

Gleichstellungsplan

der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe
2022-2026

Herausgeben vom Rektorat der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste
Karlsruhe und beschlossen vom Hochschulrat in seiner 56. Sitzung vom 09.06.2021

**Staatliche
Akademie der
Bildenden
Künste
Karlsruhe**

INHALTSVERZEICHNIS

- 1 Vorbemerkung zum Gleichstellungsplan
- 2 Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungskommission
- 3 Bestandaufnahme und Analyse
 - 3.1 Wissenschaftlicher/Künstlerischer Bereich (Lehre) einschließlich der Gremien
 - 3.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich
 - 3.3 Studierende
 - 3.4 Fazit
 - 3.5 Gendergerechte Sprache im Schriftverkehr
- 4 Zielvorgaben
 - 4.1 Zielvorgabe wissenschaftlich-künstlerischer Bereich
 - 4.2 Zielvorgabe nicht wissenschaftlicher Bereich
- 5 Einzelmaßnahmen
 - 5.1 Maßnahmen im wissenschaftlich-künstlerischer Bereich
 - 5.2 Maßnahmen im nicht-wissenschaftlichen Bereich
- 6 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Vorbemerkung

Vorliegender Gleichstellungsplan der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe erfüllt die in § 4 Landeshochschulgesetz (LHG) formulierten Pflichten, für jeweils fünf Jahre Gleichstellungspläne auszuarbeiten. Er ist tragender Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplanes 2022 bis 2026 und umfasst alle Mitglieder der Hochschule, wirft aber auch einen Blick auf die Geschlechterverteilung im Bereich der Studierenden. Der Gleichstellungsplan enthält Ziel- und Zeitvorgaben und beschreibt Maßnahmen zur mittel- und langfristigen Personalstrategie. Er wurde in enger Kooperation zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat aktualisiert und verfasst.

Der Kunstakademie Karlsruhe ist es durch eine im vorausgegangenen Struktur- und Entwicklungsplan dargestellte Gleichstellungsstrategie, die von der Hochschulleitung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem ihr verbundenen Gremium verfolgt wurde, in den vergangenen Jahren gelungen, in einigen Bereichen den Gleichstellungsforderungen gerecht zu werden. Bestehende Nachteile sind soweit möglich beseitigt worden. Vor allem in der Lehre glückte es, durch Berufungen ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herzustellen. Schwieriger erweist es sich, im akademischen Mittelbau, bei den Technischen Lehrer*innen und wissenschaftlichen Angestellten, einen Ausgleich zu schaffen. Die künstlerisch-technischen Aufgabengebiete zeigen ein deutlich männliches Übergewicht. Dies gilt es in den kommenden Jahren im Rahmen von anstehenden Neubesetzungen konsequent auszugleichen. Die Rahmenbedingungen für Bewerberinnen mit familiärer Anbindung bedarf es diesbezüglich anzupassen, um solche Stellen für Frauen attraktiver zu gestalten.

In der Verwaltung sind hingegen die Frauen deutlich in der Überzahl. Ursächlich dafür ist die hohe Anzahl an Teilzeitstellen, die vielfach für männliche Bewerber unattraktiv erscheinen und dem Profil von geeigneten Frauen mit familiären Verpflichtungen eher ansprechen. Hier gilt es bei anstehenden Neubesetzungen gegenzusteuern und möglicherweise mit Vollzeitstellen männliche Bewerber anzusprechen. Generell gilt es, auf allen Ebenen die Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Kunst und Familie noch weiter zu stärken, die fortschreitende Digitalisierung an der Hochschule bietet dazu wirkungsvolle Ansatzpunkte. Auch neue Arbeitszeitmodelle und Mischformen von Präsenz und Homeoffice gilt es zu diskutieren und auf die Belange der Kunstakademie Karlsruhe anzupassen. Die Gremien weisen eine äußerst unterschiedliche Geschlechterstruktur auf, die der Nachjustierung bedürfen, aber mit der Besetzung von Wahlämtern und an Positionen gebundene Ämter eine teils statische Struktur haben. Die nachfolgende Analyse wird dies darstellen.

Das Rektorat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission der Kunstakademie Karlsruhe haben auf Basis einer Analyse des Ist-Zustandes (Stichtag 1.12.2020) Zielvorstellungen und Maßnahmen erarbeitet, die zum einen in einzelnen Bereichen die geschlechterspezifische Konzentration abmildern und zum anderen genderunabhängig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern sollen. Diese teilweise strukturellen Veränderungen bestimmen die Aufgaben der kommenden Jahre. Sie sollen die Kunstakademie Karlsruhe in die Lage versetzen, die Durchsetzung der Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen weiter voranzutreiben, zu verankern und sichtbar zu machen. Dies in allen Verantwortungsbereichen zu erreichen, bleibt weiterhin das Anliegen der Hochschulleitung wie der gesamten Hochschule.

2. Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungskommission

Das Ziel der Sicherung der Gleichstellung hat die Kunstakademie Karlsruhe zu einer vorrangigen Aufgabe gemacht. Die Hochschule bekennt sich zum Grundsatz der Antidiskriminierung, der Bekämpfung von Benachteiligungen, der Sicherstellung des achtungsvollen Umgangs und deren praktischer Umsetzung. Sie möchte eine Arbeits- und Studienatmosphäre bereitstellen, die von gegenseitigem Respekt getragen ist und unterschiedliche Lebensentwürfe berücksichtigt. Dies äußert sich in der Einsetzung eines Beauftragten für Antidiskriminierung, einer Beauftragten für Chancengleichheit wie einer gemeinsamen Gleichstellungsbeauftragten gem. § 4 Absatz 8 des LHG mit einem flankierenden Gleichstellungsgremium.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen einbezogen. Sie wird von der vom Senat eingerichteten Gleichstellungskommission unterstützt, in der sich Vertreter der verschiedenen Fachgruppen, ein studentisches Mitglied sowie die Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten und die Beauftragte für Chancengleichheit zusammenfinden. Die strukturelle Veränderung wurde für alle Mitglieder der Akademie und darüber hinaus auf der Homepage der Hochschule sichtbar gemacht, zusätzlich erschien eine Beratungsbroschüre für Studierende, die die Gleichstellung im Kontext der Akademie thematisiert. Diese Broschüre ist auch auf der Homepage hinterlegt. Bestandteil dieser Veröffentlichung sind auch gender- und diversitätsorientierte Maßnahmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von allen Geschlechtern an der Akademie der Bildenden Künste sowie bei der Thematisierung und Eliminierung bestehender Nachteile für Lehrende, Mitarbeiter*innen sowie Student*innen mit. Sie ist vertrauliche Ansprechperson in allen Angelegenheiten, die das respektvolle und rücksichtsvolle Verhalten im täglichen Miteinander betreffen. Neben der Entwicklung eines Gleichheitskonzepts in enger Absprache mit dem Rektorat ist sie mit der Überprüfung und Evaluation des Veränderungsprozesses befasst. Sie legt jährlich einen Bericht dazu ab. Neben der Unterstützung und Förderung von Studierenden und Lehrenden nimmt sie eine beratende resp. beteiligende Funktion in Berufungs- und Auswahlkommissionen und im Hochschulrat ein. Zudem wirkt sie als Ansprechpartnerin auch für die Problemfelder sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking. Sie organisiert in Veranstaltungsformaten die thematische Auseinandersetzung mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Die Sensibilisierung in diesem Themenkreis ist bei allen Mitgliedern der Akademie dadurch deutlich fortgeschritten.

3. Bestandaufnahme und Analyse

Es ist zwischen Frauen- und Männeranteil im wissenschaftlich/künstlerischen (Lehre) und nichtwissenschaftlich/nichtkünstlerischen (Verwaltung) Bereich zu gliedern. Ausgehend vom Stand 1. Dezember 2021 wird eine Analyse vorgenommen und die Zielvorstellung einer geschlechterspezifischen Ausgeglichenheit von 50% zu 50 % in allen Tätigkeitsbereichen formuliert. Dies impliziert eine kritische Auseinandersetzung mit der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit, um dies zu erreichen.

3.1 Wissenschaftlicher/Künstlerischer Bereich (Lehre) einschließlich der Gremien

Qualifizierungsstufe	Gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
Professor*innen (2 unbesetzte Lehrstühle)	22	9	11	41 %
Technische Lehrer*innen	13	1	12	8%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	2	0	2	0%

Festzuhalten ist: zum 1. Dezember 2020 waren zwei Professor*innen-Stellen noch unbesetzt. Zum Ende des Sommersemesters scheidet zwei weitere Professoren aus. Im Planungszeitraum von 2022 bis 2026 stehen nochmals 3 Berufungen von Professor*innen an. In der Qualifizierungsstufe der Professor*innen ist das Geschlechterverhältnis beinahe ausgeglichen. Die Zielvorgabe ließe sich mit den anstehenden Neuberufungen erreichen.

Im akademischen Mittelbau ergibt sich ein deutliches Missverhältnis. Im vorausgegangenen Planungszeitraum konnte hier trotz Neuanstellungen keine Verbesserung erreicht werden. Ursächlich hierfür ist, dass die Voraussetzungen für Technische Lehrer*innen in technischen männerspezifischen Berufen liegen, die in ihrer Basis bereits einer deutlichen geschlechtsspezifischen Anpassung bedürfen. Es liegen aber auch Qualifikationen in künstlerischen Bereichen, in denen Frauen durchaus im Fokus des Bewerbungsverfahrens stehen können. Es steht eine Ersatzbesetzung aus. Bis 2026 sind drei Werkstatt-Leitungen neu zu besetzen, die auch für weibliche Bewerber*innen interessant werden können.

Die Positionen der akademischen Mitarbeiter*innen hingegen lassen eine geschlechterspezifisch ausgeglichene Besetzung erwarten. Eine Neubesetzung ist noch offen.

Der Fokus der Gleichstellungs-Strategie ist in der Lehre auf den akademischen Mittelbau zu richten, er eröffnet noch einen großen Handlungsbedarf.

Während die Professor*innen alle über Vollzeitstellen verfügen, gibt es im Bereich des akademischen Mittelbaus auch drei Teilzeitstellen. Unter den Technischen Lehrer*innen sind drei Personen in Teilzeit beschäftigt. Die Positionen für akademische Mitarbeiter*innen bestehen ausnahmslos aus Teilzeitstellen.

Qualifizierungsstufe	Männer Vollzeit	Frauen Vollzeit	Männer Teilzeit	Frauen Teilzeit
Professor*innen incl. Vertretungsprofessor*innen	11	11	0	0
Technische Lehrer*innen	10	0	2	1
Akademische Mitarbeiter*innen	0	0	2	0

Die Vollzeitstellen unter den Technischen Lehrer*innen sind ausnahmslos mit männlichen Mitarbeitern besetzt. Die akademischen Mitarbeiter*innen verfügen ausschließlich über Teilzeitstellen, diese sind ebenfalls männlich besetzt. Im Sinne der Gleichstellung ist ein Verbesserungsbedarf deutlich.

Bei den frei werdenden Stellen im Planungszeitraum einschließlich der noch anstehenden Besetzung unter den Technischen Lehrer*innen handelt es sich um 4 männlich besetzte Vollzeitstellen, dies böte Handlungsspielraum zur Erfüllung des Gleichheitsgesetzes, um sich der Zielvorstellung schrittweise anzunähern.

Wie bereits eingangs erwähnt ist die Besetzung der Gremien teilweise an Wahlämter gebunden, woraus sich per se begrenzte gestalterische Möglichkeiten ergeben.

Rektorat	Zahl der Mitglieder	Zielwert
gesamt	4	2
weiblich	1	2
prozentualer Anteil Frauen	25 %	50 %

Hochschulrat	Zahl der Mitglieder	Zielwert
gesamt	7	
weiblich	3	Mindestens 3
prozentualer Anteil Frauen	43 %	

Senat	Zahl der Mitglieder	Zielwert
gesamt	20	
weiblich	8	10
prozentualer Anteil Frauen	40 %	50 %

Gleichstellungskommission	Zahl der Mitglieder	Zielwert
gesamt	5	
weiblich	3	Mindestens 2
prozentualer Anteil Frauen	60 %	

Fachgruppensprecher Malerei/Bildhauerei/studien- begleitende Fächer	Zahl der Mitglieder	Zielwert
gesamt	3	
weiblich	1	Mindestens 1
prozentualer Anteil Frauen	33 %	

Studienkommission	Zahl der Mitglieder	Zielwert
gesamt	6	
weiblich	2	3
prozentualer Anteil Frauen	33,3 %	50 %

Prüfungsausschuss BA Künstl. Lehramt mit Bildender Kunst	Zahl der Mitglieder	Zielwert
gesamt	4	
weiblich	2	
prozentualer Anteil Frauen	50 %	50 %

Prüfungsausschuss MA Ed. Künstlerisches Lehramt mit Bildender Kunst	Zahl der Mitglieder	Zielwert
gesamt	4	
weiblich	2	
prozentualer Anteil Frauen	50 %	50 %

Anmerkung: Die Staatsprüfungskommission ist irrelevant, da die Staatsprüfung auslaufend ist. Sie ist im Vergleich zum vorausgegangenen Gleichstellungs-Bericht nicht mehr aufgeführt.

In den seit dem vergangenen Berichtszeitraum neu geschaffenen Kommissionen, Prüfungsausschüsse für BA/MA Lehramt oder die Gleichstellungskommission, erfüllen den 50-prozentigen Frauenanteil und erfüllen damit die Zielvorgaben. Die anderen Gremien, wie etwa der Hochschulrat und der Senat weisen noch geringes Verbesserungspotential auf, dem im Planungszeitraum nachgekommen werden kann.

3.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der nichtwissenschaftlich, das Verwaltungs- und Bibliothekspersonal sowie das Technische Personal offenbart eine eher gegenläufige Struktur. Der Frauenanteil hier ist in deutlichem Maße höher als der der männlichen Mitarbeiter. Die Feinanalyse unter Berücksichtigung der Teilzeitstellen wird die Ursachen des Frauenüberschusses deutlich machen. Er liegt in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch reduzierte Arbeitszeit. Ziel ist es, auch in diesem Bereich die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben und größere Flexibilität zu ermöglichen.

Nach dem Chancengleichheitsgesetz liegt Unterrepräsentation dann vor, wenn in einer Besoldungs- und Entgeltgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Deshalb ist eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigungsart sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen erforderlich. Dadurch ergeben sich detaillierte Aussagen darüber, in welchen Bereichen der Frauenanteil unter 50 % liegt.

Zur Situation der Frauen an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe ergibt sich folgendes Bild. Die Eigenreinigungskräfte des vormals einfachen Dienstes sind ausschließlich Frauen und in der Statistik nicht erfasst.

Qualifizierungsstufe	Gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
Höherer Dienst	0	0	0	0
Gehobener Dienst				
Beamte*innen	2	1	1	50%
Angestellte	5	4	1	88%
Gesamt	7	5	2	80%
Mittlerer Dienst				
Beamte*innen	3	1	2	33%
Angestellte	9	8	1	89%
Gesamt	12	9	3	75%
Auszubildende	1	1	0	100%
Gesamt	20	15	5	75%

Der Anteil der Frauen liegt im Bereich der Verwaltung im gehobenen und mittleren Dienst bei 75 % - ein deutliches Übergewicht. Der Blick auf den Anteil der Teilzeitbeschäftigten beleuchtet die Situation:

Anstellungsverhältnis	Männer	Frauen	Frauen in %
Vollzeit	6	3	33%
Teilzeit	0	11	100%

100 Prozent der Teilzeitstellen im nichtwissenschaftlichen sind mit Frauen besetzt. Dies ist für die jüngeren weiblichen Angestellten sicherlich in der Familienphase vorteilhaft. Doch die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen weist auch Mitarbeiterinnen auf, bei denen die Familienphase bereits zurückliegt.

Altersgruppe	01.12.2011		01.12.2017		01.12.2020	
		%		%		%
Über 60	0	0	5	23,8	6	30
55 bis 59	5	23,8	2	9,5	2	10
50 bis 54	4	19,1	4	19,1	4	20
45 bis 49	2	9,5	2	9,5	4	20
40 bis 44	5	23,8	3	14,3	3	15
Unter 40	5	23,8	5	23,8	1	5
Gesamt	21	100	21	100	20	100

In der Altersgruppe über 55 Jahren befinden sich 8 Mitarbeiter*innen, also 40 %, sicher ein Großteil Frauen, die – wenn Sie nicht in der Pflege von Senioren eingebunden sind – die Familienphase hinter sich haben und möglicherweise an einer Vollzeitstelle oder Aufstockung der Stundenzahl interessiert wären, sodass die Anzahl der Frauen in Vollzeit-Positionen ansteigen könnte. Sofern sich das Aufgabengebiet eignet und in der Person die Qualifikation vorliegt, werden Neuausschreibungen von Teilzeitstellen teilweise obsolet. Bei noch nicht vorhandener Qualifikation ist eine Nachqualifikation anzustreben.

3.3. Studierende

Die Kunstakademie Karlsruhe verfügt über einen traditionell hohen Frauenanteil unter den Studierenden. Dies ist durch die geschlechterspezifischen Fächerpräferenzen bedingt. Der starke Frauenanteil zieht sich durch alle Qualifikationsstufen und Studiengänge. Gerade auch bei ausländischen Studierenden aus Nicht-EU-Ländern ist der Frauenanteil besonders groß.

Studierendenstatistik WS 2020/21	Frauen	Männer	Gesamt
Künstl. Lehramt BA	76	21	97
Künstl. Lehramt MA	8	5	13
Freie Kunst	100	83	183
Meisterschüler*innen	18	20	38
Aufbaustudium	6	2	8
Promotionsstudium	1	3	4
Gesamtstudierende	209	134	343

Die Gesamtzahl der Studierenden macht das Übergewicht an Studentinnen deutlich: Von insgesamt 343 Studierenden die eingeschrieben (beurlaubt 5) sind 209 weiblich (60,9 %), 134 männlich. Das Ungleichgewicht ist im Lehramtsstudiengang BA/MA noch deutlicher: 26 zukünftige Gymnasiallehrer stehen 84 Gymnasiallehrerinnen (76 %) gegenüber. Man sieht sich hier einer Fächerpräferenz von weiblicher Seite gegenüber, auf die die Akademie keinen Einfluss hat.

In den Studiengängen freie Kunst Malerei/Grafik und Bildhauerei ist das Geschlechterverhältnis gemäßiger: 83 Studenten stehen hier 100 Studentinnen (54 %) gegenüber. Bei den Meisterschüler*innen gleicht sich das Verhältnis noch weiter an. Es ist beinahe ausgeglichen 20 (52,6 %) zu 18. Im Aufbaustudium stehen sich 6 (75 %) weibliche 2 männlichen jungen Künstlern gegenüber.

Eine Promotion an der Kunstakademie Karlsruhe streben 3 männliche und eine weibliche Doktorandin (25 %) an. Hier ist das Geschlechterverhältnis verkehrt. Es ist demnach mit dem Grad der Qualifikation ein steigender männlicher Anteil festzustellen.

Die Zahl der ausländischen Studierenden umfasst insgesamt 74. Den größeren Anteil machen dabei die Studierenden aus Nicht-EU-Ländern aus. Es sind insgesamt 58, davon 19 Studenten und 39 Studentinnen. Ein Frauenanteil also von 67,2 %. Stärkste Nation ist Korea mit insgesamt 24 Studentinnen (85,7 %) und 4 Studenten. Diese Zahlen haben eine kulturelle Verankerung im Herkunftsland.

Bei den Studierenden aus dem europäischen Ausland ist das Geschlechterverhältnis 50 zu 50 mit jeweils 8 männlichen und 8 weiblichen Studierenden. Die Einflussnahme auf den Männer-Frauen-Proporz ist im studentischen Bereich nicht möglich. Die Auswahl der Studierenden treffen die Professor*innen bei der Begabten- bzw. Eignungsprüfung.

3.4. Fazit

Der größte Handlungsbedarf für die Gleichstellung nach § 4 des LHG besteht in Bereich der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in der Verwaltung und bei den Technischen Lehrer*innen. So geht es zukünftig darum, Stellen im nichtakademischen Bereich bei Neu- und Ersatzbesetzungen für Männer attraktiver zu gestalten. Bei den Nachfolgen im Kreis der Technischen Lehrer*innen sind Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich Frauen zur Bewerbung angesprochen fühlen. Auf der Ebene der neuen Berufungen bei Professor*innen ist auf eine weiterhin geschlechtlich ausgeglichene Besetzungsstrategie zu achten.

3.5. Gendergerechte Sprache im Schriftverkehr

Die Umsetzung einer gendergerechten Sprache und Ansprache hat sich im Schriftverkehr der Kunstakademie Karlsruhe niedergeschlagen. Die Variationen der Formulierungen sind jedoch bislang vielfältig. Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Rektorat wird angestrebt, verbindliche Guidelines zu erarbeiten, die für alle Geschäftsbereiche Gültigkeit haben. Dies betrifft Druckwerke, Presseveröffentlichungen, innerakademische und außerakademische Korrespondenzen sowie Ausschreibungen von Stellenangeboten.

4. Zielvorgaben

4.1. Zielvorgabe wissenschaftlich-künstlerischer Bereich

Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe kann im Bereich der Professor*innen mit einem schrittweisen Anstieg des Frauenanteils von 11% in 2003 auf 26% in 2007 auf 33% in 2012 und auf 45% in 2017 eine kontinuierliche Zielerfüllung der Gleichstellung aufweisen. Schon bei entsprechenden Berufungen der zwei derzeit unbesetzten Stellen ließe sich die aktuelle Quote von 41% unmittelbar auf 50% anheben, was mit einer Zielerreichung einherginge. Nachhaltiges Ziel sollte dann die Beibehaltung der erlangten Parität sein.

Im akademischen Mittelbau ist trotz der in diesem Bereich seit Längerem thematisierten Unterrepräsentation der Frauen, noch keine Anpassung nach oben gelungen. Wie auch im Betrachtungszeitraum des letzten Struktur- und Entwicklungsplans steht nach wie vor lediglich 1 Technische Lehrerin einem Übergewicht von 12 Lehrern gegenüber. Eine Chance hier entgegenzuwirken sind die vier Werkstattdirektoren, die bis 2026 nachbesetzt werden. Ließen sich zwei der vier Lehrerpositionen durch Frauen besetzen, stiege die Quote von derzeit 8% auf über 20% an. Dies stellt das erklärte Ziel der Akademie dar. Langfristig sollte idealerweise eine Gleichstellung zwischen Lehrerinnen und Lehrern in den Werkstätten angestrebt werden. Allerdings verbleibt auch nach Angleichung der Rahmenbedingungen durch eine familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitsplätze weiterhin die Hürde der inhaltlichen und damit technischen Ausrichtung der Werkstätten, welche per se männerdominiert ist. Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe möchte sich hier mit einem ehrgeizigen aber trotzdem realistischen Ziel einer Frauenquote von 30% auseinandersetzen.

Die Akademie unterhält drei Teilzeitstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, wobei derzeit eine der Stellen unbesetzt ist. Bei einer Nachbesetzung durch eine Frau wäre die Möglichkeit ein 2:1-Verhältnis zu erreichen, und somit für 2026 eine Zielquote von 33% zu formulieren. Langfristig ist in diesem Bereich ein ausgeglichenes Genderverhältnis geplant.

Eine Gleichstellung in den Gremien ist nach wie vor ein definiertes Ziel der Akademie; explizit bei den ämterunabhängigen Besetzungen.

Qualifizierungsstufe	Frauenquote 1.12.2020	Mittelfristiges Ziel (2026)	Langfristiges Ziel
Professor*innen	41%	50%	50%
Technische Lehrer*innen	7%	20%	30%
Wissenschaftliche Mitarbeiter	0%	33%	50%
Gremien	25% - 60%	50%	50%

4.2. Zielvorgabe nicht wissenschaftlicher Bereich

Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe beschäftigt derzeit im nichtwissenschaftlichen Bereich zu 75% Frauen. Zielsetzung ist hier die Erhöhung der Männerquote. Auch hier sollte langfristig das Ziel einer Parität zwischen den Geschlechtern angedacht werden. Allerdings ist der Verwaltungsbereich der Akademie derzeit größtenteils in Teilarbeitsaufgaben gegliedert, welche für Männer tendenziell weniger attraktiv sind. Entsprechend ist hier eine schnelle Anhebung des Männeranteils wenig realistisch. Es bedarf dafür einer strukturellen Anpassung der Arbeitsplätze, was kurzfristig nicht umsetzbar ist. Als Zielwert formuliert die Akademie für den Betrachtungszeitraum bis 2026 eine Männerquote von 30%.

	Männerquote 1.12.2020	Mittelfristiges Ziel (2026)	Langfristiges Ziel
Nicht-wissenschaftlicher Bereich	< 30%	30%	50%

5. Einzelmaßnahmen

Für die bevorstehenden Berufungen und Stellenbesetzungen wird die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe weiterhin auf ihr bewährtes gleichstellungsbetontes Auswahlverfahren zurückgreifen. Dies beinhaltet neben explizit gendergerecht formulierten Stellenausschreibungen eine Gleichverteilung bei den Bewerbungsgesprächen. Zudem wird die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Beauftragten für Chancengleichheit für die Berufungskommission sowie bei den Vorstellungsgesprächen und Auswahlgesprächen sichergestellt.

5.1. Maßnahmen im wissenschaftlich-künstlerischer Bereich

Die Tätigkeit der Professor*innen der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe unterliegt per se geringen Restriktionen bezüglich zeitlicher Flexibilität und räumlicher Mobilität. Eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung ist hier uneingeschränkt möglich. Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes der Professorin stellt eine aktive Frauenförderung dar. Dem wird die Akademie gerecht durch ihre aktive Beteiligung in Bundes- und Landesförderprogrammen, wie bspw. dem Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Frauen, dem Schliebe-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie dem MuT-Programm (Mentoring und Training) für Wissenschaftlerinnen.

Bei den Technischen Lehrer*innen ist für die bevorstehenden Neubesetzungen neben den bereits formulierten übergeordneten Maßnahmen von Bedeutung, dass potenzielle Bewerberinnen explizit dazu ermutigt werden, sich auf die Stellen zu bewerben. Ebenso sollen Nachwuchskandidatinnen aus dem Umfeld der Akademie aktiv angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. In diesem Zusammenhang ist es wichtig die alternativen Einstellungsbedingungen hervorzuheben. So ist für die Übernahme einer Werkstattleitung an der Staatlichen Akademie der bildenden Künste Karlsruhe der technische Meistergrad nicht zwangsläufig erforderlich. Auch eine akademische künstlerische Ausbildung ermächtigt zur Übernahme der Tätigkeit. Zudem wird auch hier im Rahmen der Frauenförderung eine fami-

lienfreundliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes angestrebt. Im Werkstattbereich ist dies v.a. durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten erreichbar, welche u.a. durch die Möglichkeit des Jobsharing gegeben wird.

5.2. Maßnahmen im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Um im nicht-wissenschaftlichen Bereich für potenzielle männliche Bewerber an Attraktivität zu gewinnen, ist eine strukturelle Veränderung der Arbeitsplätze erforderlich. So ließen sich durch die Zusammenführung von kleinen Teilaufgaben größere Aufgabenpakete schnüren, die umfänglich als Existenzgrundlage ausreichen würden. Diese Maßnahme ist im Rahmen der genderunabhängigen Personalentwicklung für die Mitarbeiter*innen vor und nach der Familienzeit ebenfalls von Bedeutung, und ist seitens der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe im Rahmen einer Neuausrichtung der Personalplanung angedacht. Das Vorgehen wird mit den jährlichen Mitarbeitergesprächen gekoppelt, und im Betrachtungszeitraums des Struktur- und Entwicklungsplan konzeptioniert.

Zudem wird eine gezielte Suche nach männlichen Bewerbern erforderlich, die aufgrund einer starken Rolle im familiären Umfeld an reduzierten Stellen interessiert sind. Dafür wird die Akademie die übergeordneten Maßnahmen bei der Stellenbesetzung entsprechend auf männliche Bewerber ausrichten.

5.3. Infrastrukturelle Maßnahmen

Bei der nächsten Renovierung der Toilettenanlagen ist für eine Installation von Wickeltischen zu sorgen. Ebenso soll mittelfristig ein Stillzimmer oder Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet werden.

6. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um den zunehmend vielfältigen familiären Ansprüchen gerecht zu werden, ist für viele Mitarbeiter*innen ein anpassungsfähiges Personalentwicklungsmodell von Bedeutung. So gilt es in Phasen, in denen bspw. aufgrund von Kinderbetreuung oder wegen der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger ein erhöhter familiärer Einsatz gefordert ist, den Mitarbeiter*innen ein möglichst flexibles Arbeiten zu ermöglichen und aktiv die Familienbelange zu unterstützen. Die Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe hat hier bereits in der Vergangenheit viele Maßnahmen ergriffen, und ist kontinuierlich an der Weiterentwicklung Ihrer Instrumente für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert. Diese umfassen im Einzelnen:

- ▶ Flexible Arbeitszeiten / Gleitzeitmodelle / Jobsharing
- ▶ Mobile Arbeitsplätze / Homeoffice
- ▶ Kinderbetreuungsmöglichkeiten / Ferienbetreuungsplätze

Die jüngsten Erfahrungen im Rahmen der Corona-Pandemie zeigten auf, dass sich berufliche Anforderungen durchaus auch gut mit sich kurzfristig ändernden familiären Belangen zu

vereinbaren sind. Dies wurde in erster Linie durch die flächendeckend eingeführte Digitalisierung der Arbeitsplätze ermöglicht. Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe wird diese Errungenschaften nachhaltig fortzuführen.

Der zweite Fokus einer Personalentwicklung als familienfreundlicher Arbeitgeber liegt in der Betreuung der Mitarbeiter*innen vor und nach der Phase ausgeprägter familiärer Anforderungen. So ist eine ganzheitliche Betrachtung des Mitarbeiters wichtig, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch über die Familienzeit hinweg zu generieren. Dies betrifft u.a.:

- ▶ Verantwortungsausdehnung / Karriereförderung
- ▶ Fortbildung / Weiterentwicklung

Auf Basis jährlicher Mitarbeitergespräche ist eine individuelle Ausgestaltung der Arbeitsplätze erforderlich. Dies bedeutet für Mitarbeiter*innen außerhalb der Familienzeit eine zunehmende Einbindung in den Beruf. Durch die Zusammenlegung von Aufgaben bzw. den Übergang zwischen Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Lebensphasen soll dies künftig stärker umgesetzt werden. Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe plant hier mit einer anpassungsfähigen Mitarbeiterentwicklung sich als flexible Arbeitgeberin auszuzeichnen.

Auch die Studierenden werden von der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe bei der Koordination von Familie und Studium unterstützt. So finden sich in den Studien- und Prüfungsordnungen Fristverlängerungen und Mutterschutz- und Elternzeitangebote. Zudem unterstützt die Akademie die Studierenden bei der Auswahl geeigneter Betreuungsmöglichkeiten.