

# **Gleichstellungsplan**

der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste  
Karlsruhe

für den Zeitraum 2017 - 2021

## **Gliederung:**

### **1. Gleichstellungsstrategie der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe**

- 1.1 Strukturelle Verankerung auf allen Ebenen der Hochschule**
- 1.1.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission**
- 1.1.1.1 Gleichstellungsbeauftragte**
- 1.1.1.2 Gleichstellungskommission**
- 1.1.1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommission**

### **2. Chancengleichheitsziele - Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums**

- 2.1 Wissenschaftlich/künstlerischer Bereich**
- 2.1.1 Personal**
- 2.1.1.1 Zeitpunkt: 01.01.2003**
- 2.1.1.2 Zeitpunkt: 01.01.2007**
- 2.1.1.3 Zeitpunkt: 01.01.2012**
- 2.1.1.4 Zeitpunkt: 01.01.2017**
- 2.1.1.5 Anzahl frei werdender Stellen**
  
- 2.1.2 Frauen auf mittlerer und oberer Leitungsebene**
- 2.1.2.1 Zeitpunkt: 01.01.2012**
- 2.1.2.2 Zeitpunkt: 01.01.2017**
  
- 2.1.3 Gremien**
- 2.1.4 Studierende**
- 2.1.4.1 Zeitpunkt: WS 2007/2008**
- 2.1.4.2 Zeitpunkt: WS 2011/2012**
- 2.1.4.3 Zeitpunkt: WS 2016/2017**
  
- 2.1.5 AbsolventInnen**
- 2.1.5.1 Zeitpunkt: Ende SS 2016**
  
- 2.1.6 Promotionen**
- 2.1.6.1 Zeitpunkt: WS 2016/2017**
  
- 2.1.7 Habilitationen**
- 2.1.7.1 Zeitpunkt: WS 2016/2017**

- 2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich**
- 2.2.1 Personal**
- 2.2.1.1 Höherer Dienst**
- 2.2.1.2 Gehobener Dienst**
- 2.2.1.3 Mittlerer Dienst**
- 2.2.1.4 Einfacher Dienst**
- 2.2.1.5 Ausbildungsbereich**
- 2.2.1.6 Differenzierung nach Beschäftigungsart sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen**
- 2.2.1.6.1 Höherer Dienst**
- 2.2.1.6.2 Gehobener Dienst**
- 2.2.1.6.3 Mittlerer Dienst**
- 2.2.1.6.4 Einfacher Dienst**
- 2.2.1.6.5 Ausbildungsbereich**
- 2.2.1.6.6 Befristete Beschäftigungsverhältnisse**

- 2.2.2 Gremien**

- 3. Bestimmung von Entwicklungszielen / Absichtserklärung**

- 3.1 Wissenschaftlich / künstlerischer Bereich**
- 3.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich**

- 4. Übergeordnete Maßnahmen im wissenschaftlich / künstlerischen Bereich sowie im nichtwissenschaftlichen Bereich**

- 4.1 Stellenausschreibungen**
- 4.2 Berufungs- / Auswahl- bzw. Einstellungskommissionen**
- 4.3 Vorauswahlen bei Berufungen und Stellenbesetzungen**
- 4.4 Berufungen und Stellenbesetzungen**
- 4.5 Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft/Kunst und Familie**
- 4.6 Fort- und Weiterbildung**
- 4.7 Stipendien**
- 4.8 Förderprogramme**
- 4.9 Schutz der Persönlichkeitsrechte**
- 4.10 Geschlechtskennzeichnender Sprachgebrauch**
- 4.11 Zusammenarbeit zwischen Rektorat, Gremien, Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten / Beauftragten für Chancengleichheit**

- 5. Beteiligung der Personalvertretung**

- 6. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit**

- 7. Bekanntmachung**

# **Gleichstellungsplan der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe für den Zeitraum 2017 bis 2021**

## **1. Gleichstellungsstrategie der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe**

Gemäß § 4 Absatz 5 Landeshochschulgesetz i.V.m. mit § 7 Absatz 1 Satz 1 LHG stellen die Hochschulen im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung für die Dauer von fünf Jahren Gleichstellungspläne auf. Der Gleichstellungsplan umfasst das gesamte hauptberuflich tätige Personal der Hochschule, somit auch das nichtwissenschaftliche Personal.

Ziele dieses Gleichstellungsplans sind insbesondere die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern in allen Hochschulebenen zu erreichen, die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen bzw. sicherzustellen und die Intensivierung sowie Nachhaltigkeit der Gender Studies (Frauen- und Geschlechterforschung) an der Hochschule gezielt zu fördern.

Die Hochschule unterstützt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe fördert aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft/Kunst und Familie.

### **1.1 Strukturelle Verankerung auf allen Ebenen der Hochschule**

#### **1.1.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission**

##### **1.1.1.1 Gleichstellungsbeauftragte**

- Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen / künstlerischen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und Ihrer Stellvertreterin beträgt vier Jahre. Mehrmalige Wiederwahl ist möglich. Die Gleichstellungskommission macht dem Senat Vorschläge zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterin.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Künstlerinnen/Künstler sowie Studierende betreffen, zu beteiligen. Die Hochschule ist verpflichtet, bei allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, diese rechtzeitig zu unterrichten und ihr Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu.

### **1.1.1.2 Gleichstellungskommission**

- Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten sieht § 4 Abs. 6 Landeshochschulgesetz die Einrichtung einer Gleichstellungskommission durch den Senat vor. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission beraten und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit bei ihren Aufgaben. Insbesondere überwacht die Kommission die Einhaltung des Gleichstellungsplans und die Gleichberechtigung in allen Bereichen der Hochschule.
- Der Gleichstellungskommission gehören an:
  - die Gleichstellungsbeauftragte
  - die Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
  - die Beauftragte für Chancengleichheit
  - ein/e Sprecher/in der Fachgruppe Maler/Grafik
  - ein/e Sprecher/in der Fachgruppe Bildhauerei
  - ein/e Sprecher/in der Fachgruppe Studienbegleitende Fächer
  - ein studentisches Mitglied / AStA
- Die Amtszeit der Mitglieder der Gleichstellungskommission beträgt 2 Jahre.

### **1.1.1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommission**

- Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus § 4 Landeshochschulgesetz. Die Grundordnung der Hochschule sieht keine weiteren Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 4 Abs. 3 Satz 8 Landeshochschulgesetz vor.
- An der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe gibt es keine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte gem. § 4 Abs. 8 Landeshochschulgesetz. Vielmehr wurde an der Hochschule ungeachtet der Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz Chancengleichheitsgesetz eine Beauftragte für Chancengleichheit mit einer Amtszeit von 5 Jahren gewählt bzw. bestellt.
- Die Aufgaben der Gleichstellungskommission sind folgende:
  - Unterstützung der Organe, Gremien und Einrichtungen der Hochschule bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
  - Hinwirken auf die Herstellung und Sicherung der Geschlechterparität bei Stellenbesetzungen,
  - Hinwirken auf eine Erhöhung des Anteils von Männern in Bildungsberufen,
  - Förderung der Beachtung und Thematisierung von Genderthemen in Wissenschaft/Kunst, Forschung und Lehre,
  - Beratung und Unterstützung von Frauen und Männern einschließlich der Entgegennahme von Beschwerden über Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte,
  - Kooperation mit Gruppen und Projekten innerhalb und außerhalb der Hochschule, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen,

- Verbesserung des sozialen Umfeldes im Hinblick auf Studien- und Arbeitsbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsplätze für Studierende und Beschäftigte),
- Aufklärungs- sowie Öffentlichkeitsarbeit.

## **2. Chancengleichheitsziele - Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums**

### **2.1 Wissenschaftlich/künstlerischer Bereich**

Anteil der Frauen im wissenschaftlich/künstlerischen Bereichs gegliedert nach:

#### **2.1.1 Personal**

##### **2.1.1.1 Zeitpunkt: 01.01.2003**

Qualifizierungsstufe	Gesamt	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
ProfessorInnen	19	2	17	10,5 %
Akademische MitarbeiterInnen / TL	14	1	13	7,1 %
wissenschaftl./künstl. MitarbeiterInnen	2	1	1	50,0 %

- In der Gruppe der wissenschaftlichen / künstlerischen MitarbeiterInnen liefen die Beschäftigungsverhältnisse zweier AssistentInnen im Jahr 2006 aus.

##### **2.1.1.2 Zeitpunkt: 01.01.2007**

Qualifizierungsstufe	Gesamt	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
ProfessorInnen	19	5	14	26,3 %
JuniorprofessorInnen	-	-	-	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	13	1	12	7,7 %

Stellenbesetzungsverfahren im Zeitraum 2007 – 2011:

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2007	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2007		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	4	1	-	1
Akademische MitarbeiterInnen / TL	2	1 (1/2 Stelle)	-	1 (1/2 Stelle)

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2008	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2008		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	5	-	-	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	2,5	2,5	1 (1/2 Stelle)	2

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2009	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2009		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	5	2	1	1
Akademische MitarbeiterInnen / TL	2	2	-	1 1 (1/2 Stelle)

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2010	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2010		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	3	1	1	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	1	1	-	1

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2011	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2011		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	2	1	-	1
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-	-	-

**2.1.1.3 Zeitpunkt: 01.01.2012**

Qualifizierungsstufe	Gesamt	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
ProfessorInnen	21	7 <sup>1</sup>	14	33,3 %
JuniorprofessorInnen	-	-	-	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	13	1	12	7,7 %

Stellenbesetzungsverfahren im Zeitraum 2012 – 2016:

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2012	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2012		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	1	-	-	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-	-	-

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2013	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2013		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	1	-	-	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-	-	-

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2014	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2014		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	3	2	1	1
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-	-	-

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2015	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2015		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	2	1	1	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-	-	-

<sup>1</sup> davon eine beurlaubte Professorin

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2016	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2016		
		Gesamt:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
ProfessorInnen	1	1	1	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-	-	-

Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren:

### Berufungsverfahren W 3- und W 2 Professuren im Zeitraum 2012 -2016

Fachgruppe	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtanzahl				Darunter: auf Listenplätzen				ins-gesamt	Männer absolut	Frauen	
	ins-gesamt	Männer absolut	absolut	in %	ins-gesamt	Männer absolut	absolut	In %			absolut	in %
W 3 - Professur für Malerei, 2014	119	69	50	42	3	3	0	0	1	1	0	0
W 3 - Professur für Malerei, 2014	113	68	45	39,8	3	0	3	100	1	0	1	100
W 2 - Professur Fachdidaktik und Bildungswiss. 2015	61	20	41	67,2	3	1	2	66,7	1	0	1	100
W 3 - Professur für Zeichnen, 2016	136	77	59	43,4	3	2	1	33,3	1	0	1	100

Fachgruppe	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	ins-gesamt	Männer absolut	Frauen		ins-gesamt	Männer absolut	Frauen		ins-gesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	In %			absolut	in %
W 3 - Professur für Malerei, 2014	1	1	0	0	1	1	0	0	10	4	6	60
W 3 - Professur für Malerei, 2014	1	0	1	100	1	0	1	100	10	5	5	50
W 2 - Professur Fachdidaktik und Bildungswiss. 2015	1	0	1	100	0	0	0	0	10	6	4	40
W 3 - Professur für Zeichnen, 2016	1	0	1	100	1	0	1	100	10	6	4	40

#### 2.1.1.4 Zeitpunkt: 01.01.2017



Qualifizierungsstufe	Gesamt	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
ProfessorInnen	22	10 <sup>1</sup>	12	45,4 %
JuniorprofessorInnen	-	-	-	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	14	1	13 <sup>2</sup>	7,1 %

### Bewertung:

- Der Anteil der von Frauen besetzten Professuren konnte im Zeitraum des letzten Gleichstellungsplans (2012 – 2016) von 33,3 % auf 45,4 % und im Vergleich zum Jahr 2007 um 19,1 % erhöht werden. Durch die Berufung von drei Professorinnen wurde die im Gleichstellungsplan 2012 - 2016 angestrebte Zielvorgabe der Anhebung des Frauenanteils auf 43,0 % erreicht und überschritten.
- Der Frauenanteil im Bereich des akademischen Mittelbaus beträgt derzeit 7,1 % und konnte entgegen der Zielvorgabe des Gleichstellungsplans 2012 - 2016 nicht erhöht werden. Hintergrund hierfür ist das Hinausschieben des Ruhestandes eines Technischen Lehrers, welcher im Jahr 2015 seine reguläre Altersgrenze erreicht hatte und nun erst im Jahr 2017 eine Nachbesetzung erfolgen konnte.
- Prinzipiell ist zur Situation im Bereich des akademischen Mittelbaus festzuhalten, dass die Zugangsvoraussetzung für die Technischen LehrerInnen an den Akademien der Bildenden Künste in der Regel eine Meisterprüfung ist. Diese technischen männerspezifischen Berufe werden sozialisationsbedingt von Frauen seltener gewählt. An der Hochschule sind Frauen deshalb im Bereich der akademischen MitarbeiterInnen unterrepräsentiert. Die unter den Punkten 4.1 bis 4.4 aufgeführten Maßnahmen bei den Stellenbesetzungsverfahren im akademischen Mittelbau wurden/werden seitens der Hochschule konsequent umgesetzt.

### **2.1.1.5 Anzahl frei werdender Stellen**

- In den Jahren 2017 bis 2021 werden durch Ausscheiden der Stelleninhaber voraussichtlich folgende Stellen frei:

Qualifizierungsstufe	Anzahl der freien Stellen im Jahr 2017	Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2017
ProfessorInnen	1	1 Berufungsverfahren
Akademische MitarbeiterInnen / TL	1	1 Stellenbesetzungsverfahren

<sup>1</sup> davon eine beurlaubte Professorin

<sup>2</sup> davon ein Akademischer Mitarbeiter im befristeten Arbeitsverhältnis; Die Technischen LehrerInnen befinden sich entweder in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

<b>Qualifizierungsstufe</b>	<b>Anzahl der freien Stellen im Jahr 2018</b>	<b>Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2018</b>
ProfessorInnen	-	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-

<b>Qualifizierungsstufe</b>	<b>Anzahl der freien Stellen im Jahr 2019</b>	<b>Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2019</b>
ProfessorInnen	3	3 Berufungsverfahren
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-

<b>Qualifizierungsstufe</b>	<b>Anzahl der freien Stellen im Jahr 2020</b>	<b>Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2020</b>
ProfessorInnen	2	2 Berufungsverfahren
Akademische MitarbeiterInnen / TL	-	-

<b>Qualifizierungsstufe</b>	<b>Anzahl der freien Stellen im Jahr 2021</b>	<b>Wiederbesetzung von Stellen im Jahr 2021</b>
ProfessorInnen	-	-
Akademische MitarbeiterInnen / TL	1	1 Stellenbesetzungsverfahren

## 2.1.2 Frauen auf mittlerer und oberer Leitungsebene

### 2.1.2.1 Zeitpunkt: 01.01.2012

<b>Leitungsebene</b>	<b>Gesamt</b>	<b>davon</b>		
		<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Anzahl Männer</b>	<b>Frauen in %</b>
Rektorat	4	-	4	-
FachgruppensprecherInnen/ Stellvertretung	6	2	4	33,3 %

### 2.1.2.2 Zeitpunkt: 01.01.2017

Leitungsebene	Gesamt	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
Rektorat	4	-	4	-
FachgruppensprecherInnen/ Stellvertretung	6	2	4	33,3 %

#### Bewertung:

- Der Anteil von Frauen auf mittlerer und oberer Leitungsebene hat sich im letzten Erhebungszeitraum nicht verändert und konnte entgegen der Zielvorgabe des Gleichstellungsplans 2012 - 2016 nicht erhöht werden.

### 2.1.3 Gremien

- siehe hierzu Tabelle 3

### 2.1.4 Studierende

#### 2.1.4.1 Zeitpunkt: WS 2007/2008

- Der Anteil der Studentinnen unter den Gesamtstudierenden lag im WS 2007/2008 bei 56,2 %.

Studiengang	Studierendenanzahl	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
Freie Kunst – Malerei/Grafik <sup>1</sup>	141	75	66	53,2 %
Freie Kunst – Bildhauerei <sup>1</sup>	49	22	27	44,9 %
Aufbaustudiengang Freie Kunst	7	6	1	85,7 %
Kunsterziehung für das Lehramt an Gymnasien – Malerei/Grafik	101	64	37	63,4 %

<sup>1</sup> einschließlich MeisterschülerInnen und ausländische Studierende über Stipendienprogramme

Kunsterziehung für das Lehramt an Gymnasien - Bildhauerei	8	5	3	62,5 %
<b>Gesamtzahl:</b>	<b>306</b>	<b>172</b>	<b>134</b>	<b>56,2 %</b>

#### 2.1.4.2 Zeitpunkt: WS 2011/2012

- Der Anteil der Studentinnen unter den Gesamtstudierenden lag im WS 2011/2012 bei 53,8 %.

Studiengang	Studierendenanzahl	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
Freie Kunst – Malerei/Grafik <sup>1</sup>	153	76	77	49,7 %
Freie Kunst – Bildhauerei <sup>1</sup>	44	18	26	40,9 %
Aufbaustudiengang Freie Kunst	10	5	5	50,0 %
Kunsterziehung für das Lehramt an Gymnasien – Malerei/Grafik	102	65	37	63,7 %
Kunsterziehung für das Lehramt an Gymnasien - Bildhauerei	7	6	1	85,7 %
<b>Gesamtzahl:</b>	<b>316</b>	<b>170</b>	<b>146</b>	<b>53,8 %</b>

#### 2.1.4.3 Zeitpunkt: WS 2016/2017

- Der Anteil der Studentinnen unter den Gesamtstudierenden liegt im WS 2016/2017 bei 59,8 %.

Studiengang	Studierendenanzahl	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
Freie Kunst – Malerei/Grafik	156	89	67	57,1 %
Freie Kunst – Bildhauerei	34	15	19	44,1 %

Aufbaustudiengang Freie Kunst	13	7	6	53,8 %
Kunsterziehung für das Lehramt an Gymnasien – Malerei/Grafik	32	26	6	81,3 %
Kunsterziehung für das Lehramt an Gymnasien – Bildhauerei	1	0	1	0 %
Bachelor of Fine Arts Künstlerisches Lehramt mit Bildender Kunst – Malerei/Grafik	30	22	8	73,3 %
Bachelor of Fine Arts Künstlerisches Lehramt mit Bildender Kunst – Bildhauerei	4	3	1	75,0 %
MeisterschülerInnen	26	15	11	57,7 %
<b>Gesamtzahl:</b>	<b>296</b>	<b>177</b>	<b>119</b>	<b>59,8 %</b>

## 2.1.5 AbsolventInnen

### 2.1.5.1 Zeitpunkt: Ende SS 2016

- Der Anteil der Frauen unter den AbsolventInnen lag zu Ende des SS 2016 bei 60,0 %. Berücksichtigt wurden hierbei nur die Studiengänge Freie Kunst Maler/Grafik und Bildhauerei bzw. der Weiterbildungsstudiengang Meisterschüler. Studierende der Lehramtsstudiengänge mit Abschluss Staatsexamen beendeten zwar ihr Hauptfachstudium an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe mit dem 1. Staatsexamen, studieren jedoch weiterhin an der Universität das Beifach und haben somit ihr Studium noch nicht abgeschlossen.

Studiengang	Studierendenanzahl	davon		
		Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
Freie Kunst – Malerei/Grafik	4	3	1	75,0 %
Freie Kunst – Bildhauerei	1	1	0	100,0 %
MeisterschülerInnen	20	11	9	55,0 %
<b>Gesamtzahl:</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>60,0 %</b>

## 2.1.6 Promotionen

### 2.1.6.1 Zeitpunkt: WS 2016/2017

Promotions- verfahren	davon		
	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
<b>Gesamt</b>			
-	-	-	-

- Nach der Verleihung des Promotionsrechts auf den Gebieten der Kunstwissenschaften und Kunstpädagogik durch das Wissenschaftsministerium im Jahr 2015 wurden die ersten Promovenden an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe im SS 2017 angenommen. Die ersten an der Hochschule abgeschlossenen Promotionsverfahren können somit erst im nächsten Gleichstellungsplan Berücksichtigung finden.

## 2.1.7 Habilitationen

### 2.1.7.1 Zeitpunkt: WS 2016/2017

Habitations- verfahren	davon		
	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauen in %
<b>Gesamt</b>			
-	-	-	-

## 2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

- Der Bestandsaufnahme liegt der letzte Gleichstellungsplan der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe zum Stichtag 01.12.2012 zugrunde. Übergeordnetes Ziel war bzw. ist es, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im nicht-wissenschaftlichen Bereich beizutragen. Dementsprechend war die Hochschule bestrebt, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen sowie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszubauen.

## **2.2.1 Personal**

- Der Frauenanteil der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt zum Stichtag (01.12.2017) bei 79 % bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen (siehe Tabelle 1b im Anhang), unter Einbeziehung der Eigenreinigungskräfte (einfacher Dienst) bei 83 %. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen liegt der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich bei 75 % (zum Stichtag 01.12.2012 war der Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigten bei 100 %).

### Bewertung:

- Dies stellt eine Erhöhung des Frauenanteils gegenüber dem letzten Erhebungszeitplan um 9 % bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen dar (siehe Tabelle 1 a im Anhang), unter Einbeziehung der Eigenreinigungskräfte des einfachen Dienstes ergibt sich eine Erhöhung des Frauenanteils um 6 % (eine Reinigungskraft wurde nach dem Ausscheiden im Erhebungszeitraum nicht neu besetzt).

### **2.2.1.1 Höherer Dienst**

- Der Kanzler der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe wird unter Ziffer 2.1.2.2 berücksichtigt.

### **2.2.1.2 Gehobener Dienst**

- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt im gehobenen Dienst bei den unbefristeten Beschäftigten bei 75 % und bei den befristeten Beschäftigten bei 100 %.
- Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein Zuwachs in Höhe von 4 % bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Aufgrund einer Stellenumwandlung konnte eine weibliche Teilzeitbeschäftigte neu eingestellt werden. Im Bibliotheksdienst ist eine Beamtin ausgeschieden, die frei gewordene Stelle wurde mit einer Frau als Beschäftigte wiederbesetzt.

### **2.2.1.3 Mittlerer Dienst**

- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt im mittleren Dienst bei den unbefristeten Beschäftigten bei 80 % und bei den befristeten Beschäftigten bei 100 %.
- Durch das Ausscheiden zweier männlicher Beamter im Hausdienst (Nichtwiederbesetzung dieser Stellen im mittleren Dienst, da eine Stelle umgewandelt wurde und eine Stelle im

einfachen Dienst als Beschäftigungsverhältnis wiederbesetzt wurde) ergibt sich im Erhebungszeitraum eine Erhöhung der Frauenanteils in Höhe von 13 %.

#### **2.2.1.4 Einfacher Dienst**

- Die Eigenreinigungskräfte des einfachen Dienstes sind ausschließlich Frauen. Unter Berücksichtigung des befristet eingestellten männlichen Beschäftigten (Hausdienst) des einfachen Dienstes ergibt sich hier ein Frauenanteil 83 %.

#### **2.2.1.5 Ausbildungsbereich**

- Das im Erhebungszeitraum geendete Ausbildungsverhältnis (Verwaltungsfachangestellte) wurde wiederum mit einer weiblichen Auszubildenden besetzt. Der Frauenanteil beträgt bei den Auszubildenden demnach 100 %.

#### Zusammenfassung:

- Bei der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe sind am Stichtag im nicht-wissenschaftlichen Bereich (einfacher bis höherer Dienst) insgesamt 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet beschäftigt, davon 20 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 83 %. Beurlaubte Beschäftigte gibt/gab es nicht. Bei der letzten Erhebung im Jahr 2012 waren 26 nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (incl. Beschäftigte des einfachen Dienstes) an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe beschäftigt, davon 20 Frauen. Dies entsprach 77 %. Der Frauenanteil an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe ist im Berichtszeitraum 2012 bis 2017 um 6 % gestiegen.
- Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und der konkretisierenden Anforderungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Tabellen die Zahl der unbefristeten Beschäftigten (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) ermittelt und gegliedert nach:
  - Beschäftigte nach Dienstart,
  - Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit,
  - Besoldungs- und Entgeltgruppen,
  - Auszubildende und
  - Beurlaubte.
- Die Verteilung über die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (unbefristete Beschäftigte ) stellt sich wie folgt dar:



	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
Höherer Dienst	0 %	0 %
Gehobener Dienst	75 %	25 %
Mittlerer Dienst	80 %	20 %
Einfacher Dienst	100 %	0 %

- Insgesamt betrachtet sind die Frauen an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe mit einem Anteil von 79 % bzw. 83 % (unter Einbeziehung des einfachen Dienstes) im nichtwissenschaftlichen Dienst nicht unterrepräsentiert. Ohne spezifischere Betrachtung der Beschäftigungsstruktur läge nach dem Chancengleichheitsgesetz somit keine Unterrepräsentation von Frauen vor.

#### **2.2.1.6 Differenzierung nach Beschäftigungsart sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen**

- 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.

Danach ergibt sich zur Situation der Frauen an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe folgendes Bild:

##### **2.2.1.6.1 Höherer Dienst**

- Der Kanzler der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe wird unter Ziffer 2.1.2.2 berücksichtigt.

##### **2.2.1.6.2 Gehobener Dienst**

- Im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 75 %, wobei hier von den 6 Frauen keine in Vollzeit bzw. alle 4 in Teilzeit beschäftigt sind. Somit liegt im Bereich des gehobenen Dienstes bei den Vollzeitbeschäftigten eine Unterrepräsentation von Frauen vor, bei den in Teilzeit Beschäftigten nicht.

- Hierzu ist anzumerken, dass Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen aus familienpolitischen Gründen gefördert werden sollen. Im Erhebungszeitraum hat eine Beamtin aus familienpolitischen Gründen selbst eine Teilzeitbeschäftigung beantragt und seitens der Dienststelle genehmigt bekommen.
- Hinsichtlich der verschiedenen Dienstarten liegt keine Unterrepräsentation der Frauen im gehobenen Dienst vor.

#### **2.2.1.6.3 Mittlerer Dienst**

- Im Bereich des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 75 %, wobei bei den Vollzeitbeschäftigten der Anteil der Frauen bei 60 % liegt, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 100 %.
- Aufgrund dieser Betrachtung gibt es im Bereich des mittleren Dienstes keine Unterrepräsentation.
- Allerdings beträgt der Anteil an Frauen im Bereich des Technischen Personals des mittleren Dienstes (Hausdienstmitarbeiter/innen) lediglich 33 %, somit sind Frauen hier unterrepräsentiert. Nach wie vor gestaltet sich die Neubesetzung von Stellen in Technik / Innerer Dienstbetrieb durch Frauen schwierig: Frauen bewerben sich seltener auf ausgeschriebene Stellen im Bereich des Hausmeisterdienstes. Im Erhebungszeitraum erfolgte ein Stellenbesetzungsverfahren für den Hausmeisterdienst an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe. Obwohl Frauen in der Stellenausschreibung explizit zur Bewerbung aufgefordert wurden, hat sich keine Frau auf diese Tätigkeit beworben (siehe hierzu Tabelle 2 im Anhang).

#### **2.2.1.6.4 Einfacher Dienst**

- Im Bereich des einfachen Dienstes liegt keine Unterrepräsentation von Frauen sowohl nach Dienstart wie auch nach Beschäftigungsumfang vor.

#### **2.2.1.6.5 Ausbildungsbereich**

- Auch hier gibt es keine Unterrepräsentation von Frauen, es gibt an der Hochschule eine weibliche Auszubildende für den Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten.

#### **2.2.1.6.6 Befristete Beschäftigungsverhältnisse**

- Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den befristeten Arbeitsverhältnissen mit 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 75 % (3 w, 1 m). Auch hier liegt keine Unterrepräsentation vor.

Zusammenfassung:

- Unterrepräsentiert sind die Frauen an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe erwartungsgemäß nur im Bereich Technik / Hausmeisterdienst.

### **2.2.2 Gremien**

- siehe hierzu Tabelle 3

## **3. Bestimmung von Entwicklungszielen / Absichtserklärung**

### **3.1 Wissenschaftlich/künstlerischer Bereich**

- Unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird sich die Hochschule bei den anstehenden Berufungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahren aktiv bemühen, der Unterrepräsentation von Frauen zu begegnen und den Anteil der Frauen im Bereich des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Sinne der Gleichstellung zu erhöhen.
- Konkret bedeutet dies, dass die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe bezogen auf den 5-Jahres-Zeitraum dieses Gleichstellungsplans als Zielvorgabe anstrebt, bis zum Jahr 2021 einen Frauenanteil im Bereich der ProfessorInnen von rund 50 % und rund 14 % im akademischen Mittelbau zu erreichen. Dabei sind die Handlungsspielräume bei den frei werdenden Stellen im akademischen Mittelbau in den nächsten Jahren sehr gering.
- Ausgehend von den in den Jahren 2017 bis 2021 zu besetzenden Stellen, wird beabsichtigt im Bereich der ProfessorInnen mindestens zwei Frauen zu berufen und im Bereich des akademischen Mittelbaus eine Technische Lehrerin einzustellen. Des Weiteren sollen die Positionen für Vertretungsprofessuren und Lehraufträge gleichermaßen paritätisch vergeben werden.
- Insbesondere bei den Studierenden der gestuften Lehramtsstudiengänge strebt die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe eine Erhöhung des Anteils an männlichen Studierenden an. Konkret setzt sich die Hochschule weiterhin gezielt für eine Parität von Studentinnen und Studenten in den einzelnen Studiengängen ein.
- Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe wirkt darauf hin, dass alle Hochschul- und Leitungsgremien mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen besetzt werden. Konkret wird als Zielvorgabe angestrebt, dass bis zum Jahr 2021 ein Frauenanteil von 25 % auf oberer Leitungsebene und von 50 % auf mittlerer Leitungsebene erreicht wird.

### **3.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich**

- Übergeordnetes Ziel ist es insbesondere, die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern im gesamten nichtwissenschaftlichen Bereich zu erreichen.
- In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Frauen besetzt werden. Insofern wurde diese Zielvorgabe im Berichtszeitraum bei der Besetzung einer Stelle im Hausmeisterdienst nicht erreicht, da sich keine einzige Frau auf die Stellenausschreibung bewarb.
- Als Zielvorgabe für diesen Gleichstellungsplan wird festgesetzt, dass gem. § 6 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Dies betrifft insbesondere Stellenbesetzungen im Bereich des Technischen Personals des mittleren Dienstes (Hausdienstmitarbeiter/innen).
- Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, erhöht werden. Dabei ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

### **4. Übergeordnete Maßnahmen im wissenschaftlich / künstlerischen Bereich sowie im nichtwissenschaftlichen Bereich**

- Die Hochschule beschließt folgende Maßnahmen als Richtlinien für ihr Handeln und als Empfehlung an ihre Organe, Einrichtungen und Mitglieder der Hochschule.
- Die Gleichstellungsbeauftragte / Beauftragte für Chancengleichheit unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung dieser Maßnahmen. Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans zielen auf die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer sowie die Beseitigung von gegebenenfalls bestehenden Nachteilen für Frauen im wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Bereich sowie im nichtwissenschaftlichen Bereich ab.

#### **4.1 Stellenausschreibungen**

- Alle Stellen sind grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und in der männlichen Stellenbezeichnung - geschlechtsneutral. Die Stellenausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen in bisher unterrepräsentierten Bereichen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.
- In den Stellenausschreibungen im wissenschaftlich/künstlerischen Bereich ist daher der Hinweis aufzunehmen: "Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe strebt die Erhöhung des Anteils an Professorinnen / Technischen Lehrerinnen an und begrüßt deshalb die Bewerbung entsprechend qualifizierter Frauen ausdrücklich.". Auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen ist hinzuweisen.

- Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist folgender Hinweis aufzunehmen: "Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind und ermuntert qualifizierte Frauen ausdrücklich, sich zu bewerben." Auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen ist hinzuweisen.
- Bei Stellenausschreibungen wird die erforderliche Qualifikation festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Chancengleichheitsbeauftragte wird über alle bevorstehenden Stellenausschreibungen umgehend unterrichtet und wird an allen Berufungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahren von Beginn an beteiligt.

## **4.2 Berufungs-/Auswahl- bzw. Einstellungskommissionen**

- Um die Chancen für die Berufung von Professorinnen und Professoren gleich zu stellen, werden Maßnahmen im Vorfeld von Berufungsverfahren ergriffen. Bei allen Berufungsverfahren ist Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Berufungskommission kraft Amtes.
- Im Bereich der akademischen MitarbeiterInnen werden hinsichtlich der Auswahlkommissionen die gleichen Grundsätze angewandt. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Vorstellungs- und Auswahlgesprächen ebenfalls kraft Amtes teil.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen im nichtwissenschaftlichen Bereich teil, unabhängig davon, ob sich Frauen oder Männer beworben haben. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Chancengleichheitsbeauftragte vor dem Personalrat zu beteiligen ist und letzterem deren Stellungnahme im Sinne der umfassenden Unterrichtung vorzulegen hat.
- Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei fachkundige Frauen, jeder Auswahl-/ Stellenbesetzungskommission sollen mindestens zwei Professorinnen / Frauen angehören. Auf mittlere und längere Sicht ist die paritätische Besetzung der Berufungs-/Auswahl- bzw. Einstellungskommissionen anzustreben.

## **4.3 Vorauswahlen bei Berufungen und Stellenbesetzungen**

- Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle werden möglichst so viele Bewerberinnen wie Bewerber zu einem Probevortrag / Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit sie die Qualifikationen zur Besetzung der Stelle erfüllen.
- Besonders in Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen nach Möglichkeit alle Bewerberinnen zum Vortrag/Vorstellungsgespräch eingeladen werden, soweit sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

#### **4.4 Berufungen und Stellenbesetzungen**

- In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, strebt die Hochschule bei vergleichbarer Qualifikation / Eignung eine Berufung / Stellenbesetzung unter Berücksichtigung der Geschlechterparität an. Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu bemessen. Insbesondere dürfen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der BewerberInnen herangezogen werden:
  - Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, frühere Teilzeitbeschäftigungen, Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
  - Familienstand,
  - Zeiten der Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.
  
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden.

#### **4.5 Vereinbarkeit von Beruf , Wissenschaft/Kunst und Familie**

- Die Hochschule verpflichtet sich, das Arbeits- bzw. Studiumfeld der Beschäftigten / Studierenden an deren Bedürfnisse anzupassen, so dass diese bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht benachteiligt sind.
  
- Dazu dienen folgende Maßnahmen:
  - Die Hochschulmitglieder werden über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten von Freistellungen informiert.
  
  - Die Beschäftigten sollen so gestalten werden, dass Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Sitzungstermine und -dauern von Gremien, Ausschüssen und Kommissionen werden nach Möglichkeit so terminiert, dass sie sich mit den familiären Aufgaben bzw. mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Arbeitszeiten wegen Kindererziehung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden gesetzlichen Bestimmungen ermöglicht. Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe erleichtert insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen (Teilzeitarbeit, Verteilung auf die Wochentage) die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer/s wissenschaftlichen/künstlerischen bzw. nichtwissenschaftlichen Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen nicht zu entsprechen, ist die Gleichstellungsbeauftragte / Chancengleichheitsbeauftragte zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.
  
  - Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss

auswirken. Entsprechend findet dies Berücksichtigung in den Studien- und Prüfungsordnungen. Anträge auf Verlängerung der Prüfungsfristen, auf Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten und Elternzeit werden auf Antrag von den Prüfungskommissionen zügig entschieden.

- Die Hochschule strebt ein bedarfsdeckendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden an. Der derzeitige Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen beschränkt sich dabei größtenteils auf den Bereich der Studierenden, welcher vom Studentenwerk Karlsruhe und von kommunalen Trägern abgedeckt werden kann. Prinzipiell gibt es auch die Möglichkeit der Kinderbetreuung des künstlerischen/wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals durch das Studentenwerk Karlsruhe, jedoch werden Kinder der Studierenden bevorzugt berücksichtigt. In unmittelbarer Nähe zur Hochschule bietet das Studentenwerk Karlsruhe den studierenden Eltern zwei Kindergärten mit sechs Gruppen an. Darunter sind zwei Gruppen mit Kleinkinderbetreuung für ein- bis dreijährige und vier altersgemischte Gruppen für Kinder von einem/zwei bis sechs Jahren. Überwiegend werden die Kinder ganztags mit Mittagessen betreut. Jedoch auch halbtags sind einige Plätze mit oder ohne Mittagessen verfügbar. Des Weiteren hat das Studentenwerk Karlsruhe die Möglichkeit im Caritas – Kinderhaus in Pforzheim Kinder von Studierenden einen Betreuungsplatz anzubieten. Bei weiterem Bedarf wird eine zukünftige Kooperation mit der Kindertagesstätte des Karlsruher Institutes für Technologie bzw. kommunalen Kindertagesstätten und Kinderkrippen seitens der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe angestrebt.
- Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, dass Kinder von Studierenden (bis zum Alter von 10 Jahren) kostenlos in den Studentenwerken des Landes essen können.

## **4.6 Fort- und Weiterbildung**

- Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen. Ein Weiterbildungsbedarf kann durch die regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche angemeldet werden.
- Bei der Ausgestaltung und Durchführung von beruflichen Fort- und sonstigen Weiterbildungsveranstaltungen wird auch darauf geachtet, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Teilnahme möglich ist.
- Teilzeitbeschäftigte sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten.

## **4.7 Stipendien**

Die unter Ziffer 4.4 angeführten Kriterien dürfen bei der Vergabe von Stipendien nicht zu Benachteiligungen führen. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien familiengerecht festgelegt werden.

## 4.8 Förderprogramme

- Seitens der Hochschule und insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten / Chancengleichheitsbeauftragten werden qualifizierte Frauen auf Angebote zur speziellen Förderung hingewiesen, in denen es nicht nur um fachliche Weiterentwicklung, sondern auch um professionelles Auftreten, Führungsqualifizierung und Drittmittelaquisition geht.
- Die Hochschule unterstützt insbesondere folgende Bundes- und Länder-Förderprogramme im wissenschaftlichen / künstlerischen Bereich:
  - Mathilde-Plank-Lehrauftragsprogramm für Frauen – Das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm richtet sich an berufstätige Akademikerinnen, die Lehrerfahrung an einer Kunst- und Musikhochschule, Hochschule für angewandte Wissenschaften, einer Dualen Hochschule in Baden-Württemberg sammeln möchten. Die Förderung richtet sich vor allem an bereits promovierte Frauen. Akademikerinnen, die derzeit promovieren und schon Berufserfahrung haben, können ebenso gefördert werden. Durch die Vergabe von Lehraufträgen sollen die Teilnehmerinnen Verbindungen zur Hochschule aufbauen und sich für eine Professur qualifizieren.
  - Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind – Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm hat das Ziel, die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind durch eine bessere Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit familiären Pflichten zu erhöhen. Es löst die bis Ende 2006 gewährten Wiedereinstiegsstipendien ab. Ziel dieses Programms ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen bei der Qualifizierung für eine Professur zu unterstützen und ihnen eine größere Planungssicherheit während der Qualifizierungsphase zu bieten.
  - MuT - Mentoring und Training für Frauen – Das MuT-Mentoring und Training ist ein Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg. Frauen, die eine Professur anstreben, sollen gezielt darin unterstützt werden, ihre Kompetenzen umzusetzen und ihre Karrierechancen erfolgreicher auszuschöpfen. Durch das Programm erhalten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, fördernde Beziehungen zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzubauen, strukturelle Hindernisse zu überwinden und hochschulspezifische Kenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen. An dem Programm können Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen teilnehmen.

## 4.9 Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Die Hochschule setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder / Angehörigen ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung und der Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz. Die Mitglieder der Hochschule und die Hochschulleitung wirken Eingriffen in Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche Maßnahmen zur Bewusstseinschärfung.



- Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe hat für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bestellt. Diese wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden.
- Des Weiteren wirkt die Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Hierfür wurde eine Ansprechperson für Antidiskriminierung seitens der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe benannt.

#### **4.10 Geschlechtskennzeichnender Sprachgebrauch**

- Die Hochschule achtet verstärkt auf geschlechtskennzeichnenden Sprachgebrauch, insbesondere in Studien- und Prüfungsordnungen sowie in Formularen, Protokollen usw. . Umgangsformen und Sprachgebrauch aller Personen der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe untereinander dürfen Frauen weder benachteiligen noch diskriminieren.

#### **4.11 Zusammenarbeit zwischen Rektorat, Gremien, Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten / Beauftragten für Chancengleichheit**

- Rektorat, Gremien und Verwaltung der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe fördern und unterstützen aktiv die Umsetzung geeigneter Maßnahmen mit dem Ziel, den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Das Rektorat legt dem Senat und dem Hochschulrat gem. § 4 Abs. 5 Landeshochschulgesetz nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor.
- Die Hochschule ist verpflichtet, bei allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten / Beauftragten für Chancengleichheit betreffen, diese rechtzeitig zu unterrichten, ihr Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu geben und eine Zusammenarbeit zu gewährleisten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält für die Ausstattung ihres Amtes eine personelle und sachliche Mindestausstattung in Höhe von 3.000,- € jährlich. Sie bekommt in Anbetracht der Größe der Hochschule sowie Zusammenarbeit mit der Verwaltung keine Ermäßigung der Lehrverpflichtung. Insbesondere wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für künstlerisch/wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen seitens der Verwaltung unterstützt.

## **5. Beteiligung der Personalvertretung**

- Unter Anlehnung an § 75 Abs. 4 Nr. 19 Landespersonalvertretungsgesetz stimmt der Personalrat der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe den betreffenden Kapiteln / Maßnahmen des nichtwissenschaftlichen Bereichs zu.

## **6. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit**

- Die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit wurden bei der Erstellung dieses Gleichstellungsplans frühzeitig beteiligt.

## **7. Bekanntmachung**

- Dieser Gleichstellungsplan wird unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Regelungen (insbesondere § 7 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz) auf der Website der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe veröffentlicht.

# Nichtwissenschaftlicher Bereich Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2012 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

Tabelle 1a

Hochschule:

Besoldungs- /Entgeltgruppe		Vorangegangener Planungszeitraum																							
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/Beamte																									
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																									
Beschäftigte																									
außer tariflich Beschäftigte																									
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																									
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/Beamte		A 12	2	1	50%	2	1	50%	1	1	100%														
		A 10	1	1	100%																				
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>			3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%	0	0		0	0		2	1	50%	1	1	100%	0	0
Beschäftigte		E 12	1	1	100%	1	1	100%																	
		E 9	3	2	67%	3	2	67%																	
außer tariflich Beschäftigte																									
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>			4	3	75%	4	3	75%	0	0		0	0		0	0		1	0		3	3	100%	0	0
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>			7	5	71%	6	4	67%	1	1	100%	0	0		0	0		3	1	33%	4	4	100%	0	0
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/Beamte		A 6	1	0	0%							1	0	0%											
		A 5	4	1	25%							4	1	25%											
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>			5	1	20%	0	0		0	0		5	1	20%	0	0		5	1	20%	0	0		0	0
Beschäftigte		E 6	6	6	100%	6	6	100%																	
		E 5	1	1	100%	1	1	100%																	
außer tariflich Beschäftigte																									
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>			7	7	100%	7	7	100%	0	0		0	0		0	0		2	2	100%	5	5	100%	0	0
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>			12	8	67%	7	7	100%	0	0		5	1	20%	0	0		7	3	43%	5	5	100%	0	0
<b>Auszubildende</b>																									
Auszubildende Beamte																									
Auszubildende Beschäftigte			1	1	100%	1	1	100%																	
<b>Auszubildende gesamt</b>			1	1	100%	1	1	100%	0	0		0	0		0	0		1	1	100%	0	0		0	0
<b>INSGESAMT</b>			20	14	70%	14	12	86%	1	1	100%	5	1	20%	0	0		11	5	45%	9	9	100%	0	0

# Nichtwissenschaftlicher Bereich Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2017 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

Tabelle 1b

Hochschule:

Besoldungs- /Entgeltgruppe		Vorangegangener Planungszeitraum																							
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/Beamte																									
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																									
Beschäftigte																									
außer tariflich Beschäftigte																									
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																									
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/Beamte		A 13	1	0	0%	1	0	0%																	
		A 12	1	1	100%	1	1	100%																	
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>			2	1	50%	2	1	50%	0	0		0	0		0	0		1	0		1	1	100%	0	0
Beschäftigte		E 12	1	1	100%	1	1	100%																	
		E 9	5	4	80%	4	3	75%	1	1	100%														
außer tariflich Beschäftigte																									
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>			6	5	83%	5	4	80%	1	1	100%	0	0		0	0		1	0		5	5	100%	0	0
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>			<b>8</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>0</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/Beamte		A 5	3	1	33%																				
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>			3	1	33%	0	0		0	0		3	1	33%	0	0		3	1	33%	0	0		0	0
Beschäftigte		E 6	6	6	100%	6	6	100%																	
		E 5	1	1	100%	1	1	100%																	
außer tariflich Beschäftigte																									
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>			7	7	100%	7	7	100%	0	0		0	0		0	0		2	2	100%	5	5	100%	0	0
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>			<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Auszubildende</b>																									
Auszubildende Beamte																									
Auszubildende Beschäftigte			1	1	100%	1	1	100%																	
<b>Auszubildende gesamt</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>INSGESAMT</b>			<b>19</b>	<b>15</b>	<b>79%</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>87%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Hochschule: Staatliche Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen			Anzahl der Einstellungen			Anzahl der Beförderungen		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Beförderungen von Frauen	Frauenanteil in %
1	61	0	0	1	0	0	1	0	0

Anzahl der Höhergruppierungen			Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen		
Gesamt	Höhergruppierungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
0	0	0	0	0	0

## Gremien im wissenschaftlich/künstlerischen und nichtwissenschaftlichen Bereich

Gremium	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums	Aktuelle Situation	Zielwert des Frauenanteils in % für das Jahr 2021
<b>Hochschulrat</b>			
Gesamt	7	7	
Anzahl Frauen	2	3	
Frauen in %	29%	42%	mind. 40 %
<b>Senat</b>			
Gesamt	22	20	
Anzahl Frauen	8	7	
Frauen in %	36%	35%	40%
<b>Studienkommission</b>			
Gesamt	5	6	
Anzahl Frauen	2	2	
Frauen in %	40%	33%	50%
<b>Studierendenparlament</b>			
Gesamt	16	16	
Anzahl Frauen	7	12	
Frauen in %	44%	75%	50%
<b>Personalrat</b>			
Gesamt	3	3	
Anzahl Frauen	2	1	
Frauen in %	66%	33%	66%