

Gleich stellungs plan

2024-
2027



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 Erreichtes 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 (BGleiG) 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 BGleiG). 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 Maßnahmeplan 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 neustrukturierten Fachbereich Personal konnten keine Statistiken aus den Jahren 2021–2022 erhoben werden, sodass für den aktuellen Plan der Vergleich zwischen den Stichtagen 31.12.2020 und 31.12.2023 zur Auswertung herangezogen wird.

Bei der Auswertung und Festlegung von Zielen und Maßnahmen 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 gleichbleibend und ergibt somit für den Frauenanteil eine unveränderte Situation.
- Der Frauenanteil in der Akademie der Künste ist unverändert hoch und liegt bei ca. 68 % aller Beschäftigten.
- In allen Bereichen (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) macht er mindestens 50 % aus, auch die Unterrepräsentanz 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 Führungspositionen, bei denen der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant über 60 % lag.
- Eine Unterrepräsentanz liegt weiterhin in den Arbeitsbereichen 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 Entwicklungspotenzials 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"> • Förderung von Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen als „Führung im Tandem“ • Erprobung solcher Modelle über „Führung auf Probe“ 	GF FB Personal 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 FB Personal Ab Herbst 2024
1.3	Strategische Personalplanung zur Frauenförderung	Schaffung von Aufstiegschancen für Frauen durch den systematischen Aufstieg von Mitarbeiterinnen auf Nachfolgestellen	GF FB Personal fortlaufend
1.4	Personalentwicklung bei Führungspositionen	Jährliche Durchführung einer Sommer-Akademie für Führungskräfte und potenzielle Führungskräfte	FB Personal 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 vertreten-der 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"> • Regelmäßige Evaluierung des mobilen Arbeitens • Mehr Möglichkeiten für Akutfälle • Einführung von hybridem Arbeiten 	GF Gremien FB Personal 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 fortlaufend
2.3	Erleichterung des Aus- und Wiedereinstiegs für (werdende) Eltern	<ul style="list-style-type: none"> • Schwangeren- und Elternberatung • rechtzeitige Rückkehrgespräche vor Ende der Elternzeit 	FB Personal Führungskräfte fortlaufend
2.4	Überprüfung bestehender Arbeitszeitmodelle	Erarbeitung einer neuen Dienstvereinbarung Arbeitszeit mit dem Ziel der Einführung einer Gleitzeit in einem großzügigen Rahmen	GF Gremien 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"> • Regelmäßige Einladung von KOBRA e.V. und dem Pflegestützpunkt Berlin um Mitarbeitende individuell zu beraten • Beratungszeit vor Ort wird als Arbeitszeit anerkannt 	FB Personal jährlich
2.7	Mehr Informationen zum rechtlichen Rahmen bezüglich Pflegezeiten	Erarbeitung einer Übersicht und Bereitstellung im Intranet	FB Personal Herbst 2024
2.8	Gleiten in die Rente	Ermöglichung von Altersteilzeit	FB Personal 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"> • Bekanntmachung der Publikationsrichtlinie als interne Handreichung • Angebot Workshop zu diskriminierungssensibler Sprache 	Präsidialsekretär GleiB FB Personal fortlaufend
3.2	Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten schärfen	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung verpflichtender AGG-Schulungen bei Neueinstellungen • Organisation weiterer Diversitätstrainings, insbesondere bei Führungskräften 	GF FB Personal Ab 2025
3.3	Klärung des Rechtsrahmens	Organisation eines regelmäßigen Angebots für anwaltliche Familienberatung (z.B. Regenbogenfamilien, Sorgerechtsfragen, Patientenverfügung)	Justizariat FB Personal Ab 2025
3.4	Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten beim Neubau der Akademie der Künste	Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die bauliche Planung	GF Abteilung Technik/ FB Infrastruktur 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 fortlaufend
3.6	Förderung von Diversität bei Einstellungen	Recherche nach Plattformen für zielgerichtete Ausschreibungen	FB Personal Ab Frühjahr 2024
3.7	Einstellung von diversitätskompetenten Führungskräften	Berücksichtigung der Diversitätskompetenz als Einstellungskriterium in Bewerbungsgesprächen	Gleichstellungsbeauftragte FB Personal Ab Sommer 2024
3.8	Mehr Sichtbarkeit von Diversitätsthemen für die Beschäftigten	Veranstaltung eines Diversity-Tags	Gleichstellungsbeauftragte FB Personal Jährlich ab 2024
3.9	Entgegenreten jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität	Aktive Beteiligung im „Bündnis gegen Homophobie“	Gleichstellungsbeauftragte FB Personal 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
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 gesamt in %	davon Frauen	Anteil in %	davon Männer	Anteil in %
unter 30 Jahre	16	7	12	75	4	25
zw. 30–39 Jahre	41	19	29	71	12	29
zw. 40–49 Jahre	69	31	46	67	23	33
über 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 Fortbildungen	davon Frauen	Anteil in %	Anzahl der Fortbildungen	davon Frauen	Anteil in %
108	92	85	131	115	88

Stand: 31.12.2023

2020 – Anteil der Eltern von Kindern unter 18 Jahre

Laufbahn	Gesamtbeschäftigte	Eltern	davon Frauen	davon Männer
höherer Dienst (EG 13-15) und AT	56	14	12	2
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
Anteil in %		29		

Stand: 31.12.2020

2023 – Anteil der Eltern von Kindern unter 18 Jahre

Laufbahn	Gesamtbeschäftigte	Eltern	davon Frauen	davon Männer
höherer Dienst (EG 13-15) und AT	58	17	14	3
gehobener Dienst (EG 9b-12)	75	26	14	12
mittlerer und einfacher Dienst (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 Mobilem Arbeiten	Anteil	Männer	Männer im Mobilem 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 GleStatV

