

Gleichstellungsplan, Chancengleichheit

GLEICHSTELLUNGSPLAN

1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

1.1 Grundsatz der ADK

Die ADK praktiziert eine Kultur des offenen Austausches und der gegenseitigen Wertschätzung. Klarheit der Verantwortlichkeiten und gegenseitiger Respekt sind die Voraussetzungen für ein offenes Studien- und Arbeitsklima und eine hohe Serviceorientierung in Bezug auf die zu erbringenden Dienstleistungen. Alle Angehörigen und Mitglieder der ADK (Lehre, Verwaltung, Technik, Studierende) sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studiumfeldes mitzuwirken, das Raum für künstlerische Entfaltung bietet, von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist.

Die ADK berücksichtigt die äußerlich wahrnehmbare und subjektive Unterschiedlichkeit aller Beteiligten und versteht diese als Ressource auch im Sinne eines komplexen Verständnisses von kultureller Diversität. In diesem Zusammenhang gilt das besondere Augenmerk der Inklusion ausländischer Studierender, der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Sinne des Gender Mainstreaming sowie der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung auf allen Ebenen: im Studium, in der Lehre, in der Dienstleistung. Diskriminierungen jedweder Art, Machtmissbrauch, Benachteiligungen, sexuelle Belästigung und Gewalt sind verboten.

Innovative Konzepte zur Qualitätssicherung und regelmäßige Weiterbildung aller MitarbeiterInnen sind feste Bestandteile eines Qualitätsmanagements, mit dem sämtliche Prozesse in der ADK kontinuierlich überprüft und optimiert werden.

1.2. Ist-Zustand

Alle gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten für Personen in besonderer Lebenslage und ungeachtet welchen Geschlechts, welcher Herkunft, welcher kulturellen Zugehörigkeit, welcher Behinderung werden sowohl bei den Aufnahmeprüfungen wie auch während des Studiums, insbesondere im Prüfungsprozess, angeboten.

Des Weiteren finden Informationen statt, um auch das Lehrpersonal optimal auf diese Rahmenbedingungen vorzubereiten. So wurde z.B. zu einer Aufnahmeprüfung eine Taubstumme Person zugelassen. Um eine gerechte Aufnahmeprüfung zu gewährleisten, wurden die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen und ein professioneller Übersetzer dazu geladen.

Umfassende Beratungsmöglichkeiten runden das Profil der ADK auch in den akkreditierten Studiengängen positiv ab. Urlaubssemesterregelungen werden sehr liberal gehandhabt, so dass eine Studienverlängerung problemlos abgesichert ist und keine negativen Auswirkungen für den Studienverlauf hat. Darüber hinaus werden den Studierenden, auf der Grundlage von Einzelfallentscheidungen, Abweichungen vom Regelstudienplan genehmigt. In den Prüfungsordnungen sind Regelungen zum Nachteilsausgleich hinreichend verankert.

Im Schauspiellehrgang wird grundsätzlich darauf geachtet, dass Frauen und Männer paritätisch aufgenommen werden. Aktuell sind insgesamt 48% Frauen und 52% Männer, bei einer Abweichung, da eine Studierende sich entschlossen hat, ein Mann zu werden, in allen Studiengängen repräsentiert.

Es versteht sich von selbst, dass sowohl Lehrende als auch Studierende informiert worden sind, in der Generalversammlung das Thema angesprochen und der Student herzlichst aufgenommen wurde und von allen Beteiligten unterstützt wird.

Studierende (aktuelle Zahlen, aufgeteilt nach Studiengängen und Jahrgang)

In der Regie:

R1: 2 Männer, 2 Frauen

R2: 3 Männer, 1 Frau

R3: 3 Männer, 1 Frau

R4: 3 Männer, 2 Frauen

Im Schauspiel:

S1: 5 Männer, 4 Frauen, 1 Transgender

S2: 5 Männer, 6 Frauen

S3: 6 Männer, 6 Frauen

S4: 4 Männer, 4 Frauen

In der Dramaturgie:

D1: 3 Männer, 1 Frau

D2: 1 Mann, 4 Frauen

Insgesamt Studierende : Männer 35 Frauen 31 Transgender 1

Lehre

Professor/innen (festangestellt Vollzeit):	2 Männer	1 Frau
Professor/innen (festangestellt, 75%):	1 Mann	
Studiengangsleiter/innen (freie Mitarbeiter/innen, Hon. Prof.):	1 Mann	1 Frau
Mentor/innen Regie (freie Mitarbeiter/innen, Hon. Prof):	2 Männer	1 Frau
Mentor/innen Schauspiel (freie Mitarbeiter/in):	3 Männer	
Dozent/innen:	46 Männer	30 Frauen
<u>Insgesamt:</u>	<u>55 Männer</u>	<u>33 Frauen</u>

Personal Verwaltung

Festangestellte Vollzeit	Männer 1	Frauen 8
Festangestellte Teilzeit	Männer 1	Frauen 1
Auszubildende	Männer 1	Frauen 1
Befristung nach	Männer 2	Frauen 1

Technik

Festangestellte	Männer 3	Frauen 1
Festangestellt Teilzeit	Männer 1	Frauen 0
Auszubildende	Männer 1	Frauen 0

1.3. Ziele und Maßnahmen

Unser Ziel ist es, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen der ADK zu erreichen. Dies versuchen wir, indem grundsätzlich eine paritätische Besetzung angestrebt und somit mindestens die Hälfte aller neu zu besetzenden Stellen in den Bereichen der Unterrepräsentanz mit Frauen besetzt wird.

Maßnahmen

Zum Abbau der Unterrepräsentanz im Technischen Bereich

Bereiche mit auffälliger Unterrepräsentanz von Frauen befinden sich im Technischen Bereich. Um die Unterrepräsentanz in diesem Bereich zu vermindern werden bereits Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise werden bei Stellenausschreibungen im technischen Dienst Frauen explizit zu einer Bewerbung aufgefordert. Wenn sich Frauen mit den entsprechenden Qualifikationen in diesem Bereich bewerben, werden sie zu einem Gespräch eingeladen. Schließlich werden Frauen bevorzugt eingestellt, wenn sie die gleiche Eignung für eine Stelle besitzen wie ein männlicher Mitbewerber.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz im Lehrbereich

Leitungspositionen (Studiengangleitung und Mentorenschaft) sind nur alle vier Jahre neu zu besetzen, daher ist kurzfristig kaum der Frauenanteil zu erhöhen. Bei den freien Mitarbeiter/innen bemühen wir uns um kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils. Bei Ausschreibungen werden explizit Frauen zur Bewerbung aufgefordert, sowie darauf hingewiesen, dass bei entsprechender Qualifikation die Frauen bevorzugt zu Gesprächen eingeladen und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel der ADK ist es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie auch für Frauen und Männer mit familiären Pflichten attraktiv sind. Die berufliche Entwicklung der/des Einzelnen darf durch familiäre Verpflichtungen keinen Schaden nehmen. Wir wollen von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen und geschätzt werden. Dieses Ziel versuchen wir durch folgende Maßnahmen zu erreichen: Frauen und Männer, die Kinder oder zu pflegende Angehörige betreuen, können die Möglichkeit der familiengerechten Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beantragen. Mütter und Väter dürfen und sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch während der Elternzeit bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten und nach der Elternzeit evtl. mit reduzierter

Arbeitszeit an die ADK zurückkehren.

Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance haben an der ADK einen hohen Stellenwert.

CHANCENGLEICHHEIT

1. Präambel

Die ADK erstellt einen Chancengleichheitsplan, der integraler Bestandteil des Gleichstellungsplans ist. Ziel der dargestellten Maßnahmen und Vorgaben ist es, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Es bestehen Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen, bei denen diese nicht oder nur langfristig abbaubar ist, da entweder voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation gewonnen werden können oder auf absehbare Zeit kaum Fluktuation zu erwarten ist. Bei diesen werden die Ziele realitätsnah angepasst.

2. Erstellung und Geltungsbereich

- Personeller Bereich

Es handelt sich um Beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende; d. h. es handelt sich um das nicht lehrende Personal.

3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Verwaltung

Der Frauenanteil in der Verwaltung beträgt 80%

Führungspositionen: 3 Frauen/ 1 Mann

Technik

Führungsposition: 1 Mann

Bei Bedarf sind spezielle Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen möglich: Führungskräftebildung, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Aufgaben qualifizieren.

Im Zusammenhang dazu wird auch der Anteil der weiblichen Auszubildenden als wichtig angesehen.

4. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Maßnahmen des BGM zielen genderbewusst auf die Beachtung verschiedener Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen und Männern ab und berücksichtigen die

Unterschiede in biologischem und sozialem Geschlecht.

Einmal pro Woche bietet die ADK für die Angestellten ein Feldenkrais-Kurs an.

5. Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie und sonstige personelle Maßnahmen, Beurlaubungsgründe

Neben den o. g. Maßnahmen werden Anliegen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Dabei wird speziell berücksichtigt: Arbeitszeit und Arbeitsort mittels Mutterschutz, Elternzeit, flexibler Wiedereinstieg, Altersteilzeit, Homeoffice.

6. Beauftragte für Chancengleichheit und Genderfragen

Die ADK wird je eine Gleichstellungsbeauftragte für die MitarbeiterInnen und die Dozierenden bestellen, die ab WS 2018/19 ihre Tätigkeit aufnehmen wird. Zusätzlich werden durch eine anerkannte Psychologin/Mediatorin Einführungs- und Fortbildungsseminare zu Konfliktmanagement gehalten, sowie Coachings und darüber hinaus mehrmals im Jahr Einzelgespräche angeboten.

Ludwigsburg, 09.06.2018