich die Akademie der Künste ausdrücklich zu Diversität.
- Während der Laufzeit dieses Plans soll das Bewusstsein für Themen der Diversität geschärft und mehr in den Fokus gerückt werden.

#### Fortlaufende Maßnahmen und Erfolge mit Blick auf vergangene Gleichstellungspläne seit 2018:

- Der Gleichstellungsbeauftragten wurde ein jährliches Budget von 2.000 € eingerichtet, um **Handlungsspielräume zu schaffen** für die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen.
- Abschluss einer **Dienstvereinbarung zum Beschäftigtenschutz**, für respektvollen Umgang am Arbeitsplatz, gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung und damit verbunden die Einrichtung und Schulung einer Beschwerdestelle nach dem AGG.
- Die Akademie der Künste ist bemüht, in ihren Publikationen sowie der internen Kommunikation die **Gleichbehandlung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck zu bringen**.
- In 2023 hatten alle Mitarbeitenden die Gelegenheit eine **Grundlagenschulung zum AGG** zu absolvieren.

|     | Ziele   | Maßnahmen  | Verantwortung   |
|-----|---|--|---|
| 3.1 | Fortführung der Auseinandersetzung diskriminierungssensibler Sprache und ihrem Einsatz in der Akademie der Künste | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntmachung der Publikationsrichtlinie als interne Handreichung</li> <li>• Angebot Workshop zu diskriminierungssensibler Sprache</li> </ul>                    | Präsidialsekretär<br>GleiB<br>FB Personal<br>fortlaufend    |
| 3.2 | Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten schärfen  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung verpflichtender AGG-Schulungen bei Neueinstellungen</li> <li>• Organisation weiterer Diversitätstrainings, insbesondere bei Führungskräften</li> </ul> | GF<br>FB Personal<br>Ab 2025                                |
| 3.3 | Klärung des Rechtsrahmens   | Organisation eines regelmäßigen Angebots für anwaltliche Familienberatung (z.B. Regenbogenfamilien, Sorgerechtsfragen, Patientenverfügung)   | Justizariat<br>FB Personal<br>Ab 2025                       |
| 3.4 | Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten beim Neubau der Akademie der Künste                              | Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die bauliche Planung   | GF<br>Abteilung Technik/ FB<br>Infrastruktur<br>Herbst 2024 |
| 3.5 | Anerkennung und respektvoller Umgang mit verschiedenen Lebensmodellen   | 1 Tag bezahlte Freistellung bei Geburt eines gemeinsamen Kindes im selben Haushalt, in Anlehnung an den TVöD   | FB Personal<br>fortlaufend                                  |
| 3.6 | Förderung von Diversität bei Einstellungen  | Recherche nach Plattformen für zielgerichtete Ausschreibungen  | FB Personal<br>Ab Frühjahr 2024                             |

|     | Ziele  | Maßnahmen   | Verantwortung   |
|-----|--|---|---|
| 3.7 | Einstellung von diversitätskompetenten Führungskräften   | Berücksichtigung der Diversitätskompetenz als Einstellungskriterium in Bewerbungsgesprächen | Gleichstellungsbeauftragte<br>FB Personal<br>Ab Sommer 2024   |
| 3.8 | Mehr Sichtbarkeit von Diversitätsthemen für die Beschäftigten  | Veranstaltung eines Diversity-Tags  | Gleichstellungsbeauftragte<br>FB Personal<br>Jährlich ab 2024 |
| 3.9 | Entgegentreten jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität | Aktive Beteiligung im „Bündnis gegen Homophobie“  | Gleichstellungsbeauftragte<br>FB Personal<br>fortlaufend      |

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 dem Fachbereich Personal, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat oder der Geschäftsführung in Verbindung.

Berlin, den 17.04.2024



Prof. Jeanine Meerapfel  
Präsidentin der Akademie  
der Künste



Uta Grundmann  
Gleichstellungsbeauftragte



Vivien Wilm  
Personalratsvorsitzende

## Anhang

### Frauenanteil Beschäftigte in den Entgeltgruppen

| Entgeltgruppe | 2020      |        |             | 2023      |        |             |
|---------------|-----------|--------|-------------|-----------|--------|-------------|
|               | insgesamt | Frauen | Anteil in % | insgesamt | Frauen | Anteil in % |
| 15 und AT     | 6         | 2      | 33          | 6         | 3      | 50          |
| 14            | 23        | 16     | 70          | 22        | 15     | 68          |
| 13            | 27        | 22     | 81          | 30        | 23     | 77          |
| 12            | 3         | 1      | 33          | 4         | 1      | 25          |
| 11            | 11        | 8      | 73          | 10        | 5      | 50          |
| 10            | 42        | 32     | 76          | 39        | 29     | 74          |
| 9c            | 10        | 9      | 90          | 17        | 13     | 76          |
| 9b            | 4         | 3      | 75          | 5         | 4      | 80          |
| 9a            | 33        | 28     | 85          | 47        | 33     | 70          |
| 8             | 7         | 7      | 100         | 5         | 4      | 80          |
| 7             | 0         | 0      | 0           | 1         | 0      | 0           |
| 6             | 7         | 4      | 57          | 7         | 4      | 57          |
| 5             | 16        | 10     | 63          | 15        | 8      | 53          |
| 4             | 0         | 0      | 0           | 1         | 0      | 0           |
| 3             | 0         | 0      | 0           | 0         | 0      | 0           |
| 2             | 1         | 0      | 0           | 0         | 0      | 0           |
| Sonstige*     | 10        | 4      | 40          | 11        | 7      | 64          |
| gesamt        | 200       | 146    | 73          | 220       | 149    | 68          |

Stand: 31.12.2023

\*Sonstige = Geringfügig Beschäftigte,  
Stud. Hilfskräfte und Azubis

## Anteil Teilzeitbeschäftigte in den Entgeltgruppen

| Entgeltgruppe      | 2020      |        |             | 2023      |        |             |
|--------------------|-----------|--------|-------------|-----------|--------|-------------|
|                    | insgesamt | Frauen | Anteil in % | insgesamt | Frauen | Anteil in % |
| 15 und AT          | 0         | 0      | 0           | 0         | 0      | 0           |
| 14                 | 2         | 2      | 100         | 0         | 0      | 0           |
| 13                 | 10        | 9      | 91          | 18        | 15     | 83          |
| 12                 | 0         | 0      | 0           | 1         | 1      | 100         |
| 11                 | 5         | 5      | 100         | 4         | 4      | 100         |
| 10                 | 14        | 8      | 57          | 18        | 11     | 61          |
| 9c                 | 1         | 1      | 100         | 7         | 5      | 71          |
| 9b                 | 0         | 0      | 0           | 1         | 1      | 100         |
| 9a                 | 23        | 22     | 96          | 25        | 19     | 76          |
| 8                  | 5         | 5      | 100         | 2         | 2      | 100         |
| 7                  | 0         | 0      | 0           | 0         | 0      | 0           |
| 6                  | 3         | 2      | 67          | 2         | 1      | 50          |
| 5                  | 3         | 3      | 100         | 4         | 3      | 75          |
| 4                  | 0         | 0      | 0           | 1         | 0      | 0           |
| Anhang 3           | 0         | 0      | 0           | 0         | 0      | 0           |
| 2                  | 1         | 0      | 0           | 0         | 0      | 0           |
| gesamt TZ          | 77        | 61     | 80          | 83        | 62     | 75          |
| Gesamtbeschäftigte | 200       | 146    | 73          | 220       | 149    | 68          |
| davon TZ           | 77        | 61     | 80          | 83        | 62     | 75          |
| TZ %               | 38        | 42     |             | 38        | 42     |             |

Stand: 31.12.2023

## Beantragung von Elternzeit und deren Dauer\*

|        | 2020   |               |          | 2023   |                     |          |
|--------|--------|---------------|----------|--------|---------------------|----------|
|        | Anzahl | Monate        | Ø Monate | Anzahl | Monate              | Ø Monate |
| Frauen | 4      | 16, 10, 11, 7 | 11       | 6      | 14, 3, 9, 16, 11, 9 | 10,3     |
| Männer | 0      |               |          | 4      | 5, 14, 3, 5         | 6,75     |

Stand: 31.12.2020

\* gilt für Beantragungen in dem jeweiligen Kalenderjahr

## 2020 – Altersstruktur der Beschäftigten

| Alter           | Beschäftigte | Anteil gesamt in % | davon Frauen | Anteil in % | davon Männer | Anteil in % |
|-----------------|--------------|--------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| unter 30 Jahre  | 6            | 3                  | 2            | 33          | 4            | 67          |
| zw. 30–39 Jahre | 42           | 21                 | 37           | 88          | 5            | 12          |
| zw. 40–49 Jahre | 50           | 25                 | 32           | 64          | 18           | 36          |
| über 50 Jahre   | 102          | 51                 | 75           | 74          | 27           | 26          |
| gesamt          | 200          |                    | 146          | 73          | 54           | 27          |

Stand: 31.12.2020

## 2023 – Altersstruktur der Beschäftigten

| Alter              | Beschäftigte | Anteil<br>gesamt in % | davon<br>Frauen | Anteil<br>in % | davon<br>Männer | Anteil<br>in % |
|--------------------|--------------|-----------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| unter<br>30 Jahre  | 16           | 7                     | 12              | 75             | 4               | 25             |
| zw. 30–39<br>Jahre | 41           | 19                    | 29              | 71             | 12              | 29             |
| zw. 40–49<br>Jahre | 69           | 31                    | 46              | 67             | 23              | 33             |
| über<br>50 Jahre   | 94           | 42                    | 62              | 66             | 32              | 34             |
| gesamt             | 220          |                       | 149             | 68             | 71              | 32             |

Stand: 31.12.2023

## Beschäftigte in Führungspositionen (in leitender Funktion)

| 2020   |        |             | 2023   |        |             |
|--------|--------|-------------|--------|--------|-------------|
| gesamt | Frauen | Anteil in % | gesamt | Frauen | Anteil in % |
| 35     | 21     | 61          | 35     | 21     | 61          |

Stand: 31.12.2023

## Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

| 2020                        |                 |                | 2023                        |                 |                |
|-----------------------------|-----------------|----------------|-----------------------------|-----------------|----------------|
| Anzahl der<br>Fortbildungen | davon<br>Frauen | Anteil<br>in % | Anzahl der<br>Fortbildungen | davon<br>Frauen | Anteil<br>in % |
| 108                         | 92              | 85             | 131                         | 115             | 88             |

Stand: 31.12.2023

## 2020 – Anteil der Eltern von Kindern unter 18 Jahre

| Laufbahn                                       | Gesamtbeschäftigte | Eltern | davon<br>Frauen | davon<br>Männer |
|--|--------------------|--------|-----------------|-----------------|
| höherer Dienst<br>(EG 13-15) und AT            | 56                 | 14     | 12              | 2               |
| gehobener Dienst<br>(EG 9b-12)                 | 70                 | 12     | 10              | 2               |
| mittlerer und<br>einfacher Dienst<br>(EG 2-9a) | 64                 | 31     | 18              | 13              |
| Sonstige                                       | 10                 | 1      | 0               | 1               |
| gesamt   | 200                | 58     | 40              | 18              |
| Anteil in %                                    |                    | 29     |                 |                 |

Stand: 31.12.2020

## 2023 – Anteil der Eltern von Kindern unter 18 Jahre

| Laufbahn                                       | Gesamtbeschäftigte | Eltern | davon<br>Frauen | davon<br>Männer |
|--|--------------------|--------|-----------------|-----------------|
| höherer Dienst<br>(EG 13-15) und AT            | 58                 | 17     | 14              | 3               |
| gehobener Dienst<br>(EG 9b-12)                 | 75                 | 26     | 14              | 12              |
| mittlerer und<br>einfacher Dienst<br>(EG 2-9a) | 76                 | 19     | 14              | 5               |
| Sonstige                                       | 11                 | 1      | 0               | 1               |
| gesamt   | 220                | 63     | 42              | 21              |
| Anteil in %                                    |                    | 29     |                 |                 |

Stand: 31.12.2023

## Frauenanteil in den Arbeitsbereichen nach Gleichstellungsrelevanz

|  | 2020      |        |             | 2023      |        |             |
|--|-----------|--------|-------------|-----------|--------|-------------|
|  | insgesamt | Frauen | Anteil in % | insgesamt | Frauen | Anteil in % |
| Handwerkliche Tätigkeiten                              | 14        | 5      | 36          | 9         | 2      | 22          |
| Archivar*innen und Bibliothekar*innen                  | 38        | 32     | 84          | 47        | 34     | 72          |
| IT   | 5         | 1      | 20          | 8         | 2      | 25          |
| Technische Tätigkeiten                                 | 5         | 1      | 20          | 11        | 3      | 27          |
| Organisatorisch/ wissenschaftlich geprägte Tätigkeiten | 138       | 107    | 78          | 145       | 108    | 75          |
|  | 200       |        |             |           |        |             |
| gesamt   | 200       | 146    | 73          | 220       | 149    | 68          |

Stand: 31.12.2023

## Beanspruchung von Mobilem Arbeiten

| Beschäftigte insgesamt | Frauen | Frauen im Mobilen Arbeiten | Anteil | Männer | Männer im Mobilen Arbeiten | Anteil |
|------------------------|--------|----------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|
| 220                    | 149    | 104                        | 70%    | 71     | 29                         | 41%    |

Stand: 31.12.2023

## 2023 – Fehlzeiten aufgrund von Pflegesituationen

| Art der Fehlzeit  | Frauen | Männer |
|---|--------|--------|
| Arbeitsbefreiung nach §29 ( bis zu 3 Tage, Gleichstellungsplan) | 1      | 1      |
| Akutpflegezeit (10 Tage)  | 1      | 1      |
| Sonderurlaub Pflegezeit, unbezahlt, bis zu 5 Jahre              | 2      | 1      |

Stand: 31.12.2023

## Bewerbungen im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen im Zeitraum vom 01.07.2022 bis zum 30.06.2023\*

|              | Bewerbungen |        |   | Einstellungen |        |   |
|--------------|-------------|--------|---|---------------|--------|---|
|              | Frauen      | Männer | Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe | Frauen        | Männer | Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe |
| Beschäftigte | 887         | 380    | 12  | 38            | 16     | 0   |

\*aus der Gleichstellungsstatistik nach § 38 Absatz 1 BGleIG i.V.m. § 1 Absatz 2 GlelStatV

AKADEMIE DER KÜNSTE