

Gleichstellungsplan  
der  
Staatlichen Akademie der  
Bildenden Künste Stuttgart  
2018 - 2022

<b>1 Zusammenfassung</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Geltungsbereich</b> .....	<b>6</b>
<b>3 Rahmenbedingungen</b> .....	<b>6</b>
3.1 Gleichstellung.....	6
3.2 Strukturelle Diskriminierung.....	6
<b>4 Ziel- und Zeitvorgaben</b> .....	<b>6</b>
4.1 Quantitative Ziele.....	6
4.2 Qualitative Ziele.....	7
4.3 Zeitvorgaben.....	7
<b>5 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern</b> .....	<b>9</b>
5.2 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.....	11
5.3 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien.....	11
5.4 Repräsentanz in Selbstverwaltungsgremien.....	12
5.5 Reflexion struktureller Diskriminierung.....	12
5.6 Vorbilder.....	12
5.7 Fort- und Weiterbildung.....	12
5.8 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium sowie künstlerischer und/oder wissenschaftlicher Tätigkeit mit familiären Aufgaben.....	12
5.9 Förderung des weiblichen künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Nachwuchses.....	14
5.10 Förderung des weiblichen nicht künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Nachwuchses.....	16
5.11 Gleichstellung von Doktorandinnen.....	16
5.12 Institutionalisierung von Gender-Studien.....	17
5.13 Weitere Maßnahmen.....	17
5.14 Finanzierung der Gleichstellung.....	18
<b>6 Controlling</b> .....	<b>19</b>
6.1 Veröffentlichung des Gleichstellungsplans.....	19
6.2 Statistische Auswertung/Statistik als Controlling-Instrument.....	19
6.3 Mittelvergabe an Fachgruppen, Institute und künstl./wiss. Einrichtungen.....	20
6.4 Klärung der Verantwortlichkeiten.....	20
6.5 Berichtspflichten.....	20
<b>7 Inkrafttreten</b> .....	<b>20</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>21</b>
Rechtliche Grundlage und Informationsquellen.....	21

## **1 Zusammenfassung**

Der Gleichstellungsplan für die ABK Stuttgart erfüllt die in § 4 Landeshochschulgesetz (LHG) festgesetzten Pflichten der Akademien, für jeweils fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberufliche tätige Personal zu entwickeln. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans 2018 bis 2022 und bezieht sich auf alle Mitglieder der ABK Stuttgart. Der Gleichstellungsplan enthält Ziel- und Zeitvorgaben. Er wurde in enger Kooperation zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat entwickelt und in weiten Zeilen von der Gleichstellungsbeauftragten formuliert.

Obwohl mittlerweile die Mehrzahl der Abiturientinnen weiblich ist, sind Frauen in höheren Positionen, ob in Staat, Wirtschaft, Wissenschaft oder Kunst, an Universitäten oder Akademien nach wie vor unterrepräsentiert. An deutschen Kunstakademien liegt der Anteil der Studierenden in der Regel bei über 50%, der Anteil der festangestellten Frauen im lehrenden Bereich aber lediglich bei ca. 25%.

Im neuesten CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten von 2017 steht die ABK Stuttgart zwar mittlerweile etwas besser da als noch vor zwei Jahren, sie befindet sich allerdings in vielen Auflistungen immer noch in der Mittel- oder Schlussgruppe. Relativ gesehen kann folglich eine positive Bewertung konstatiert werden, absolut besteht weiterhin Verbesserungspotential. Dies gilt ganz besonders mit Blick auf die "leaky pipeline": Analysiert man die Geschlechteranteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen an der ABK, wird hier eine besondere Ausprägung deutlich (s. Abb. 1).

Die ABK Stuttgart verfügt über einen traditionell hohen Frauenanteil unter den Studierenden von momentan 66%, der durch geschlechterspezifische Fächerpräferenzen bedingt ist. Der starke Frauenanteil zieht sich durch alle Qualifikationsstufen bis hin zu den Doktorandinnen und Doktoranden. Danach zeigt sich, beginnend mit den künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Lehrbeauftragten bis zu den Professorinnen und Professoren, ein Rückgang der Frauenanteile bis auf 27%. Die extremere Ausprägung der „leaky pipeline“ an der ABK ist somit durch die spezifische Startposition bedingt. (siehe Abbildung 1)

Selbstkritisch muss angemerkt werden, dass die im letzten SEP geforderten Strukturveränderungen in diesem Kontext nicht umfassend umgesetzt werden konnten. In den nächsten Jahren ist daher eine Vielzahl konkreter Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele erforderlich.

Den anstehenden Generationenwechsel wird die ABK dafür nutzen, in der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herzustellen. Um dies zu erreichen, soll auf mindestens 12 der 17 neu zu besetzenden Professuren eine Frau berufen werden. Das würde den Frauenanteil bei den Professuren von derzeit 20,9 % schlagartig auf dann 45,8 % erhöhen. Gleichzeitig soll das ausgewogene Verhältnis unter den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten werden.

Erfreulicherweise hat der Frauenanteil im Hochschulrat, dem Rektorat und dem Senat stark zugenommen. Um dies auch bei den Professuren zu erreichen, sollen Berufungsleitfäden ausgearbeitet und die bereits vorliegenden Richtlinien zu aktiver Rekrutierung geeigneter, international erfahrener und renommierter Bewerberinnen verabschiedet werden. Außerdem soll die Förderung gerade von Künstlerinnen über Stipendienprogramme ausgebaut werden. Hier ist das MWK gefordert, die Kontinuität dieser Programme zu gewährleisten und gegebenenfalls neue zu entwickeln.

Außerdem setzt sich die ABK das Ziel, am neuen Professorinnenprogramm teilzunehmen. Da die Antragstellung komplex und unter anderem ein Gleichstellungskonzept gefordert ist, das nicht der Gleichstellungsplan ist, müssen die Gleichstellungsbeauftragten auf jeden Fall akademieintern unterstützt werden und der Akademie sollte externe Unterstützung gegeben werden.

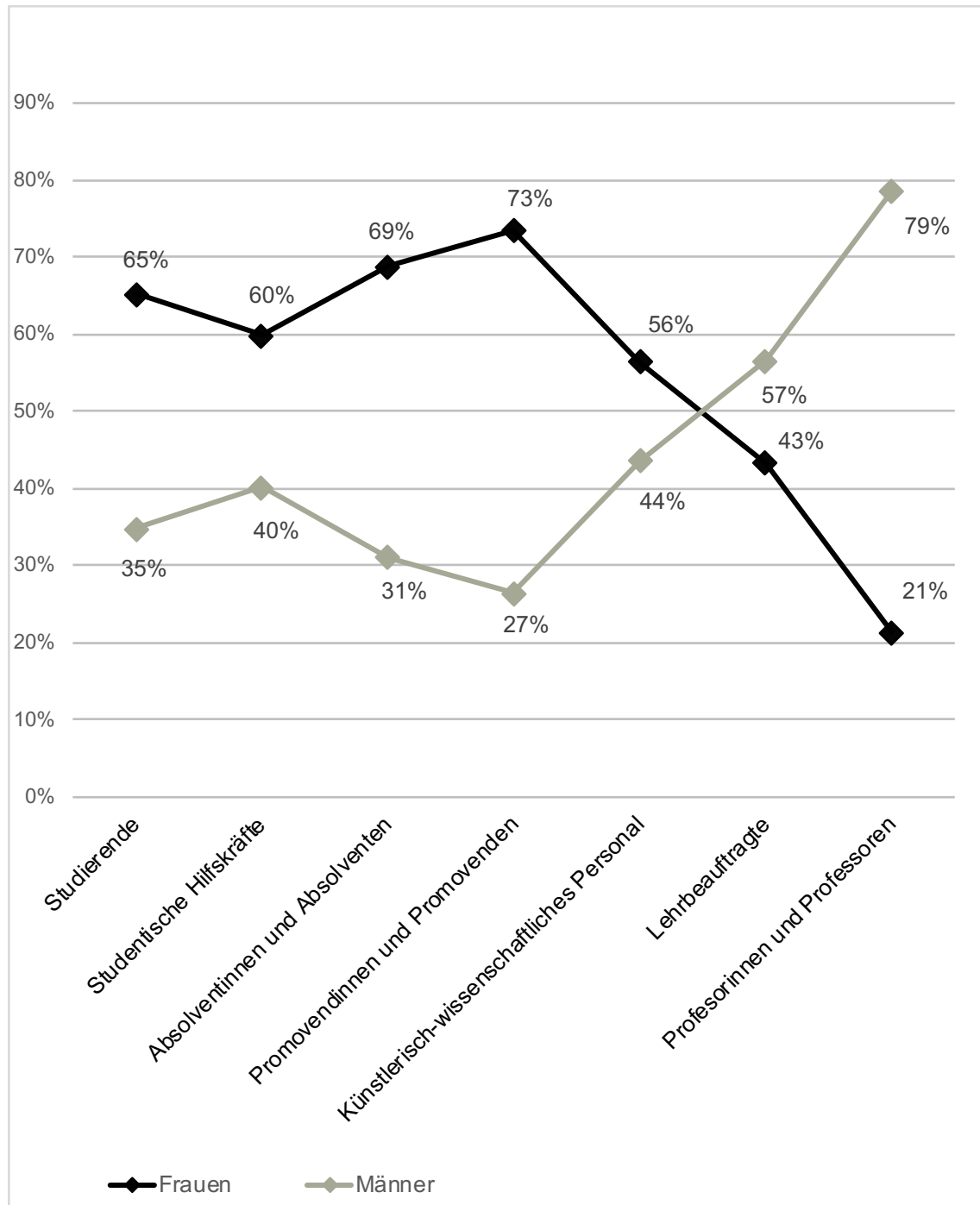
Damit die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten akademieintern wirksame Unterstützung erfährt, soll im Senat schnellstmöglich die vom LHG geforderte Gleichstellungskommission als beratender Ausschuss eingerichtet und in jeder Fachgruppe eine Person mit Aufgaben zur Förderung der Gleichbehandlung betraut oder ein eigenes Gremium gebildet werden. Dadurch würde die Arbeit auf mehrere Personen verteilt und Gleichstellungsarbeit direkt in den Fachgruppen angesiedelt werden.

Das Ministerium ist gefordert, die noch immer ausstehende Gleichstellungsbeauftragten-Entlastungsverordnung zu erstellen, damit eine Rechtsgrundlage für die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten gegeben ist.

Da die Fortschritte bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung als Leistungskriterium Einfluss auf die staatliche Förderung haben und dies auch Gegenstand regelmäßiger Evaluation sein soll, besteht künftig auch ein finanzielles Interesse, durch eine substanzielle und dauerhafte Durchsetzung der Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen Nachteile zu vermeiden. Der Gleichstellungsplan zeigt Wege dazu auf. Zur Umsetzung ist jede und jeder Einzelne im jeweils eigenen Verantwortungsbereich aufgerufen.

Eine durchgängige Sicherung von Gleichstellung bedeutet, dieses Ziel als eine Aufgabe der Hochschulleitung zu verankern und sichtbar auf allen organisatorischen und strukturellen Ebenen zu verfolgen.

Abbildung 1 ABK Stuttgart: Geschlechterverteilung auf akademischen Qualifikationsstufen, Stand Berichtszeitraum 2016



## **2 Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Frauen und Männer in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung die an der ABK Stuttgart tätig sind.

## **3 Rahmenbedingungen**

In der Diskussion um die Chancengleichheit der Geschlechter und die Förderung von Frauen im Arbeitsleben werden viele Begriffe uneinheitlich gebraucht und die Abgrenzung ähnlicher Termini nur selten herausgearbeitet. Eine fehlende Übereinstimmung in der Terminologie erschwert jedoch die objektive Diskussion und führt zu vermeidbaren Spannungen. Dem soll mit den nachfolgenden Ausführungen begegnet werden.

### **3.1 Gleichstellung**

Der Begriff der Gleichstellung wird im Sinne von Art. 3 Abs. 2 GG verstanden: „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.“ Die ABK Stuttgart achtet auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und fördert die Chancengleichheit der Geschlechter.

### **3.2 Strukturelle Diskriminierung**

Unter den Begriff der strukturellen Diskriminierung wird die Benachteiligung einer gesellschaftlichen Teilgruppe, hier eines Geschlechts, subsumiert, die zurückgeführt werden kann auf Verhaltensweisen, Einstellungen und Rollenzuweisungen, die durch die Struktur der Gesamtgesellschaft oder der Gesamtgruppe geprägt werden.

## **4 Ziel- und Zeitvorgaben**

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan der ABK Stuttgart will einen Beitrag zur Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern leisten. Er regelt Grundsätze der Gleichstellung, die an der ABK Stuttgart folgende Ziele hat:

### **4.1 Quantitative Ziele**

Frauen und Männern soll der gleiche Zugang zu allen Positionen in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung an der ABK Stuttgart eröffnet werden. Es wird eine gleichmäßige Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf alle Ämter, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktionen und Leitungspositionen angestrebt. Für die ABK Stuttgart heißt das, dass der Anteil an Frauen nicht nur bei den Professuren, sondern auch bei den Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bei den Lehraufträgen erhöht werden muss.

Der Unterrepräsentanz von Frauen im Kunst- und Wissenschaftsbetrieb soll entgegenge wirkt und die Möglichkeiten von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen für selbstbestimmte Arbeit verbessert werden. Frauenförderung ist auf Ergebnisse, Analysen und Anstöße aus der Frauen- und Geschlechterforschung angewiesen. Diese wiederum bedarf der Frauenförderung, denn sie braucht nicht nur eigene Arbeitsmöglichkeiten, sondern sie bedarf auch eines reichhaltigen Umfeldes von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen mit unterschiedlichen Arbeitsgebieten.

## **4.2 Qualitative Ziele**

Prinzipiell ist es ein Ziel der ABK Stuttgart, Strukturen zur Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungs- und Studienbedingungen zu schaffen, die die Qualität der Hochschule sowie die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen bzw. sicherstellen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, ein partnerschaftliches Arbeitsklima, in dem die Persönlichkeitsrechte von Frauen und Männern respektiert werden, und vielseitige Qualifizierungsangebote sind Prüfsteine einer geschlechtergerechten Gestaltung der Hochschule.

Der Gleichstellungsplan wird als Instrument zukunftsorientierter Personalplanung verstanden. Außerdem soll er dazu beitragen, dass die weiblichen Beschäftigten motiviert werden, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen. Neben den personalplanerischen Zielen des Gesetzes muss der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen in allen Bereichen der ABK Stuttgart besondere Aufmerksamkeit gelten.

Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden.

## **4.3 Zeitvorgaben**

Aufgabe der Ziel- und Zeitvorgaben ist es, strategische Planungsziele für die Erhöhung des Anteils von Männern im Studium und von Frauen in Forschung und Lehre an der Akademie zu setzen. Dabei ist es primäres Ziel der Frauenförderung, bestehende Nachteile und Ungerechtigkeiten auszugleichen und eine gleichberechtigte Situation für alle an der Akademie Tätigen zu schaffen. Von einer gleichberechtigten Situation kann ausgegangen werden, wenn:

- der Anteil der Studentinnen, die eine Stelle als studentische Hilfskraft haben, dem Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches entspricht,
- der Anteil der Stipendiatinnen, z.B. im Rahmen des Landesgraduiertenfördergesetzes, dem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches entspricht,
- der Anteil der Frauen auf Promotionsstellen dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfachs entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem Anteil der qualifizierten Bewerberinnen entspricht,
- der Anteil der Frauen bei Lehraufträgen dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfachs entspricht.
- Der Anteil der in der Verwaltung beschäftigten Frauen dem Anteil der qualifizierten Bewerberinnen entspricht.

Innerhalb der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans werden voraussichtlich neu zu besetzen sein:

- 17 Professuren
- 22 Stellen bei akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (künstlerisch, wissenschaftlich) – zur Zeit 3x 100%, 2 x 75%, 1 x 60%, 14 x 50%, 2 x 30%
- 3 Stellen bei akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (technisch)

- 5 Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich/in der Verwaltung

Bei den Professuren bleibt die Professur ohne Planstelle (Kostümbild) sowie die Drittmittel-finanzierte Stelle (Fachdidaktik Kunst und Bildungswissenschaften/„FLAG“) außer Betracht.

Ziel ist es im Rahmen dieses SEP von den neu zu besetzenden Professuren 12 mit Frauen zu besetzen. Das würde den Frauenanteil bei den Professuren von derzeit 20,9 % auf dann 45,8 % erhöhen. Durch die kurzen Laufzeiten der Verträge bei Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (künstlerisch-wissenschaftlich) sollte dort darauf geachtet werden, dass das momentan fast ausgewogene Verhältnis beibehalten wird. Bei den Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Technische Lehrerinnen und Lehrer) werden in der Laufzeit dieses GSP drei Stellen zu besetzen sein, davon sollen zwei mit einer Frau besetzt werden. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich um handwerkliche Stellen im Bereich Bühne/Stein/Holz/Bronzeguss und Gipsformbau und digitale Fertigung handelt. Es gilt abzuwarten, wie hier die Bewerberinnen- bzw. Bewerbersituation aussieht.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich/im Bereich der Verwaltung werden in der Laufzeit dieses GSP fünf Stellen zu besetzen sein, davon sollen drei mit einer Frau besetzt werden.

Schwieriger wird es, den Anteil von Frauen zielgerichtet bei den Lehraufträgen zu erhöhen, da es kein festgelegtes Verfahren gibt und die Auswahl nicht in Kommissionen stattfindet, in denen die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist. Hier wird es darum gehen, die Professorinnen und Professoren, die zuständig sind, in Gesprächen zu sensibilisieren und regelmäßig auf die bestehenden Ungleichgewichte aufmerksam zu machen.

Wie bereits oben bemerkt, wurde der im letzten SEP geforderte Frauenanteil von 27% bei den Professuren nicht erreicht. Bisher ist der Anteil von Frauen an künstlerischen und wissenschaftlichen Beschäftigten an der ABK Stuttgart niedriger als der Frauenanteil am Pool potentieller Bewerberinnen und Bewerber. Dies gilt für alle Fächer und alle Qualifikationsstufen. Um den Frauenanteil gerade in den Führungspositionen zu erhöhen, muss die Akademie daher dringend Maßnahmen ergreifen. „Aktive Rekrutierung“ von Frauen und deren Dokumentation soll verpflichtender Teil jeder Berufung werden.



## 5 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

### 5.1 Transparenz bei Stellenbesetzungen

#### a. Stellenausschreibungen

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der für die Stellenbesetzung verantwortlichen Person zum frühest möglichen Zeitpunkt über eine anstehende Stellenbesetzung informiert.
- Bei Stellenausschreibungen im künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Dienst ist grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche oder aber die geschlechtsneutrale Form der Berufsbezeichnung zu verwenden.
- In Stellenausschreibungen für Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen Frauen gezielt angesprochen werden. Dies geschieht unter anderem durch den Zusatz: „Die Staatliche Akademie der Bildenden Künste Stuttgart hat sich in ihrem Gleichstellungsplan zur Erhöhung des Frauenanteils im künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Dienst verpflichtet. Die Hochschule begrüßt deshalb entsprechende Bewerbungen.“
- Bei anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen erfolgt die Ausschreibung ohne den Zusatz.
- Diejenige Person oder Stelle, die für die Stellenausschreibung zuständig ist, hat für die korrekte Abfassung bzw. Veröffentlichung der Stellenausschreibung Sorge zu tragen und die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren.
- In allen Bereichen sind zu besetzende Stellen grundsätzlich öffentlich auszuschreiben und akademieintern bekanntzumachen. Es sei denn, es gibt einen triftigen Grund. In einem solchen Fall muss die Gleichstellungsbeauftragte informiert werden und zustimmen.
- Die Lehrenden sollen bereits bei der Auswahl ihrer studentischen Hilfskräfte verstärkt die Bewerbung bzw. Auswahl qualifizierter Frauen einfordern und berücksichtigen.

#### b. Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen

- Die Fachgruppen sollen sich um die Gewinnung international erfahrener und renommierter Professorinnen im Rahmen der Bestenauslese bemühen. Dazu ist es wichtig, bereits im Vorfeld eines Auswahlverfahrens eine aktive Recherche und Ansprache zu tätigen und gezielt Künstlerinnen oder Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern. Da an der ABK Stuttgart der Frauenanteil unter den Professuren noch nicht so hoch ist, dass eine große Auswahl an Frauen für Kommissionen zur Verfügung steht (und die wenigen Professorinnen verständlicherweise nicht an fast allen Kommissionen teilnehmen wollen und können), gibt es in allen Berufungskommissionen immer noch einen extrem hohen Männeranteil und damit das Problem einer dementsprechend geprägten Gruppendynamik. Dies muss stärker reflektiert und bei den Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Mit dem Begriff der „Aktiven Rekrutierung“ von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen ist die gezielte Recherche nach und die Kontaktaufnahme mit potentiellen Bewerberinnen für eine Professur oder eine andere künstlerische oder wissenschaftliche Position innerhalb der ABK Stuttgart im Rahmen eines geregelten Verfahrens (eines Berufungsverfahrens oder anderen Auswahlverfahrens) gemeint. Die aktive Rekrutierung soll der Bestenauslese und der Er-

höhung des Frauenanteils in künstlerischen und wissenschaftlichen Positionen dienen, indem eine möglichst große Zahl potentieller Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Stelle (bzw. ein Stipendium) ermittelt wird und aus diesem Bewerberinnenkreis die Qualifiziertesten kontaktiert und zur Bewerbung aufgefordert werden. Die aktive Recherche und Ansprache muss dokumentiert werden. Seit einigen Jahren liegen für die ABK – erstellt von der Gleichstellungsbeauftragten – „Informationen zu geschlechtergerechten Berufungs-, Auswahl und Einstellungsverfahren“ vor, unter anderem mit einer Richtlinie „Aktive Rekrutierung von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen“, die nur noch offiziell verabschiedet werden müssen.

- Außer der Gleichstellungsbeauftragten müssen den Berufungskommissionen zwei fachkundige (stimmberechtigte) Frauen angehören. Diese dürfen keine Studentinnen sein.
- Zu Auswahlgesprächen bzw. zu Vorträgen sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem prozentualen Anteil an den Bewerbungen eingeladen werden oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, sofern sie die notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.
- Bei Berufungsverfahren soll unter den zwei externen Gutachterinnen und Gutachtern eine Frau sein.
- Bei der Bewertung der Qualifikation sind auch nachzuweisende Ausfallzeiten (bisherige Teilzeitarbeit oder Erwerbslosigkeit durch Mutterschutz, Elternzeit, Erziehungsurlaub, oder soziales Jahr) in Rechnung zu stellen und dürfen nicht zum Nachteil der Bewerber gewertet werden.
- Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder nach der Gewährleistung der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.
- Für die Vergabe von Stipendien durch die Akademie gelten die gleichen quantitativen Vorgaben wie für die Besetzung von studentischen Hilfskraft- und Promotionsstellen. Die Lehrenden werden aufgefordert, Frauen zur Beantragung von Stipendien zu motivieren. Sie sind gehalten, Frauen im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen gleiche Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen auf Tagungen und in Publikationen im In- und Ausland darzustellen.
- Für die Vertretung von Professuren soll gezielt nach Frauen gesucht werden, insbesondere ist Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, ihre Eignung für die Besetzung einer Professur nachzuweisen. Auch hier soll die aktive Suche dokumentiert werden.
- Im nichtwissenschaftlichen Bereich/in der Verwaltung sollte vor der Ausschreibung einer Stelle zunächst geprüft werden, ob ggf. bereits vorhandenes weibliches Personal das Anforderungsprofil der Stelle erfüllt oder in vertretbarer Zeit mit Hilfe von Fortbildungen erreichen kann. Sofern die auszuschreibende Stelle mit einer Höhergruppierung bzw. Aufstiegsmöglichkeit verbunden ist, soll das weibliche Personal ausdrücklich auf die auszuschreibende Stelle hingewiesen und zur internen Bewerbung auf die Stelle ermutigt werden.
- Um Verfahrensfehler in Kommissionen zu vermeiden und das Thema Gleichstellung zu stärken, wird derzeit die Richtlinie „Rechtliche Grundlagen von Auswahl- und Berufungsverfahren – der gesetzliche Gleichstellungsauftrag“ erstellt. Die Rektorin der ABK ist Mitglied in einer Arbeitsgruppe des MWK mit Vertreterinnen und Vertretern aller Hochschularten zum Thema „Leitfäden für Berufungsverfahren“.

## **5.2 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten**

Wie in der Änderung der Grundordnung der ABK Stuttgart festgeschrieben (und vom Senat und Hochschulrat auch bereits bestätigt), wählt der Senat der Akademie in der Regel aus dem Kreis des an der Akademie hauptberuflich tätigen weiblichen künstlerischen /wissenschaftlichen Personals eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen. Die gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte und eine der Stellvertreterinnen werden in der Regel aus dem Kreis des an der Kunsthochschule hauptberuflich tätigen weiblichen künstlerischen/wissenschaftlichen Personals gewählt. Eine zweite Stellvertreterin wird für das nichtwissenschaftliche Personal aus dem Kreis des an der Kunsthochschule hauptberuflich tätigen weiblichen nichtwissenschaftlichen Personals gewählt. Gewählt wird für die Dauer von zwei Jahren.

Damit die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wirksame Unterstützung erfährt, soll im Senat schnellstmöglich die vom LHG geforderte Gleichstellungskommission als beratender Ausschuss eingerichtet und in jeder Fachgruppe eine Person mit Aufgaben zur Förderung der Gleichbehandlung betraut oder ein eigenes Gremium gebildet werden. Dadurch würde die Arbeit auf mehrere Personen verteilt und Gleichstellungsarbeit direkt in den Fachgruppen angesiedelt werden.

Das LHG sieht vor „Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.“

Das soll durch eine Rechtsverordnung des MWK geregelt werden (GEVO), die die Entlastung nach Größe der Hochschule spezifiziert. Noch ist die Rechtsverordnung allerdings nicht erstellt.

Die ABK Stuttgart stellt der Gleichstellungsbeauftragten für ihre Arbeit ein Sachmittelbudget in Höhe von 3.500,- Euro jährlich zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es einen mit Computer ausgestatteten Arbeitsplatz. Sie erhält ferner personelle Unterstützung durch eine geprüfte wissenschaftliche Hilfskraft in einem Umfang von monatlich 20 Stunden.

Obwohl gesetzlich noch nicht vorgesehen, ist die amtierende Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Monat vier Arbeitstage für ihre Tätigkeit „freigestellt“ und die anderen Aufgaben sind dementsprechend reduziert. Im Fall der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten mit Lehrverpflichtung würde die Hochschule dieser bis zu 10% Deputatsermäßigung gewähren. Sollte die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der W-besoldeten Professorinnen und Professoren gewählt werden, hat diese ein Anrecht auf die von der Akademie dafür festgeschriebene Funktionszulage. Die ABK Stuttgart würde es begrüßen, wenn es eine Möglichkeit gäbe, auch Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der Akademischen Mitarbeiter offiziell eine Zulage zahlen zu können.

Weiteres wird die GEVO (Gleichstellungsbeauftragten-Entlastungs-Verordnung) regeln, die noch nicht in Kraft ist.

## **5.3 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien**

Im Senat ist die Gleichstellungsbeauftragte kraft Amtes stimmberechtigtes Mitglied, ebenso in Berufungs- und Einstellungskommissionen. Im Hochschulrat nimmt sie mit beratender Stimme teil. Sie erhält die Tagesordnungspunkte der Rektoratssitzungen, sodass sie sich zu gleichstellungsrelevanten Themen äußern kann.

#### **5.4 Repräsentanz in Selbstverwaltungsgremien**

Solange Gremien allein schon wegen der Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Gruppen nicht geschlechtsparitätisch besetzt werden können, soll angestrebt werden, dass Frauen in den akademischen Selbstverwaltungsgremien mindestens anteilig entsprechend der jeweiligen Beschäftigungszahlen in den Gruppen vertreten sind, um zu gewährleisten, dass bei Entscheidungen frauenspezifische Fragestellungen berücksichtigt werden. Die Akademie ermuntert daher Frauen, für eine Mitarbeit in Gremien auf den verschiedensten Ebenen zu kandidieren. Diese Ermunterung richtet sich ebenso an Studentinnen für die Vertretung der Studierendenschaft in den Gremien der Akademie. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten und die Studierenden aufgefordert, darauf zu achten und sich dafür einzusetzen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen verstärkt Frauen berücksichtigt werden.

#### **5.5 Reflexion struktureller Diskriminierung**

Alle Mitglieder und Angehörige der Akademie, die Personalverantwortung tragen, sollen sich der Bedeutung möglicher struktureller Diskriminierung im Rahmen von Auswahlverfahren bewusst werden. Die Lehrenden sind aufgefordert, sich über geschlechtsspezifische Wirkungen von Lehrmethoden und -materialien zu informieren und sich dies bewusst zu machen, um geschlechterspezifische Benachteiligungen zu vermeiden

#### **5.6 Vorbilder**

Es ist wichtig, dass Mitglieder und Angehörige der Akademie weibliche Nachwuchskräfte bei der Entscheidung für eine berufliche Tätigkeit unterstützen und – sofern sie entsprechende Erfahrung haben – darin bestärken, dass die Gründung einer Familie nicht den Ausschluss einer beruflichen Karriere bedeuten muss. Die Akademie hält es grundsätzlich für richtig, wenn ihre männlichen Mitglieder und Angehörigen Verantwortung für Familienarbeit übernehmen.

#### **5.7 Fort- und Weiterbildung**

- Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen sowie künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.
- Inhalte und Zeitpunkt der internen Fort- und Weiterbildungsangebote sollen den Möglichkeiten und Interessen von teilzeitbeschäftigten Frauen Rechnung tragen.

#### **5.8 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium sowie künstlerischer und/oder wissenschaftlicher Tätigkeit mit familiären Aufgaben**

- a. Allgemeines in Beschäftigungsverhältnissen und Studium
  - Die ABK Stuttgart informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen aufgrund familiärer Aufgaben, z.B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, und über die dies-

bezüglichen Bestimmungen in Tarifverträgen. Auf Wunsch wird in persönlichen Beratungsgesprächen mit den Betroffenen sichergestellt, dass sämtliche Flexibilisierungsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber einräumt, auch zugunsten der besseren Vereinbarkeit von künstlerischer und/oder wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgeschöpft werden.

- Beschäftigungsverhältnisse sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind.
- Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen soll so schnell und unkompliziert wie möglich entsprochen werden, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Familienorientierte Urlaubszeiten werden vorrangig gewährt; diese müssen allerdings mit den Semesterzeiten vereinbar sein. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf arbeitslosenversicherungs-, renten- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen und zwar automatisch, ohne dass sie nachfragen müssen.
- Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie dies nicht selbst für eine bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- Die ABK Stuttgart sorgt bei familiär bedingten Ausfallzeiten von Künstlerinnen/Künstlern und Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern im Rahmen ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten für Mittel, um den Ausfall personell ausgleichen zu können. Stellen, die durch Erziehungs- oder Sonderurlaub aus familiären Gründen nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des geltenden Haushaltsrechts unverzüglich zu besetzen.
- Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung darf nicht die Übernahme von Leitungsfunktionen ausschließen. Leitungsfunktionen sind so zu gestalten, dass sie auf Wunsch auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
- Die Studien- und Prüfungsordnungen wirken darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.
- Die Erkrankung eines Kindes, dessen Betreuung nicht anderweitig sichergestellt werden kann, gilt für Prüflinge als ein objektiver, triftiger, nicht von ihm oder ihr zu verantwortender Grund, der Prüfung fernzubleiben. Krankheit und Betreuungsnotwendigkeit müssen entsprechend den Anforderungen der jeweiligen Prüfungsordnung unverzüglich gemeldet und nachgewiesen werden.
- Die ABK Stuttgart wirkt darauf hin, dass „Familienzeiten“ bei der Studienzzeitberechnung angemessen berücksichtigt werden und in Ausnahmefällen Studien- und Prüfungsleistungen auch während einer Beurlaubung möglich sind.
- Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist auf die üblichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen. Parallelveranstaltungen sollten zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Studierenden Eltern soll vorrangig eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Terminen eröffnet werden.
- Die Sitzungszeiten der Gremien und Kommissionen der Selbstverwaltung sollen so gelegt werden, dass insbesondere die Belange von Angehörigen und Mitgliedern mit Familienpflichten berücksichtigt werden können.

b. Kinderbetreuung

- Das Studierendenwerk Stuttgart führt auf dem Campus Weißenhof der ABK Stuttgart eine dienststellennahe Kindertagesstätte. Die Kindertagesstätte „Die wilde 13“ bietet Platz für 10 Kinder im Alter von bis zu drei Jahren. Vorrangig werden Kinder von Studierenden und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern aufgenommen. Es sollte Möglichkeiten flexibler Kinderbetreuung für Notfälle, Wochenenden und Veranstaltungen geben. Konzepte werden gerade von den Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. In diesem Zusammenhang wird auch über Zuschüsse zu Tagungsreisen mit Kindern (für mitreisende Partner bzw. Kinderbetreuung) diskutiert werden müssen.
- Die ABK Stuttgart wird einen Stillraum und Wickeltisch (außerhalb der Toilette) einrichten.

c. Dual Career

Als „Dual Career Couple“ bezeichnet man Partnerschaften, in denen beide Partner über höhere, meist akademische Bildungsabschlüsse und ein hohes Maß an „Commitment“ hinsichtlich des Berufs und eine lebenslange Aufstiegs- bzw. Karriereorientierung verfügen. Sie legen gleichzeitig Wert auf die Pflege ihrer Partnerschaft und/oder Familie.

Bei diesen Paaren gewinnt die Verflechtung von Berufskarriere zu Doppelkarrieren – definiert als erfolgreiches Verfolgen einer beruflichen Karriere durch beide Partner – immer mehr an Bedeutung. Die ABK Stuttgart ist Mitglied bei „DualCareerSolutions“, einem Netzwerk für Karrieren in und um Stuttgart.

„DualCareerSolutions“ unterstützt hoch qualifizierte Paare bei ihren beruflich motivierten Mobilitätsentscheidungen. Die Schwerpunkte liegen dabei auf der Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und gemeinsamer Karriere, auf der Integration in den Arbeitsmarkt und der Anschlussfähigkeit an die bisherige Aus- und Bildungskarriere.

Mit dem Zusammenschluss von Hochschulen der Regionen Stuttgart, Tübingen und Ulm existiert ein leistungsstarkes Netzwerk für individuelle Lösungen und für die bestmögliche Ausgestaltung unterschiedlicher Dual Career Situationen in Wissenschaft und Wirtschaft. Aufgrund der Spezialisierung der beteiligten Hochschulen ist das Netzwerk allerdings nicht stark im Bereich der künstlerischen Fächer aufgestellt.

## **5.9 Förderung des weiblichen künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Nachwuchses**

a. Studienzulassungsverfahren

Neue Studienpläne sind so zu konzipieren und durchzuführen, dass strukturelle und individuelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden können. Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Konzepten und zum Verlauf der Verfahren zu hören.

b. Gleichstellung von Studentinnen



- Bei der Vergabe von Preisen und bei allen Maßnahmen zur Verbesserung der Studierfähigkeit ist darauf zu achten, dass Studentinnen unter Berücksichtigung der Qualitätskriterien der Entscheidungsorgane angemessen partizipieren.
  - Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften soll dem Frauenanteil an den Studierenden entsprechen. Studentinnen sollen gezielt zur Bewerbung als studentische Hilfskraft ermutigt werden.
  - Das Rektorat übermittelt zwei Mal jährlich (im Januar und im Juli) alle statistisch relevanten Daten zu Studienabschlüssen, Promotionen und Preisen aufgeschlüsselt nach Geschlecht an die Gleichstellungsbeauftragte.
- c. Nachwuchsförderung durch allgemeine Programme
- Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifikation und Familie: Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) und der Europäische Sozialfonds (ESF) fördern mit dem Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen exzellente Hochschulabsolventinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kind in Baden-Württemberg, die eine Promotion, Habilitation oder entsprechende künstlerische Qualifikation anstreben. In den drei Förderlinien ist die Förderlinie II besonders interessant für künstlerische Entwicklungsvorhaben, die mit einem Stipendium gefördert werden. Die ABK Stuttgart hat zur Zeit eine Stipendiatin in diesem Programm, dessen Förderdauer sich über zwei Jahre erstreckt. Ziel ist es, pro Jahr mindestens eine Stipendiatin zu fördern.  
Eine Stipendiatin, die auch in diesem Programm gefördert wurde, ist über ein Drittmittelprojekt zur Zeit Juniorprofessorin an der ABK.
  - Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Kunst- und Musikhochschulen (MPL-KMH):  
Die ABK Stuttgart hat momentan vier Lehrbeauftragte mit Hilfe dieses Programms finanziert. Ziel ist es, diese Anzahl mindestens beizubehalten. Eine ehemals über dieses Programm geförderte Lehrbeauftragte hat mittlerweile einen Ruf als Professorin an eine Kunsthochschule erhalten, eine weitere ist zur Zeit Vertretungsprofessorin.
  - Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen:  
Die ABK Stuttgart hat mit diesem Programm einmal eine Wissenschaftlerin fördern können, die mittlerweile Professorin an einer renommierten Universität ist. Aufgrund dessen, dass die Hochschule bei diesem Programm einen Teil der Kosten übernehmen muss, muss bei jeder neuen Ausschreibung neu diskutiert werden, ob die ABK mit Bewerbungen teilnehmen kann.
  - Professorinnenprogramm:  
Wenn Bund und Länder das Professorinnenprogramm auch nach 2017 fortsetzen, sollte die ABK versuchen, einen Antrag zu formulieren. Als eine der Maßnahmen, mehr Frauen auch nach der Promotion/dem künstlerischen Abschluss im Hochschulsystem/ zu halten, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen und hierfür insgesamt 300 Millionen Euro (150 Millionen Euro je Phase) zur Verfügung gestellt. Das Programm wirkt auf zwei Ebenen. Es erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen und stärkt durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.  
Hochschulen qualifizierten sich für eine Teilnahme am Programm durch Gleichstellungskonzepte, die extern begutachtet wurden. Diese Konzepte umfassten unter ande-

rem speziell auf die jeweilige Hochschule ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Hochschulen, die ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorlegen konnten, bekamen bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren als Anschubfinanzierung für fünf Jahre gefördert.

Da die Antragstellung ziemlich komplex (und ebenfalls die Abrechnungen bei erfolgreicher Antragstellung) und unter anderem ein Gleichstellungskonzept gefordert ist, das nicht der Gleichstellungsplan ist, müssen die Gleichstellungsbeauftragten auf jeden Fall akademieintern unterstützt werden und die Akademie sollte sich externe Unterstützung holen (andere kleiner Musikhochschulen haben das bereits erfolgreich vorgemacht).

#### **5.10 Förderung des weiblichen nicht künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Nachwuchses**

Neben den unter 4.1–4.8 genannten Aspekten, die gleichermaßen auf die Einstellung, Beschäftigung und Förderung von nichtwissenschaftlichen Angestellten und Beamtinnen anzuwenden sind, ist bei der Förderung des weiblichen nichtwissenschaftlichen Nachwuchses ein besonderes Augenmerk auf eine möglichst zielgerichtete Personalentwicklung zu richten. Dies gilt zum einen für erforderliche Fortbildungen im Rahmen der ursprünglich begonnenen Tätigkeit, zum anderen aber speziell auch für Schulungen, die den Weg für eine Aufstiegsmöglichkeit auf eine andere, höherwertige Stelle an der Akademie bereiten können. Hierbei sind insbesondere auch Fortbildungen zu berücksichtigen, die besonders auf die Stärkung von Frauen sowie die Vorbereitung von Frauen auf Führungsaufgaben ausgerichtet sind (z. B. Seminare für Frauen in Führungspositionen, Konflikt- und Selbstbehauptungstraining für Frauen). Für das Abbauen von Barrieren zur Erreichung einer höherwertigen Position mit mehr Verantwortung sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Frauen in leitenden Positionen wie Sachgebietsleitung, Werkstattleitung oder hauptamtliche Rektoratsmitglieder im Vordergrund stehen, indem Möglichkeiten zur Teilzeit- oder Telearbeit geschaffen werden. Ebenso sollten auch im nichtwissenschaftlichen Bereich Angebote für „Dual Career Couples“ nutzbar sein, um möglichst hochqualifiziertes weibliches Führungspersonal akquirieren zu können.

Die Erhebung der Fortbildungsbedarfe und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sollen innerhalb der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche gemeinsam mit den Vorgesetzten, bzw. je nach Position mit der Kanzlerin oder dem Kanzler /der Rektorin oder dem Rektor stattfinden.

#### **5.11 Gleichstellung von Doktorandinnen**

- a. Mitglieder und Angehörige der Akademie sollen weibliche Nachwuchskräfte in ihrem Entschluss für eine Promotion unterstützen und darin bestärken, dass die Entscheidung für eine Promotion nicht den Ausschluss von Familienplanung bedeuten muss.
- b. Die Akademie begrüßt den Quereinstieg in die wissenschaftliche Laufbahn nach Berufs- oder Familienphase.
- c. Bei der Vergabe von akademieinternen Promotions- oder Forschungs- oder Lehrpreisen sowie von Stipendien achtet die Akademie darauf, dass unter Berücksichtigung



der Qualitätskriterien der Entscheidungsorgane Frauen bei der Preisvergabe angemessen vertreten sind.

### **5.12 Institutionalisation von Gender-Studien**

Die Fachgruppen sollen die Entwicklung von Konzepten zur fachspezifischen Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Forschung unterstützen.

### **5.13 Weitere Maßnahmen**

#### **a. Verbesserung der Arbeits- und Lernumgebung**

- Die Akademie richtet Hygiene- und Sozialräume entsprechend heutigem Standard ein.
- Die Akademie stellt in ausreichendem Umfang geeignete und gut erreichbare Räume für Schwangere und stillende Mütter bereit und stattet sie aus (siehe oben).
- Die ABK Stuttgart sorgt für ausreichende Beleuchtung aller Räume und Wege.
- Um dem erhöhten Sicherheitsbedarf für Frauen gerecht zu werden, hat die Verwaltung, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und im Zusammenwirken mit der Polizei die baulichen Anlagen auf mögliche Gefahrenquellen untersucht und geeignete Gegenmaßnahmen entwickelt. Leider sind diese noch nicht vollständig umgesetzt.

#### **b. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

Begriff:

Da der Begriff der sexuellen Belästigung eine Vielzahl von nach Art und Schweregrad unterschiedlichen diskriminierenden und degradierenden Handlungen und Verhaltensweisen bezeichnet, wird er durch die Begriffe „sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ ersetzt, die wie folgt definiert sind:

- Sexuelle Diskriminierung: Herabsetzung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
- Sexuelle Belästigung: verbale und körperliche Übergriffe auf die Person
- Sexuelle Gewalt: Nötigung und Vergewaltigung

Richtlinien:

Die ABK Stuttgart verweist auf die gerade erneuerte „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Gewalt“.

Ansprechpartner:

In Fällen sexueller Belästigung stehen die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung der ABK, die psychologische Beraterin der ABK, die Psychotherapeutische Beratungsstelle und die Rechtsabteilung des Studentenwerks zur Verfügung.

Kampagne:

Die ABK arbeitet an einer Kampagne gegen unangemessenes Verhalten und für die Verhaltensgrundsätze der ABK. Gerade in einer Institution wie einer Kunstakademie müssen diese Werte immer wieder neu vermittelt werden.

- c. Sprachgebrauch: Sprachliche Gleichstellung/Außendarstellung
- Im allgemeinen Schriftverkehr werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die Beidnennung verwendet
  - Bei Satzungen sowie Formularen und Vordrucken werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen, die Beidnennung oder nur die weibliche Sprachform bzw. nur die männliche Sprachform verwendet (mit der Anmerkung, dass alle Bezeichnungen, die aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der weiblichen bzw. männlichen Sprachform verwendet werden, die entsprechende männliche bzw. weibliche Sprachform mit einschließen.) Diese Regelung soll alternierend angewendet werden und auch für Änderungen vorhandener Dokumente gelten.
  - Zeugnisse sind geschlechtsneutral oder in männlicher oder weiblicher Sprachform abzufassen.
  - Akademische Grade aufgrund einer bestandenen Akademieprüfung werden an Absolventinnen und Absolventen in derjenigen Sprachform verliehen, die von ihnen gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen, etc. Die Verantwortung obliegt der Person/dem Gremium, die/das für die o. g. Ausstellungen zuständig ist.
  - Die ABK Stuttgart achtet bei allen Außendarstellungen darauf, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer angesprochen werden. Sprache soll generell so verwendet und eingesetzt werden, dass alle Geschlechter und Identitäten gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden.
  - Die Gleichstellungsbeauftragte erarbeitet einen „Leitfaden für gendersensible und inklusive Sprache“.
  - Das Rektorat wird im Zuge der in den kommenden Semestern anstehenden Änderungen bei der Dokumentenherstellung und –veröffentlichung sowie –ablage bei Fortbildungsveranstaltungen auch das Thema der gendersensiblen Sprache einbinden.

#### **5.14 Finanzierung der Gleichstellung**

- a. Die Akademieleitung bemüht sich, Mittel für die Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen durch die Nutzung entsprechender Bundes- oder Landesprogramme bereitzustellen; akademieeigene Mittel werden unter angemessener Berücksichtigung auch der anderen Bedarfsträger eingesetzt.
- b. Die gleichstellungsspezifisch einzusetzenden Mittel werden im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten der ABK Stuttgart zugeteilt.

## **6 Controlling**

### **6.1 Veröffentlichung des Gleichstellungsplans**

- a. Der Gleichstellungsplan der ABK Stuttgart wird im Rahmen des SEP nach Inkrafttreten an alle Beschäftigten verteilt sowie an die Fachgruppen zur Veröffentlichung bei den Studierenden. Alle neuen Akademiemitglieder erhalten den Gleichstellungsplan bei Dienstantritt. Der Gleichstellungsplan kann bei der Gleichstellungsbeauftragten oder im Rektorat angefordert werden. Er liegt in den Sekretariaten zur Einsicht aus und ist im Internet abrufbar.
- b. Die Akademie überprüft ihre öffentlichen Verlautbarungen dahingehend, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer angesprochen werden.

### **6.2 Statistische Auswertung/Statistik als Controlling-Instrument**

- a. Nach Geschlecht differenzierte Statistiken sind die Grundlage für wirksames Controlling. Die Verwaltung konzipiert im Rahmen der Datenschutzvorschriften ihre Statistik-Programme so, dass das Merkmal Geschlecht in Kombination mit allen anderen Merkmalen ausgewertet werden kann.

Datenerfassung:

Es werden folgende Daten erhoben (jeweils getrennt nach Geschlecht):

- die Zahl der Studierenden,
- die Zahl der Studienabschlüsse
- die Zahl der Promotionen
- die Zahl der Stipendien
- die Zahl der Preise
- die Zahl der studentischen Hilfskräfte
- die Zahl der Doktorandinnen/Doktoranden und Habilitandinnen/Habilitanden
- die Zahl der Lehrbeauftragten und die Mittel, die dafür ausgegeben werden (anonymisiert)
- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Zahl der Beurlaubten, gegliedert nach Beurlaubungsgrund.
- die Zahl der Bewerbungen der letzten Verfahren,
- die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und den absehbaren Wechsel des Aufgabengebietes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen, der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen.

Diese Daten werden der Gleichstellungsbeauftragten automatisch in regelmäßigen Abständen zur Verfügung gestellt.

### **6.3 Mittelvergabe an Fachgruppen, Institute und künstl./wiss. Einrichtungen**

Im Rahmen der Mittelvergabe innerhalb der ABK Stuttgart wird die Förderung der Gleichstellung besonders berücksichtigt.

### **6.4 Klärung der Verantwortlichkeiten**

Die Rektorin bzw. der Rektor legt nach Verabschiedung des Gleichstellungsplans in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, den Verantwortlichen in den Fachgruppen und den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der zentralen Verwaltung fest, wer die Verantwortung für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen trägt und in welchem Zeitraum die Maßnahme umgesetzt werden muss.

### **6.5 Berichtspflichten**

- a. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeiten.
- b. Das Rektorat legt dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor.
- c. Die Rektorin bzw. der Rektor berichtet jährlich über die Umsetzung der Maßnahmen auf Akademieebene und macht zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten gegebenenfalls Vorschläge für neue Maßnahmen bzw. die Korrektur oder Beendigung einer Maßnahme.

## **7 Inkrafttreten**

Dieser Gleichstellungsplan tritt als Teil SEP 2018 bis 2022 nach der Zustimmung des Senats, der Beschlussfassung des Hochschulrats und der Zustimmung des Ministeriums in Kraft.

## Anhang

### Rechtliche Grundlage und Informationsquellen

Grundgesetz (Art. 3 Abs.2 und 3, Art.33 Abs. 2 GG) von 1950

Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg, Das Landeshochschulgesetz vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 19. Dezember 2013 (GBl. 2014 S. 1, 10)

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleGG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3191) geändert worden ist

BMFSFJ, Informationen zu Gender Mainstreaming

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23. Februar 2016

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017; GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Löther, Andrea; 2017

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5>

Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Veröffentlichung des Wissenschaftsrats vom 25.05.2012

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/Brigitte-Schlieben-Lange-Programm>

Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/mehr-frauen-in-der-wissenschaft-28-forscherinnen-erhalten-foerderung-vom-land/>

Margarethe-von-Wrangell-Habilitationsprogramm

<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/anteil-der-professorinnen-deutlich-gestiegen>