

STAATLICHE
KUNSTHALLE
KARLSRUHE

Chancengleichheitsplan 2020–2026

I) Einleitung

Die Staatliche Kunsthalle Karlsruhe legt gemäß den Bestimmungen des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) einen Chancengleichheitsplan vor.

Die Kunsthalle ist eine Einrichtung, in der in nahezu allen Bereich mehrheitlich Frauen tätig sind, dies gilt auch für die Leitungsebene. Dem Vorstand der Kunsthalle, der derzeit von einer Frau und einem Mann gebildet wird, ist es ein großes Anliegen, die Chancengleichheit aller Beschäftigten zu fördern.

II) Ziele

Mit dem Chancengleichheitsplan sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Sicherung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern
- ausgewogene Personalstruktur
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen
- Unterstützung der beruflichen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter*innen

III) Bestandsaufnahme der Personalstruktur

Die nachfolgenden Zusammenstellungen geben einen Überblick zur Personalstruktur der Kunsthalle, gegliedert nach

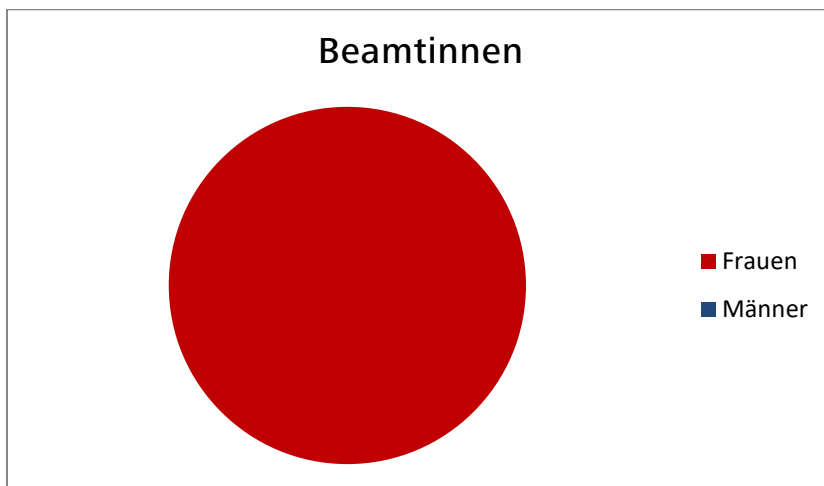
- der Zahl der Beschäftigten insgesamt;
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung;
- Laufbahngruppen (inklusive Volontariaten und FSJ);
- befristeten Beschäftigten.

In der Staatlichen Kunsthalle Karlsruhe waren zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 138 Personen beschäftigt, davon 115 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 83 %.

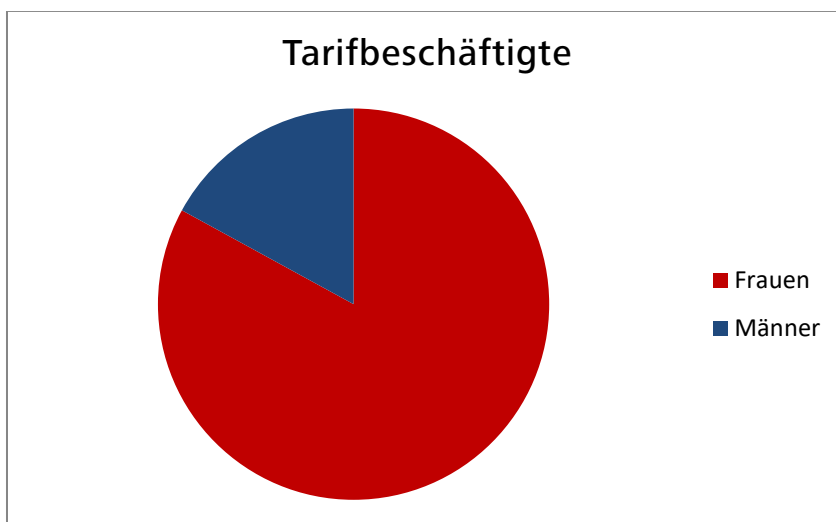


Die Verteilung der Geschlechter in Prozentangaben stellt sich bei den Beamtinnen und Tarifbeschäftigten wie folgt dar:

In der Kunsthalle sind 3 Beamtinnen tätig, das entspricht einem Frauenanteil von 100 %.



Bei den Tarifbeschäftigten sind von 135 Angestellten 112 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 83 %.



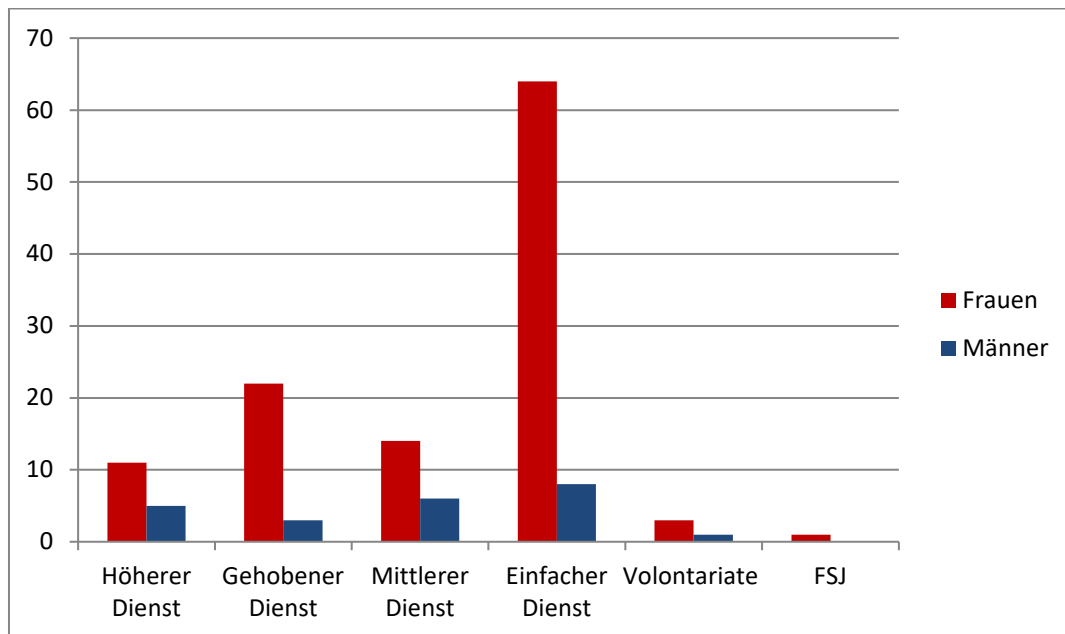
Die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeit, stellt sich folgendermaßen dar:

	Insgesamt	Frauen	Männer	prozentualer Frauenanteil
Vollzeit	40	26	14	65 %
Teilzeit	98	89	9	91 %

In den Laufbahngruppen ergibt sich folgende Aufteilung:

	Insgesamt	Frauen	Männer	prozentualer Frauenanteil
Höherer Dienst	16	11	5	69 %
Gehobener Dienst	25	22	3	88 %
Mittlerer Dienst	20	14	6	70 %
Einfacher Dienst	72	64	8	89 %
Wissenschaftliche Volontariate	4	3	1	75 %
FSJ	1	1	0	100 %

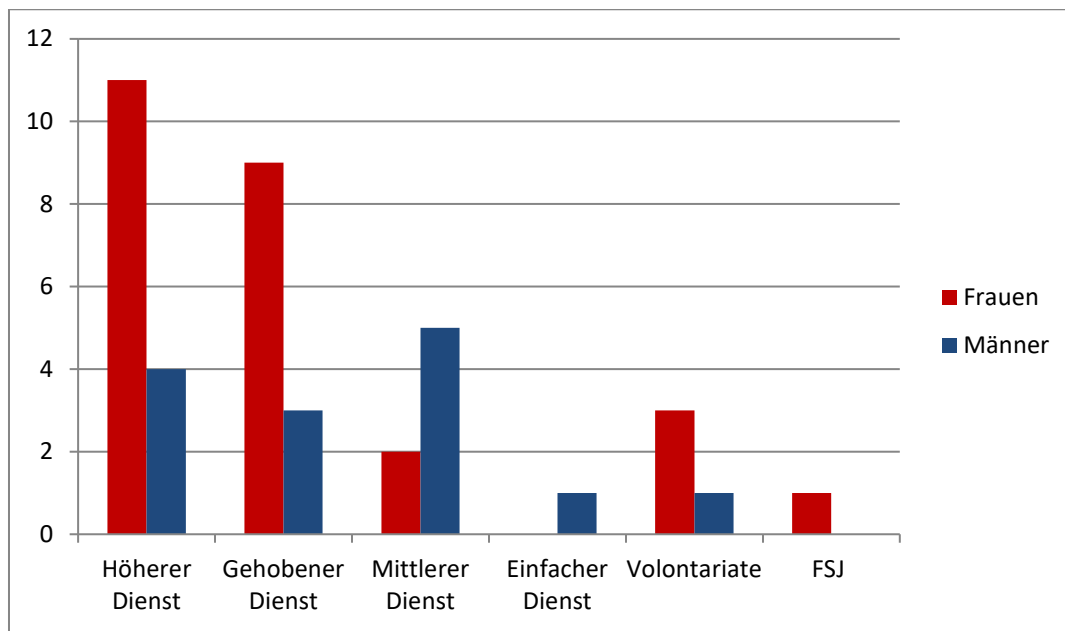
Darstellung der Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen:



Laufbahngruppen der in Vollzeit Beschäftigten:

	Insgesamt	Frauen	Männer	prozentualer Frauenanteil
Höherer Dienst	15	11	4	73 %
Gehobener Dienst	12	9	3	75 %
Mittlerer Dienst	7	2	5	29 %
Einfacher Dienst	1	0	1	0 %
Wissenschaftliche Volontariate	4	3	1	75 %
FSJ	1	1	0	100 %

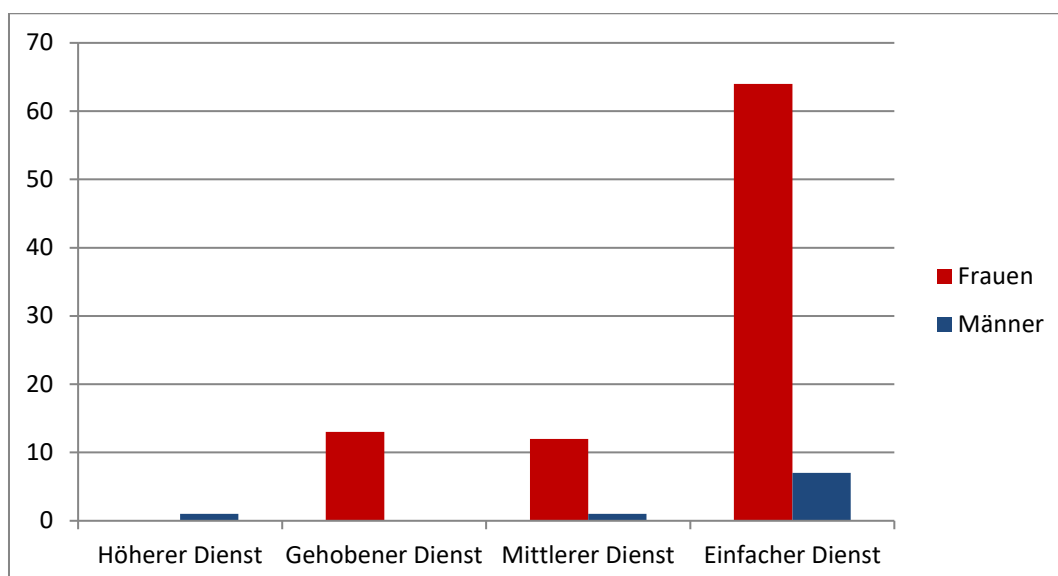
Laufbahngruppen der in Vollzeit Beschäftigten als Diagramm:



Laufbahngruppen der in Teilzeit Beschäftigten:

	Insgesamt	Frauen	Männer	prozentualer Frauenanteil
Höherer Dienst	1	0	1	0 %
Gehobener Dienst	13	13	0	100 %
Mittlerer Dienst	13	12	1	92 %
Einfacher Dienst	71	64	7	90 %

Laufbahngruppen der in Teilzeit Beschäftigten als Diagramm:

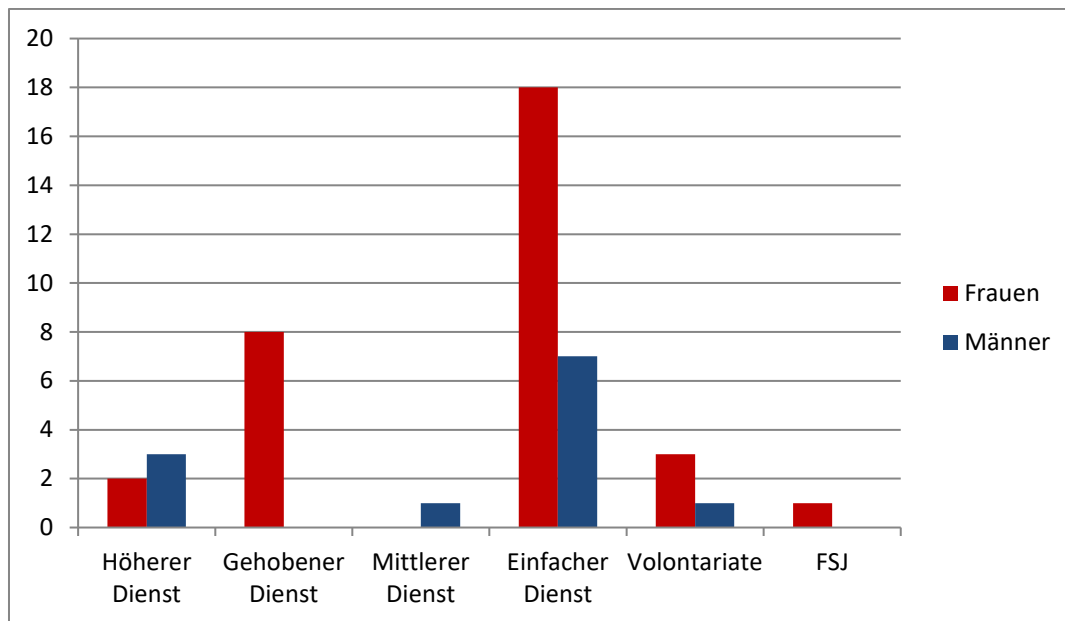


Die hohe Zahl von Teilzeitbeschäftigten erklärt sich aus den Tätigkeitsfeldern – dem Aufsichts- und Reinigungsdienst – in denen grundsätzlich eine Teilzeitbeschäftigung vorgesehen ist.

Laufbahngruppen der befristet Beschäftigten:

	Insgesamt	Frauen	Männer	prozentualer Frauenanteil
Höherer Dienst	5	2	3	40 %
Gehobener Dienst	8	8	0	100 %
Mittlerer Dienst	1	0	1	0 %
Einfacher Dienst	25	18	7	72 %
Wissenschaftliche Volontariate	4	3	1	75 %
FSJ	1	1	0	100 %

Laufbahngruppen der befristet Beschäftigten als Diagramm:



Gründe für die befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind:

- Elternzeitvertretungen
- Projektbezogene Befristungen
- Volontariate

Funktionsstellen

Funktionsstellen umfassen im Allgemeinen ein eigenes Sachgebiet und beinhalten Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Hier stellt sich die Zahl der Beschäftigten folgendermaßen dar:

	Insgesamt	Frauen	Männer	prozentualer Frauenanteil
Höherer Dienst	8	5	3	63 %
Gehobener Dienst	5	3	2	60 %
Mittlerer Dienst	0	0	0	0
Gesamt	13	8	5	62 %

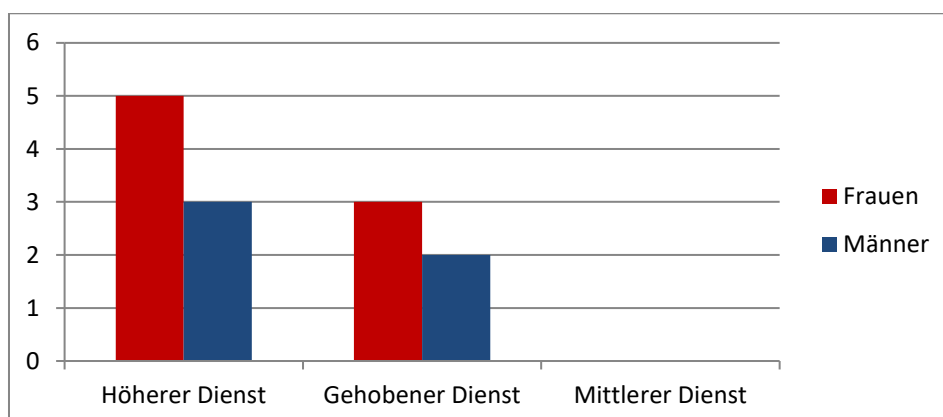
Funktionsstellen in Vollzeit

	Insgesamt	Frauen	Männer	prozentualer Frauenanteil
Höherer Dienst	8	5	3	63 %
Gehobener Dienst	4	2	2	50 %
Mittlerer Dienst	0	0	0	0
Gesamt	12	7	5	58 %

Funktionsstellen in Teilzeit

	Insgesamt	Frauen	Männer	prozentualer Frauenanteil
Höherer Dienst	0	0	0	0
Gehobener Dienst	1	1	0	100 %
Mittlerer Dienst	0	0	0	0
Gesamt	1	1	0	100 %

Funktionsstellen (Gesamtzahl) als Diagramm:



Die Bestandsaufnahme zeigt, dass in der Kunsthalle in nahezu allen Bereichen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind. Eine Ausnahme bildet der Bereich der Haustechnik, in dem ausschließlich Männer tätig sind. Hier wird im Zuge von zukünftigen Stellenausschreibungsverfahren versucht werden, offene Positionen mit Frauen zu besetzen, sofern dies die Lage von qualifizierten Bewerber*innen zulässt.

IV) Maßnahmen

Um auch zukünftig die Chancengleichheit zu gewährleisten, führt die Kunsthalle zahlreiche Maßnahmen durch, die nachfolgend dargestellt werden.

1. Personalgewinnung

a) Stellenausschreibungen:

Die Kunsthalle schreibt freie und besetzbare Positionen grundsätzlich im Haus sowie extern aus. Die Ausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral. Bei allen Ausschreibungen wird auf die grundsätzliche Teilbarkeit hingewiesen (auch bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben). Ausgenommen von der grundsätzlichen Teilbarkeit sind Volontariate sowie in Teilzeit ausgeschriebene Positionen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei allen Ausschreibungen frühzeitig beteiligt.

b) Auswahlverfahren:

Anforderungsprofil, Interviewleitfaden, Vorgespräch und Entscheidungsfindung richten sich nach den Regelungen und Bedarfen der Personalentwicklung. In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sollen – soweit sich genügend Frauen bzw. Männer beworben haben, die die Anforderungskriterien erfüllen – mindestens gleich viele Frauen und Männer in das Auswahlverfahren einbezogen werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat die Möglichkeit, aktiv am Verfahren mitzuwirken.

c) Stellenbesetzungen

Die Besetzung der Positionen erfolgt auf Grundlage eines Anforderungsprofils unter Berücksichtigung von Qualifikation und Eignung der Bewerber*innen. In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen oder Bewerber bei gleicher Qualifikation und Eignung grundsätzlich vorrangig eingestellt.

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

a) Flexible Arbeitszeiten

Die Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten trägt zur Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen bei. Sie bieten die Chance, Beruf, Familie und Freizeit besser in Einklang zu bringen. Die Kunsthalle ermöglicht allen Beschäftigten eine flexible

Gestaltung der Arbeitszeiten, sofern dies die betrieblichen Belange und Erfordernisse zulassen.

b) Elternzeit und Beurlaubung

Für Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder aus anderen familiären Gründen, zum Beispiel Pflege von nahen Angehörigen, beurlaubt sind, darf sich die Beurlaubung nicht negativ auf die berufliche Entwicklung auswirken. Aus diesem Grund sind Vorgesetzte bzw. Führungskräfte gehalten, mit der oder dem beurlaubten Beschäftigten die Phase der Wiedereingliederung zeitnah, flexibel und entsprechend der familiären Situation zu besprechen und zu planen.

c) Arbeitszeitreduzierung

Die Staatliche Kunsthalle Karlsruhe unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ermöglicht entsprechend der betrieblichen Möglichkeiten und der Ziele der Personalentwicklung die Teilbarkeit aller Stellen. Die Kunsthalle verpflichtet sich, allen Beschäftigten familiengerechte Arbeitsbedingungen, Elternzeit und Pflege von Familienangehörigen entsprechend der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen zu gewähren und anzubieten. Zum Stichtag 30.06.2020 haben sechs Mitarbeiterinnen von der Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, Gebrauch gemacht.

d) Mobiles Arbeiten

Die Kunsthalle ermöglicht ihren Beschäftigten, deren Tätigkeitsfeld es zulässt, mobiles Arbeiten. Die Corona-Pandemie hat dieser Entwicklung einen großen Schub verliehen. Die Kunsthalle wird bereits existierende Grundlagen, auf denen mobile Arbeitsformen ermöglicht werden, weiterentwickeln und dazu eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat erarbeiten und abschließen.

e) Fort- und Weiterbildungen

Vorgesetzte motivieren und fördern ihre Mitarbeiter*innen bezüglich Fort- und Weiterbildungsangeboten.

f) Die Kunsthalle wird ihre Mitarbeiter*innen aktiv über gesetzliche Neuerungen zu in diesem Chancengleichheitsplan genannten Punkten informieren.

3. Beauftragte für Chancengleichheit

Die Kunsthalle hat gemäß § 15 Chancengleichheitsgesetz eine Beauftragte für Chancengleichheit sowie eine Vertreterin bestellt.

V) Ausblick

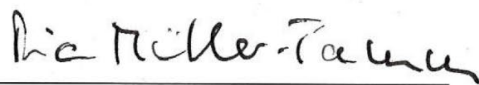
Das Thema Chancengleichheit wird zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen; es wird dabei aber weiter zu fassen sein als die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Zukünftig wird es verstärkt auch um Chancengleichheit beispielsweise von Menschen mit Migrationshintergrund gehen. Die Diversität der Gesellschaft sollte sich perspektivisch auch in einer größeren Diversität innerhalb der Beschäftigten abbilden.

Die Kunsthalle hat hier mit einem ersten kleinen, aber wichtigen Schritt reagiert, indem in Stellenausschreibungen seit dem Jahr 2020 folgendes ergänzt wurde: *„Die Staatliche Kunsthalle Karlsruhe gewährleistet die berufliche Gleichstellung aller Mitarbeiter (m/w/d). Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Menschen jeglichen Geschlechts, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Bei gleicher Eignung werden wir schwerbehinderte Menschen bevorzugt einstellen.“*

Weiterhin strebt die Kunsthalle eine inklusive Sprache an und setzt diese in ihren Druckerzeugnissen und in der digitalen Kommunikation um.

VI) Geltungsbereich und Inkrafttreten

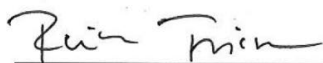
Dieser Chancengleichheitsplan gilt für die gesamte Staatliche Kunsthalle Karlsruhe und ist vom 01.07.2020 bis 30.06.2026 gültig. Nach einer Frist von drei Jahren wird der Vorstand einen Zwischenbericht vorlegen.



Prof. Dr. Pia Müller-Tamm
Direktorin



Florian Trott
Kaufmännischer Geschäftsführer



Rieke Friese
Beauftragte für Chancengleichheit