weißensee kunsthochschule berlin

M i t t e i l u n g s b l a t t

Herausgeberin:

Die Rektorin der
Weißensee Kunsthochschule Berlin
Bühringstraße 20, 13086 Berlin

Nr. 257

17. Januar 2023

Inhalt: 14 Seiten

Gleichstellungskonzept 2022

Das im Folgenden veröffentlichte Gleichstellungskonzept hat der Akademische Senat der weißensee kunsthochschule berlin in seiner Sitzung am 15.06.2022 beschlossen.

Gleichstellungskonzept 2022

Übersicht

Leitbild – übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele

Ziele und Maßnahmen:

1. Erhalt der Geschlechterparität in allen Statusgruppen bzw. Angleichung bei Unterrepräsentation
2. Gleichberechtigte und geschlechtersensible Hochschulkultur
3. Verbesserung des Umgangs mit Geschlechtervielfalt an der Hochschule
4. Gesetzliche Veränderungen und Ausbau von Strukturen für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung (Personal- und Organisationsstrukturen) und Ausbau von Strukturen für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung
5. Antidiskriminierung und Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
6. Gender in der Lehre und Förderung der Genderkompetenz
7. Förderung der Karrieren von Beschäftigten und Studierenden
8. Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Gesundheit
9. Evaluation, Transparenz, Rückkopplung in die Hochschule (Berichtsverpflichtungen)

Leitbild – übergeordnete gleichstellungspolitische Ziele
Die weißensee kunsthochschule berlin hat sukzessive gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen entwickelt und mit Erfolg umgesetzt. Die Geschlechterparität ist in fast allen Statusgruppen erreicht. Das wichtigste gleichstellungspolitische Ziel ist, diesen Erfolg nachhaltig abzusichern und dafür Sorge zu tragen, dass bei zukünftigen Personal- und Berufungsentscheidungen weiterhin auf Gleichstellung der Geschlechter geachtet wird.
Weitere Maßnahmen werden derzeit (weiter-)entwickelt, beispielsweise eine Diversity Policy sowie das Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagement. Ferner werden seit vielen Jahren immer wieder erfolgreich Drittmittel für Projekte eingeworben, die auf die Verbesserung von

Gleichstellung und Diversität an der weißensee kunsthochschule berlin hinwirken. Aufgrund fehlender Ressourcen können diese so gut wie nie strukturell verankert werden.
Während Geschlechterparität in fast allen Statusgruppen bereits erreicht ist, gibt es weitere gleichstellungspolitische Ziele, auf die hingearbeitet wird. Dazu gehört das Schaffen einer gendersensiblen und diskriminierungskritischen Hochschulkultur. Ein weiteres Ziel ist die Förderung der künstlerischen und gestalterischen Qualifizierung und der künstlerischen und gestalterischen Karrieren[1] von Frauen. Es ist wichtig zu berücksichtigen, dass die Karrierewege in Kunst und Design sich von wissenschaftlichen Karrierewegen unterscheiden. Hier muss einerseits weiter reflektiert werden, welches die spezifischen Faktoren im Kontext von Kunst und Design sind, die zu einer Benachteiligung führen und wie sie abgebaut werden können. Ein- und Ausschlussmechanismen und Rollenbilder, die in Institutionen höherer Bildung vorhanden sind, wirken zusammen mit spezifischen Ein- und Ausschlussmechanismen und Rollenbildern, die in Kunst und Design und ihren Institutionen vorherrschen. Des Weiteren ist ein politischer Handlungsbedarf gegeben, Ressourcen für den Ausbau von Strukturen und Maßnahmen für Gleichstellung bereitzustellen, beispielsweise in Form von Stipendien für Künstlerinnen, Mentoring-Programmen oder Qualifizierungsmöglichkeiten durch Anerkennung künstlerischer Wissensproduktion.
Eine geschlechtergerechte Hochschule wirkt nicht nur nach innen durch gute Studien- und Arbeitsbedingungen, sondern auch nach außen durch die Ausbildung neuer Generationen von Künstler_innen und Gestalter_innen, die visuelle Kultur, Kunst, Design und Gesellschaft mitgestalten.

1. Erhalt der Geschlechterparität in allen Statusgruppen bzw. Angleichung bei Unterrepräsentation
Die weißensee kunsthochschule berlin ist stolz darauf, die Geschlechterparität zwischen Männern und Frauen auf allen Statusebenen bis auf wenige Ausnahmen erreicht zu haben. Unter den künstlerischen Hochschulen ist sie im bundesweiten Gleichstellungs-Ranking auf einem der vordersten Plätze.[2] Während im bundesweiten Durchschnitt aller Hochschulen der Frauenanteil unter den Professor_innen nur bei 26,3 % ist (Stand 2020/2021), ist er an der weißensee kunsthochschule berlin bei 53 %.[3] Dies ist in weiten Teilen auf die erfolgreiche gleichstellungspolitische Arbeit an der weißensee kunsthochschule berlin in der Vergangenheit zurückzuführen. Umso mehr gilt es, in Projekten erprobte best practice strukturell und nachhaltig zu verankern und auf dem Erreichten aufzubauen. Gezielte Frauenförderung ist nach wie vor notwendig und darf mit dem Erreichen der Geschlechterparität nicht aufhören. Vielmehr ermöglicht dieser Zustand eine Weiterentwicklung der bisherigen Gleichstellungsarbeit in intersektionaler Perspektive und unter Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt. Zudem wirken gleichstellungspolitische Maßnahmen der Hochschulen in andere gesellschaftliche Bereiche.

Auf struktureller Ebene wird der Erhalt des Erreichten u.a. durch die Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen Auswahl- und Berufungskommissionen sowie durch den Frauenförderplan, mit dem der Frauenanteil unter den Hochschulangehörigen evaluiert wird und Förderziele und Empfehlungen festgesetzt werden, sichergestellt. Der aktuelle Frauenförderplan für die Jahre 2020 bis 2024 wurde vom Akademischen Senat im Juni 2020 beschlossen. Durch Zielvorgaben und Maßnahmen wird für einzelne Bereiche festgelegt, wie die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht werden kann und es werden konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Statusgruppen gemacht. Der

[1] Der Begriff „Karriere“ wird an der weißensee kunsthochschule berlin durchaus kritisch gesehen, da damit sehr stark eine bestimmte Vorstellung von beruflichem Erfolg verbunden ist. Der Wert von künstlerischer und gestalterischer Ausbildung sollte jedoch nicht auf einen marktwirtschaftlichen Nutzen reduziert werden. Hier wird der Begriff Karriere dennoch verwendet im Sinn von Berufslaufbahn, da die Frage von beruflichem Erfolg gleichstellungspolitisch relevant ist.
[2] Unter den künstlerischen Hochschulen ist die weißensee kunsthochschule berlin im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten auf Rang 2. Vgl. Löther, A. (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6, letzter Zugriff 23.02.2022.
[3] Vgl. LAKOF Berlin, Frauen an Hochschulen 2020/21.

Akademische Senat prüft jeweils, insbesondere bei Berufungsverfahren, ob die Zielvorgaben eingehalten werden.

Zudem ist es immer wieder eine Herausforderung, diesen Zustand aufrechtzuerhalten und an den Stellen, wo Unterrepräsentationen nach wie vor bestehen, den Frauenanteil zu erhöhen. Insbesondere für die Bereiche, deren Berufsbilder immer noch traditionell stark männlich geprägt sind, ist es besonders wichtig, auch qualifizierte weibliche Bewerber_innen zu erreichen.

Maßnahmen:

- Gendermainstreaming bei Stellenbesetzungen
- Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der nächsten Laufzeit des Frauenförderplans
- Frauenförderung in intersektionaler Perspektive

2. Gleichberechtigte und geschlechtersensible Hochschulkultur
Eine gleichberechtigte und geschlechtersensible Hochschulkultur bedeutet, dass Gleichstellung zu einer gelebten Praxis innerhalb der Hochschule wird. Die Akzeptanz und Anerkennung für die gleichstellungspolitischen Maßnahmen sind zentral, damit diese erfolgreich sein können. Entsprechend wichtig ist eine gute Kommunikation der Inhalte, um einen hochschulweiten Konsens und eine Identifikation mit Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Bislang erfolgreiche Maßnahmen, wie z.B. Hochschultag oder andere gendersensible Regelungen wie der Sprachleitfaden für geschlechtergerechte Sprache und Muster-Stellenausschreibungs-Texte, haben das Thema Gendergerechtigkeit in der Hochschule erfolgreich platziert, prägen den Umgang miteinander und werden vorwiegend als wichtige Maßnahme angesehen.

Die Hochschule hat sich weiterhin zum Ziel gesetzt, Empowerment-Strategien an angehende Designer_innen und Künstler_innen für den Eintritt in die Berufswelt zu vermitteln. Viele Lehrende in der Freien Kunst sprechen mit den Studierenden offen über Preise und Honorare, da gerade Frauen bei Verhandlungen oft schlechter abschneiden und nach wie vor ein starker Gender Pay Gap besteht. Reguläre Unterrichtsangebote im Curriculum, wie z.B. Workshops zu Gagenverhandlungen setzen am gleichen Punkt an. Die weißensee kunsthochschule berlin arbeitet bereits aktiv und erfolgreich an einer Verminderung des Gender Pay Gap.

Diversität und Chancengleichheit sollen an der weißensee kunsthochschule berlin selbstverständlich und gelebte Praxis sein – dazu besteht inzwischen ein hochschulweiter Konsens. Dennoch gibt es weiterhin kontinuierlichen Verbesserungsbedarf. Da Geschlechterungerechtigkeit auf ungleichen Machtstrukturen beruht und sich in Geschlechter-Stereotypen, -Vorurteilen und -Zuschreibungen wie vermeintlichen natürlichen Begabungen ausdrückt, sind auf allen Ebenen der Institution die Dekonstruktion, Sichtbarmachung und bestenfalls Überwindung dieser Stereotype und Vorurteile erforderlich. Dazu braucht es den Dialog zwischen allen Hochschulangehörigen und eine Atmosphäre des konstruktiven Austauschs.

Eine gleichberechtigte, geschlechtersensible Hochschulkultur ist auch eine, die so weit wie möglich frei von Diskriminierung ist. Antidiskriminierung und die Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) werden gesondert behandelt.

Maßnahmen:

- Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen/Schulungen zur systematischen Verankerung und Sicherung von Gender- und Diversitykompetenz bei allen Hochschulangehörigen, mindestens jedoch Umsetzung LADG.[4]

[4] Vgl. LADG §11 (4) "Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sollen für alle Dienstkräfte insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend. Die Diversity-Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Dienstkräfte berücksichtigt werden."

- Die Kultur der Hochschule wird geprägt durch soziales Miteinander, Debatten, Veranstaltungen und Ausstellungen. Hochschulweite und öffentliche Veranstaltungen mit Genderbezügen können zu einer geschlechtersensiblen Hochschulkultur beitragen.
- Anreize innerhalb der Hochschule schaffen für eine verstärkte Auseinandersetzung mit Gender-Themen in der Lehre, in Kunst/Design und bei Veranstaltungen, beispielsweise indem ein Gender-Preis ausgelobt wird für studentische Arbeiten.
- Ein Wissenstransfer bestehender Richtlinien und Maßnahmen an neue Hochschulangehörige soll sichergestellt werden.
- Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Regelungen werden niedrigschwellig und möglichst barrierearm kommuniziert.
- Berücksichtigung von Gendergerechtigkeit und Diversity bei der Planung und Umsetzung der Campuserweiterung. Beispiele: Toiletten / Familienräume / Ergonomie Mobiliar / Barrierefreiheit / Umsetzung der Richtlinien Universal Design (Gleichberechtigte und gleichwertige Nutzungsmöglichkeiten/ Vermeidung von Segregation oder Stigmatisierung / Schutz der Privatsphäre, der Sicherheit und des Schutzes sollten allen Nutzer_innen gleichermaßen zur Verfügung stehen / Gendergerechtes ansprechendes Design)
- Bereitstellung von Menstruationsartikeln auf den Toiletten der Hochschule

3. Verbesserung des Umgangs mit Geschlechtervielfalt an der Hochschule

Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der weißensee kunsthochschule berlin sind entwickelt worden mit dem Ziel der Frauenförderung. Inzwischen gilt es jedoch, im Kontext von Gleichstellung die Realität von Geschlechtervielfalt mitzudenken und beispielsweise inter*, trans* und nicht-binäre Menschen mit zu berücksichtigen. Geschlechtervielfalt ist Realität in der gesamten Hochschule. Hochschulen tragen als öffentlich-rechtliche Organisationen die Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, die es ihren Angehörigen ermöglichen, möglichst diskriminierungsfrei zu arbeiten und zu studieren. Die weißensee kunsthochschule berlin arbeitet daran, ein Klima zu etablieren, das trans*, inter* und nicht-binäre (TIN) Personen in die Lage versetzt, sich ohne Scham oder Angst vor Diskriminierung im Studien- und Arbeitsumfeld zu outen und von ihren Rechten Gebrauch zu machen. Einschlägige Studien[5] zeigen, dass sich diskriminierende Strukturen wie auch unzureichend umgesetzte Maßnahmen negativ auf die Studien- und Arbeitsbedingungen von Betroffenen auswirken und deren Lebensqualität mindern.
Als öffentliche-rechtliche Institution ergreift die Hochschule in Zukunft Maßnahmen zum Abbau der mittelbaren Diskriminierung von trans*, inter* und nichtbinären Studierenden und kommt damit auch einem gesetzlichen Auftrag nach dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) nach. Im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) von 2021 werden die Hochschulen verpflichtet, „bestehende Nachteile für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche, nicht binäre und Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ ab[zubauen]“ und „Bedarfe von Menschen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten“ zu berücksichtigen (§5b).
Notwendig sind Maßnahmen zur Sensibilisierung für den Umgang mit inter*, trans* und nicht-binären Hochschulangehörigen und die Achtung des Rechtes auf sexuelle Selbstbestimmung. Dazu gilt es, die bestehenden Maßnahmen zu überprüfen und ggf. nach und nach zu aktualisieren. Darüber hinaus sollten mit Blick auf die zunehmend vielfältiger sich darstellenden Gender-Kontexte in einer Kunsthochschule Aufklärung erfolgen und in partizipativer Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen Regeln und Sensibilisierungs-Konzepte für die verschiedenen Umgangssituationen entwickelt und verpflichtend kommuniziert werden. Dies gilt für die Organisation und Umsetzung von allen interaktiven Ereignissen, sowohl digital als auch analog (Lehrveranstaltungen, Mentor_innengespräche, Verwaltungsvorgänge).
Anhaltspunkte dafür liefern u.a. Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder auch die Queer Kommission der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten.

Ein Aspekt bei der Ausweitung der Geschlechtergerechtigkeit mit Blick auf inter*, trans* und nicht-binäre Menschen ist der gleichberechtigte Zugang zum Studium. Gerade hier können §1 KunsHZVO iVm § 10

[5] Vgl. u.a. Klein, Uta und Rebitzer, Fabian A. (2012). Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse einer Erhebung. In Uta Klein und Daniela Heitzmann (Hrsg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen (S. 118–136). Weinheim: Juventa Beltz.

und § 11 BerlHG[6] (besondere künstlerische Begabung als Kriterium) in diskriminierungssensibler Weise ausgelegt und angewendet werden um unterschiedliche Bildungswege und Herkunftssituationen zu berücksichtigen (z.B. Umgang mit Lücken im Lebenslauf auf Grund von Transition, Elternzeit, usw.).

Maßnahmen:

- Evaluation und Monitoring der Zugangspraxis zum Studium mit kritischem Blick auf die besonderen Ausgangssituationen der Gendervielfalt
- Erhebung von hochschulbezogenen Gleichstellungsdaten unter Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt zur Identifikation von Nachteilen, Zugangsbarrieren und Diskriminierungspotentialen z.B. beim Zugang zum Studium, Vorhandensein von Unterrepräsentationen o.ä.
- Verfahren zur Namen- und Personenstandsänderung für trans*, inter*, nicht-binäre Studierende und Beschäftigte (in Arbeit: Stand März 2022)
- Schulung von Mitarbeitenden in der Studienberatung für Belange von trans*, inter*, nicht-binären Studierenden. Zusammenarbeit mit der Studienberatung, um antidiskriminatorisches Handeln in der Beratung und die Unterstützung von studieninteressierten Menschen mit inter*, trans* und nicht-binären Identitäten zu fördern.
- Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen u.a. für achtsame Ansprache, Verwendung von selbstgewählten Pronomen etc.
- Überarbeitung des Leitfadens zu geschlechtergerechter Sprache im Hinblick auf Geschlechtervielfalt
- Gendergerechte Gestaltung der materiellen Hochschulumgebung z.B. Toiletten, die als all-gender-Toiletten ausgewiesen sind
- Positive Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile an inter*, trans* und nicht-binären Hochschulangehörigen und zur Karriereförderung.

4. Gesetzliche Veränderungen und Ausbau von Strukturen für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung (Personal- und Organisationsstrukturen)

Die bisherigen Strukturen für Gleichstellung und Chancengleichheit an der weißensee kunsthochschule berlin sind maßgeblich durch die hauptamtliche Frauenbeauftragte abgedeckt, mit Unterstützung des Frauenbeirates und in Zusammenarbeit mit der Kommission Chancengleichheit. Um die gleichstellungspolitischen Ziele zu verwirklichen, gilt es, Gleichstellung und Frauenförderung in einer intersektionalen Perspektivierung weiterzuentwickeln und Geschlechtervielfalt mit zu berücksichtigen.
Das novellierte Berliner Hochschulgesetz von 2021 sieht verschiedene Änderungen im Zusammenhang mit Personal- und Organisationsstrukturen für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung vor. § 59 BerLHG erweitert das Amt der Frauenbeauftragten durch eine Umbenennung in eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. An allen Berliner Hochschulen ist perspektivisch das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Vollzeit zu besetzen Die Amtszeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beträgt dann sechs statt bislang vier Jahre und wird nach Wiederwahl entfristet. Für jede Frauenbeauftragte sind mindestens eine, maximal drei Stellvertreterinnen zu wählen. Diese sind auf Antrag mindestens im Umfang einer 25%-Stelle freizustellen. (§59 Absatz 5 BerlHG).

Die Gesetzesnovelle sieht in § 59a ferner die Einrichtung einer neuen Anlaufstelle auf zentraler Ebene zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß §5b Absatz 1 und 2[7] BerlHG vor. Dies kann in der

[6] Wenn die Voraussetzungen des § 10 bzw. § 11 BerlHG erfüllt sind, gilt lediglich die besondere künstlerische Begabung als Voraussetzung.
[7] "(1) Die Hochschulen wirken bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf die Gleichstellung aller Menschen und eine diskriminierungsfreie Bildung hin; sie fördern eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen und tragen zum Abbau bestehender Hindernisse bei. Die Hochschulen wirken darauf hin, dass alle Mitglieder der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und sich diskriminierungsfrei entfalten können.
(2) Die Hochschulen sind verpflichtet, Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status zu

Form der Beauftragung eines Gremiums oder einer Person oder beider durch den Akademischen Senat erfolgen. Ziel ist es, bestehende Diskriminierung abzubauen und allen Mitgliedern der Hochschule eine diskriminierungsfreie Entfaltung zu ermöglichen. Geschlecht und sexuelle Identität sind Diskriminierungsmerkmale, die neben anderen benannt werden. Dementsprechend gilt es, eine solche Anlaufstelle in enger Verzahnung mit bestehenden Gleichstellungsstrukturen (Frauenbeauftragte, Frauenbeirat und Kommission Chancengleichheit) zu konzipieren. Die Einrichtung einer solchen Stelle – sofern entsprechende zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden – ist eine große Chance für die Weiterentwicklung einer chancengerechten und inklusiven Kunsthochschule. Dabei kann u.a. aufgebaut werden auf gewonnenen Erfahrungen aus verschiedenen Drittmittel-Projekten wie z.B. *foundationClass, *equalAccess, critical diversity Projekt „Ich seh‘ was, was du nicht siehst“, Projekt „+dimensions“ und weitere. Neben der Überführung von Expertise und Erfahrung in strukturelle Positionen, ist auch der nachhaltige Erhalt und die Förderung von Drittmittelprojekten mit Fokus auf rassismuskritische, diversitätskritische und gendersensible Kompetenzerweiterung wichtig für den Aufbau einer multiperspektiven, multidisziplinären und statusgruppenübergreifenden Gleichstellungspolitik.

Die Umsetzung des Gesetzes ist ein Schritt hin zum Ausbau der Strukturen für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung, die – vorbehaltlich der Bereitstellung der entsprechenden Mittel – durch die weißensee kunsthochschule berlin verwirklicht wird.

Darüber hinaus müssen die vorliegenden Satzungen, Richtlinien und Gremien, die die Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Hochschule verbindlich regeln, nach den Maßgaben des novellierten BerlHG aktualisiert werden. Dies betrifft insbesondere die Grundordnung der Frauenbeauftragten, die Satzung Gender Mainstreaming/Chancengleichheit/Frauenförderung, die Richtlinie zum Diskriminierungs- und Beschwerdemanagement sowie die Satzung der Kommission Chancengleichheit.

Beratungsnachfragen von Studierenden haben durch die Corona-Pandemie nicht nur stetig zugenommen, sondern die Beratungsanliegen sind auch deutlich komplexer geworden: Perspektivlosigkeit, soziale Isolation, finanzielle Notlagen, Motivationsprobleme.
Die weißensee kunsthochschule berlin sieht die dringende Notwendigkeit einer Verstetigung der Psychologischen Erstberatung für Studierende, die bisher aus QIO-Mitteln gegenfinanziert wurde. Diskriminierungserfahrungen, Sprachbarrieren, Formalitäten und Bürokratie stellen bei der Suche nach regulären Therapien kaum zu überwindende Hindernisse dar. Sie sind auf schnelle professionelle Hilfe und auf kurze Wege zu einer Erstberatung innerhalb der Hochschule angewiesen.[8]

Ein weiteres gleichstellungspolitisches Ziel ist es, die Position der Studierenden bei der aktiven Antidiskriminierungspolitik und in ihrer Rolle in den Gremien zu stärken. Studentische Vertreter_innen sind durch Gremienarbeit am stärksten belastet, da sie sich parallel zu ihrem Studium engagieren, während beschäftigte Hochschulangehörige innerhalb ihrer Arbeitszeit in Gremien tätig sind. Deswegen sollten Regelungen entwickelt werden, die zu einer besseren Anerkennung der Studierendenteilhabe im Zusammenhang mit der Gleichstellungsarbeit führen.

Maßnahmen:

- Aufstockung der Stelle der hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragen in Vollzeit
- Freistellung der stellvertretenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Antrag
- Einrichtung einer Anlaufstelle zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß §§ 5b Absatz 1 und 2, 59a BerlHG und Ausstattung mit entsprechenden Sach- und Personalmitteln

verhindern und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. Zu diesem Zweck entwickelt jede Hochschule ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität. Dazu gehört auch die Analyse von Benachteiligungen, die Ermittlung ihrer Ursachen und die Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren. Zum Abbau bestehender Nachteile können positive Maßnahmen getroffen werden, soweit sie verfassungsrechtlich oder einfachgesetzlich zulässig sind.“

[8] Siehe auch Struktur- und Entwicklungsplan der weißensee kunsthochschule berlin im Entwurf, Elfte Fortschreibung, Stand 24. Januar 2022.

- Erarbeitung eines Konzeptes zur guten Koordination und Vernetzung der verschiedenen neuen und alten Strukturen für Gleichstellung, Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Beratung und ihrer Aufgabenbereiche und Arbeitsfelder sowie Kommunikationsstrukturen
- Überarbeitung und Angleichung bestehender Richtlinien, Satzungen etc.Beratungs- und Beschwerdestelle zu Antidiskriminierung und Diversity
- Erstellung Diversity Policy und Diversity Strategie als ergänzender Baustein zum Gleichstellungskonzept mit Schnittstellen zu den relevanten Themen (Implementierung in 2022).
- Kommission Chancengleichheit soll als viertelparitätisch besetztes Gremium evaluiert, gestärkt und wirksamer mit eigener Satzung und Budget in die Aufgabenbereiche zur Gendergleichstellung integriert werden.
- Ausbau der Beratungsangebote, insbesondere die Einrichtung einer psychologischen Erstberatung.

5. Antidiskriminierung und Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
Künstlerische Hochschulen zeichnen sich durch eine große Nähe und Vertrautheit zwischen Lehrenden und Studierenden aus. Diese Nähe wird dann zum Problem, wenn es innerhalb des Verhältnisses zu Grenzüberschreitungen, Verletzungen oder Konflikten kommt, weil Betroffene in solchen Fällen besonders verletzlich sind und die Hemmschwelle, Beschwerde einzureichen, umso größer ist.[9] Den größten Schutz für Betroffene von Diskriminierung bietet eine Bewusstmachung, Aufklärung und ein gutes Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagement, das unter Anhörung und Berücksichtigung aller Perspektiven ein kompetentes Beratungsangebot machen kann. Derzeit bietet die Frauenbeauftragte eine parteiliche Erst- und Verweisberatung an für Studierende und Beschäftigte der Hochschule, die Diskriminierung erleben. Andere Anlaufstellen sind die Studienberatung und verschiedene Lehrende, die informelle Vertrauenspersonen sind. In Form eines Beratungsnetzwerkes oder Vertrauensrates könnten diese formellen und informellen Strukturen in einem zweiten Schritt ausgebaut, koordiniert und kommuniziert werden. Der Vertrauensrat bräuchte dafür Kompetenzerweiterungen zu den Themen Erst- und Verweisberatung sowie diskriminierungkritisches Wissen. Wenn Betroffene wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie gut beraten werden und wenn im Diskriminierungsfall alle am Beschwerdeverfahren beteiligten Akteur_innen kompetent und schnell handeln, dann kann Schaden abgemildert werden. Dementsprechend ist gutes Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagement ein zentraler Bestandteil für eine Hochschulkultur, in der Diversität, Chancengerechtigkeit und Gleichstellung gelebt werden. Es trägt dem Umstand Rechnung, dass Diskriminierung, Machtmissbrauch und sexualisierte Diskriminierung auch im Hochschulkontext vorkommen[10] und ermöglicht es in solchen Fällen, schnell und angemessen zu reagieren. Ein weiterer wichtig Baustein, der noch ausbaufähig ist, ist die Empowerment-Arbeit. Der Empowerment-Ansatz ist geschaffen von und für Menschen mit Rassismuserfahrung. Ziel von Empowerment ist es, Personen zu stärken, die strukturell negativ von Diskriminierung betroffen sind und strukturell benachteiligt werden. 2020 hat die weißensee kunsthochschule berlin in enger Zusammenarbeit mit dem drittmittelfinanzierten Projekt *foundationClass weitere Gelder eingeworben für das Empowermentprojekt *equalAccess. Im Rahmen von *equalAccess wurden u.a. Empowerment-Workshops für Studierende mit Rassismus-Erfahrung, Netzwerk- und Gremienarbeit und niedrigschwellige Erst- und Verweisberatung durchgeführt. Eine strukturelle Verankerung von Empowerment ist, neben der Sensibilisierungsarbeit eine zentrale Säule erfolgreicher Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit. 2019 hat die weißensee kunsthochschule berlin eine Richtlinie für das Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagement verabschiedet. In der Praxis hat sich ein Überarbeitungsbedarf der bisherigen Richtlinie gezeigt. Bei einem Klausurtag im September 2020 zum Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagement haben Studierende deutlich den Wunsch nach einer anonymisierten Beschwerdemöglichkeit ausgedrückt. Des Weiteren besteht ein Bedarf nach einem verbesserten diskriminierungssensiblen

[9] Zu spezifischen Lehr und Lernverhältnissen an künstlerischen Hochschulen, hier insbesondere zum Schutz von Studierenden, siehe auch das Statement weißensee kunsthochschule berlin gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Hochschulleitung April 2019.
[10] Siehe hierzu auch die Soundarbeit von Camilla Goecke und Marieke Helmke zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der UdK (seit 2019). https://criticaldiversity.udk-berlin.de/soundarbeit-zu-sexualisierter-diskriminierung/, letzter Zugriff 22.03.2022.

Beratungsangebot und einer verbesserten Dokumentation von Diskriminierungsfällen unter Wahrung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit an der weißensee kunsthochschule berlin. Die Erst- und Verweisberatung sowie die Sachverhaltsermittlung sollten voneinander getrennt werden, z.B. indem ein Vertrauensrat eingerichtet wird, der parteilich und vertraulich berät. Zudem wünschen sich viele Studierende, dass sich Lehrende diskriminierungskritisch schulen.
Des Weiteren macht die Novellierung des BerlHG einen Abgleich der bestehenden Strukturen mit einer ggf. neu einzurichtenden Anlaufstelle nach §59a erforderlich (siehe den Absatz zuvor).
Für den Kontext einer Kunsthochschule ist besonders zu beachten, dass es häufig dazu kommt, dass Freiheit von Kunst und Lehre gegen die Freiheit vor Diskriminierung gestellt werden. Nicht umsonst trägt ein Aktionstag, der im Anschluss an die #metoo-Debatte initiiert wurde und bundesweit von vielen künstlerischen Hochschulen aufgegriffen und fortgesetzt wird, den Titel „Wessen Freiheit?“[11], um genau eine solche Debatte auszutragen. Die weißensee kunsthochschule berlin hat seit dessen Beginn jährlich an dem Aktionstag teilgenommen und dazu auch mit anderen künstlerischen Hochschulen in Berlin kooperiert. Veranstaltungen wie diese tragen bei zur Sichtbarkeit und Sensibilisierung für das Thema. Ein weiterer Anlass könnte diesbezüglich genutzt werden durch Aktionen am 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen.

Maßnahmen:

- Evaluation und Weiterentwicklung des Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagements (Verbesserung Antidiskriminierungsstrukturen, Einrichtung von Vertrauensrat, Dokumentation)
- Weiterhin Durchführung von Veranstaltungen zur Schaffung von Sichtbarkeit und Sensibilisierung für diskriminierungskritische Themen, insbesondere zu SDG, beispielsweise dem bundesweiter Aktionstag #Wessenfreiheit oder zum 25. November (Tag gegen Gewalt gegen Frauen)
- Umsetzung BerlHG §59a
- Umsetzung LADG
- Empowerment-Angebote für Betroffene von Diskriminierung strukturell verankern
- Ausbau Beratungsstrukturen

6. Gender in der Lehre und Förderung der Genderkompetenz
Bereits 2012 hat die weißensee kunsthochschule berlin sich eine Satzung Gendermainstreaming/Chancengleichheit/Frauenförderung gegeben, in der sie sich der Umsetzung von Gendermainstreaming verpflichtet und zum Amsterdamer Vertrag von 1999 bekennt.[12] Eines der wichtigen Ziele von Gendermainstreaming allgemein und an der weißensee kunsthochschule berlin ist die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre. Zudem sollen den Studierenden Möglichkeiten geboten werden, „sich mit Gender-Aspekten in der Kunst und Gestaltung auseinanderzusetzen.“[13] Gender- und Diversitykompetenzen werden in allen Stellenausschreibungen der weißensee kunsthochschule berlin als wünschenswertes Kriterium benannt, was den Anspruch der Institution an die Genderkompetenzen ihrer Lehrenden abbildet.

Die Thematisierung von Genderperspektiven und die kritische Auseinandersetzung mit der Konstruktion von Geschlecht in verschiedenen Zusammenhängen ist fester Bestandteil unterschiedlicher Lehrangebote im Fachgebiet Theorie und Geschichte. Darüber hinaus sind theoretische Ansätze aus den Gender Studies als Lehrinhalte inzwischen in alle Fachgebiete eingegangen. Zahlreiche Lehrveranstaltungen widmen sich gender- und diskriminierungskritischen Fragen.
Die Verankerung von Gender in der Lehre kann weiter verbessert und eine nachhaltige Förderung von Gender- und Queerforschungsthemen geschaffen werden. Das Fachgebiet Künstlerisch Gestalterische Grundlagen bereitet die Studierenden auf das Fachstudium in Kunst und Design vor und begreift Lehre als sozialen Raum mit den damit verbundenen Machtverhältnissen. Studierende

[11] Vgl. https://wessenfreiheit.de/, letzter Zugriff 08.06.2022.
[12] Gender Mainstreaming wurde 1998 als Strategie von der Europäischen Union im Vertrag von Amsterdam beschlossen. Im Artikel 2 des EG-Vertrages ist die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen als eine der Aufgaben der Europäischen Union festgelegt.
[13] Satzung Gendermainstreaming/Chancengleichheit/Frauenförderung (2012)

werden ermutigt, dies als eine Gestaltungsaufgabe wahrzunehmen. In der Regel sind es die Studierenden selbst, die gender- und diskriminierungskritische Themen in ihrer Praxis verhandeln. Sie werden darin in der Regel von vielen Lehrenden verschiedener Fachgebiete ermutigt und unterstützt. Auch die Rückmeldungen auf eine Anfrage der Frauenbeauftragten für das vorliegende Gleichstellungskonzept haben gezeigt, dass Genderfragen in den Fachgebieten und in der Lehre eine wichtige Rolle spielen.

Hervorzuheben ist, dass Lehre in den Fachgebieten, aber auch in den Werkstätten als künstlerische Werkstattlehre stattfindet und gender- und diskriminierungssensible Lehrinhalte dort eine Rolle spielen. Auch hier sollte eine strukturelle Verankerung jenseits persönlichen Engagements stattfinden, z.B. in möglichen Kompetenzkatalogen der Werkstätten.

Wünschenswert wäre ein die Fachgebiete und Werkstätten übergreifender Austausch zu Lehrkonzepten, Ideen und Erkenntnissen sowie eine stärkere Sichtbarkeit für studentische Arbeiten mit Genderbezügen.

Zur Stärkung der Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für intersektionale Diskriminierungsformen allgemein wurde im Jahr 2015 ein Hochschultag ins Leben gerufen und zum Thema „(Anti)Diskriminatorisches Sprechen und Handeln (in der Lehre)“ gehalten, der seitdem einmal im Jahr veranstaltet wird. Ein wichtiger Aspekt bei diesem Format ist der Umstand, dass für diesen Tag eine Freistellung aller Mitglieder/Angehörigen der Hochschule ausgesprochen wird und dass in statusübergreifenden Gruppen gleichberechtigt gelernt und hochschulübergreifende Gleichstellungsthemen diskutiert werden. 2021 haben Teile des Frauenbeirates anlässlich des 8. Märzes ein Symposium zu feministischen Perspektiven in Kunst, Design und Theorie organisiert.

Maßnahmen:

- Fachspezifische Auseinandersetzung mit Gender-Themen stärken, interdisziplinäre Vernetzung anregen.
- Weiterbildungsangebote an Lehrende zum Thema gendersensible und diskriminierungsfreie Lehre unter der besonderen Verankerung der intersektionalen Perspektive in der Gleichstellung.
- Stärkung und Weiterentwicklung des Formates Hochschultag als zentrales Format zur Vermittlung von Gleichstellungsthemen
- Weiterhin Abfrage von Gender- und Diversitykompetenz in Stellenbesetzungsverfahren
- Förderung der Gender/Queer Studies in Forschung, Lehre, Studium, künstlerischer Praxis und Vermittlung durch Lehrende mit diesbezüglich nachgewiesener Expertise.

7. Förderung der Karrieren von Beschäftigten und Studierenden

Gemäß § 5c Absatz 3 BerlHG sollen die Qualifikationsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen in der Hochschule und die für sie bestehenden strukturellen und sonstigen Nachteile verbessert werden. Die weißensee kunsthochschule berlin hat dafür einen Frauenförderplan, der regelmäßig fortgeschrieben wird. Darin wird der Frauenanteil in allen Statusgruppen evaluiert und Empfehlungen für freiwerdende Stellen formuliert sowie weitere Fördermaßnahmen festgehalten. Der Frauenförderplan wird durch die Frauenbeauftragte unter Mitarbeit des Frauenbeirats, der Kommission Chancengleichheit und der Hochschulleitung verfasst und vom Akademischen Senat beschlossen. Grundsätzlich gilt auch hier, dass in Zukunft Geschlechtervielfalt und eine intersektionale Perspektive stärker berücksichtigt werden sollen. Der Frauenförderplan soll weiter fortgeschrieben werden und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen umgesetzt werden. Alle Statusgruppen sollen bei der Verfolgung ihrer beruflichen Ziele bestmöglich unterstützt werden.

Eine Umfrage in 2019 zu Gründer_innentätigkeit von Absolvent_innen (Befragungskohorte von 2013-2018)[14] hat deutlich gemacht, dass hier noch große Unterschiede wahrgenommen werden bei den Karrieremöglichkeiten bei einer binären Betrachtung der Geschlechter. Auffällig war z.B., dass die Wahrnehmung von Benachteiligungen von Frauen je nach befragtem Geschlecht stark voneinander abweicht. Während 63,2% der Frauen angaben, dass sie benachteiligt seien, nehmen nur 19 % der Männer eine Benachteiligung der Frauen wahr. Als Hinderungsgründe für den diskriminierungsfreien Einstieg in die Berufstätigkeit wurden z.B. fehlende Netzwerke und Role Models sowie festgelegte genderspezifische Selbstbilder oder auch rückblickend mangelnde Unterstützung im Studium festgestellt. Darüber hinaus wird auch das Problem benannt, dass Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Erziehungsarbeit sich nach wie vor anders in den Arbeitsprozess integriert sehen. Weitergehend gewünscht wurden Finanzierungsmodelle für Frauengründungen (mit Familie) /Frauennetzwerke und geschlechtersensible Wirtschaftsseminare sowie Existenzgründungsworkshops, die sich vor allem mit der weiblichen Perspektive auseinandersetzen. Hier zeigt sich, dass nach wie vor nicht nur an den praktischen Unterstützungsmöglichkeiten gearbeitet werden muss, sondern individuelle geschlechtsspezifische Empowerment-Angebote bereits im Studium notwendig sind.

Die Ergebnisse der Umfrage decken sich mit Erfahrungen, die in den Projekten DesignFarm und SeeKicks gesammelt wurden: Während im Studium keine Unterrepräsentation von Frauen zu verzeichnen ist und weitestgehend keine Benachteiligung von Studentinnen wahrgenommen wird, so ändert sich dies nach dem Studium drastisch. Direkt nach dem Studium ist eine erste Phase der Orientierung und des Sammelns von Erfahrungen. Etwa 4-5 Jahre nach dem Studium sind häufig Männer immer noch wesentlich erfolgreicher als Frauen. Designerinnen und Künstlerinnen berichten von unterschiedlichen und teilweise massiven Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt und insbesondere Elternschaft ist nach wie vor ein großes Karrierehindernis – sowohl im Design als auch in der Freien Kunst. Dies ist nicht nur eine Frage der Vereinbarkeit, sondern auch der Rollenbilder. Beispielsweise erleben Unternehmerinnen, dass sie während der Schwangerschaft nicht ernst genommen werden von Investor_innen und anderen. Bei Gründungsaktivitäten sind Frauen häufig weniger risikobereit, insbesondere in Bezug auf finanzielle Risiken. Designer_innen, die gründen wollen, finden nicht leicht Förderung, da viele Angebote entweder auf Wirtschaft oder auf Kunst zugeschnitten sind. In der Freien Kunst ist längst nicht in allen Galerien und Ausstellungshäusern eine geschlechterparitätische Repräsentation erreicht, auch wenn hier Änderungen beobachtet werden können und mehr Künstlerinnen wesentlich erfolgreicher sind als noch vor einigen Jahren. Allerdings besteht auch hier ein Gender Paygap. Diese Erkenntnisse zeigen, dass zum einen die Netzwerke, die an der Kunsthochschule entstehen, von besonderer Bedeutung sind. Die Lehrenden der Hochschule sind bereits jetzt als Role Models aktiv, die Studierende und Absolvent_innen stärken. Sie fungieren formell und informell als Mentor_innen, dies oft jedoch zusätzlich zur eigentlichen Arbeit und in Verbindung mit einem besonderen persönlichen Engagement. Gerade die Arbeit mit Alumni ist wichtig und kann ggf. noch ausgebaut werden. Im Projekt seeUp werden den Studierenden bereits jetzt diverse Angebote zur Professionalisierung bereitgestellt. Hier könnten spezifische Angebote für unterschiedliche Zielgruppen z.B. genderspezifische Angebote oder geschützte Räume geschaffen werden.

Der Mittelbau an der weißensee kunsthochschule berlin hat sich seit der Verabschiedung des letzten Gleichstellungskonzepts aufgrund von erfolgreicher Akquise von Drittmittelprojekten vervielfacht. Gerade in diesem akademischen Arbeitsfeld sind viele Frauen befristet auf Qualifizierungsstellen beschäftigt. Um Barrieren für Hochschulkarrieren für Frauen in den Bereichen Kunst, Kultur und Wissenschaft abzubauen, sollen Frauen, die an der Hochschule in einer postgradualen Professionalisierungsphase stehen, durch weitergehende Maßnahmen unterstützt werden (z.B. 3. Zyklus). Erste Erfolge sind zu verzeichnen durch die Synergien, die aus den postgradualen Drittmittelprojekten der Hochschule entstanden sind. Aus diesen Zusammenhängen sind bereits erfolgreiche akademische Karrieren von Frauen dokumentiert. Hier sollen weitere

[14] Auswertung der Absolvent_innenbefragung 2019 zu Gründungsinitiativen von Frauen durch Brigitte Dierker, Referat für Studien- und Prüfungsangelegenheiten.

Maßnahmen entwickelt werden. Wichtig ist hier besonders, dass für die Qualifizierung für Professuren an künstlerischen Hochschulen die künstlerisch-gestalterische Praxis ganz entscheidend ist.

Die Qualifizierungspotentiale sollen erhöht werden, aber auch Skills für Gründer_innenaktivitäten vermittelt werden. Denn gerade im gestalterisch-künstlerischen akademischen Arbeitsfeld ist die Zweigleisigkeit von gestalterisch-künstlerischer Produktion und akademischer Weiterentwicklung ein fördernder Professionalisierungsweg.

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung des Frauenförderplans als Instrument mit quantitativen benennbaren Zielen zu Weiterbildung und Qualifizierungsförderung für alle Statusgruppen.
- Personalentwicklungsmaßnahmen für beschäftigte Frauen in Technik, Verwaltung und Service. Weiteres Engagement für die Stärkung und Anerkennung der künstlerischen Produktion und Forschung im postgradualen Bereich z.B. durch Ausbau des 3. Zyklus mit Fokus auf künstlerische Forschung.
- Professionalisierungs- und Beratungsangebote für Studierende, Absolvent_innen und Mittelbau-Beschäftigte über bestehende Careerservice-Angebote an der Hochschule mit besonderer Berücksichtigung von gendersensiblen Perspektiven. (seeKicks, seeUp, DesignFarm).
- Verstetigung/strukturelle Absicherung der DesignFarm (vorausgesetzt entsprechende Ressourcen werden zur Verfügung gestellt).
- Entwicklung einer Schnittstelle zur Studienberatung und den bestehenden Careerservice-Angeboten
- Ausbau von Strukturen und Maßnahmen für Gleichstellung bereitstellen. Beispielsweise in Form von Stipendien für Künstlerinnen, Mentoring-Programmen, Genderpreis
- Anerkennung der Bedeutung von Role Models und Mentoring. Es wird geprüft, wie Mentor_innen ihre Tätigkeit nachhaltig gewährleisten können, ggf. durch Entlastungen an anderer Stelle.
- Anträge für Drittmittelprojekte, insbesondere aus dem BCP-Programm
- Nutzung des Newsletters der khb, um externe künstlerische Fördermöglichkeiten für Frauen regelmäßig aufzeigen

8. Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Gesundheit

Die weißensee kunsthochschule berlin ist einer familienfreundlichen Hochschulkultur verpflichtet, die vielfältige Familienformen anerkennt, berücksichtigt, z.B. auch Wahlfamilien und ebenso auch Sorgearbeit vielfältig denkt. Um diesen Anspruch einzulösen, werden z.B. auch die im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung angekündigten rechtlichen Anpassungen des Familienrechts[15] zügig Anwendung finden.

Studierende mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen werden vom Referat für Studienangelegenheiten beraten. Durch individuelle Sonderstudienpläne wird den Belangen der Studierenden zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie Rechnung getragen.
Die Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes seit 2018 für Studierende liegt im Arbeitsbereich des Referates Studienangelegenheiten. Die Studienberatung bietet Service aus einer Hand: Sowohl vertrauliche Beratung als auch Unterstützung bei den notwendigen Formalitäten werden hier umgesetzt. Der Fokus des neuen Mutterschutzgesetzes liegt darauf, dass die Umsetzung nach den Bedürfnissen der betroffenen Studierenden organisiert wird. Sowohl die Ermöglichung eines geregelten Studienverlaufs als auch der Bedarf nach angemessener Eltern- und Familienzeit sind

[15] MehrFortschrittwagen.BündnisfürFreiheit,GerechtigkeitundNachhaltigkeit.KoalitionsvertragzwischenSPD,BÜNDNIS 90/DIEGRÜNENundFDP,https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf,S.101

die zu entwickelnden Maßnahmen. Dazu gehören auch Angebote zu einem unterstützten Wiedereinstieg in das Studium. Beispielsweise berichten Lehrende aus dem Fachgebiet Modedesign, dass nicht selten weibliche Studierende während der Studienzeit Kinder bekommen und Vereinbarungsschwierigkeiten haben. Oft sei in den Familien nach wie vor die Sorgeverantwortung nicht gleichberechtigt verteilt und in heterosexuellen Partnerschaften stehe die Karriere des männlichen Partners über dem Studium der Frau. Diese Situation hat sich in der Corona-Pandemie verschärft – auch für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung. Deswegen gilt es, auch langfristig Rollenbilder zu ändern und einen Kulturwandel zu bewirken.

Für die Mitarbeiter_innen in Technik, Service und Verwaltung besteht die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, soweit es mit den notwendigen Präsenzpflichten zur Aufgabenerledigung vor Ort in der Hochschule vereinbar ist. Die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit werden vertreten. Die Sitzungen der zentralen Gremien beginnen jeweils um 14 Uhr, um zu gewährleisten, dass die Mitglieder der Gremien mit Sorgeverantwortung keine Vereinbarkeitsschwierigkeiten bekommen.

Während der Corona-Pandemie wurden für Mitarbeitende mit Sorgeverantwortung verschiedene Regelungen getroffen und individuelle Angebote gemacht, um beispielsweise Belastungen durch Quarantänezeiten, fehlende Kinderbetreuung auf Grund von Schulschließungen o.ä. abzumildern.

Vereinbarungsschwierigkeiten entstehen jedoch auch dadurch, dass in vielen Bereichen Personal fehlt, was durch ein großes Maß an individuellem Einsatz durch Mitarbeitende kompensiert wird.

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes im Sinn eines Ermöglichung-Gesetzes. Die Mutterschutz-Regelungen sollen nachhaltig das Studieren auch bei Schwangerschaft und Elternzeit gemäß Mutterschutz bestmöglich unterstützen. Des Weiteren sollte auch hier Geschlechtervielfalt berücksichtigt werden, indem vielfältige Familienformen bedacht werden und dass nicht nur cis-Frauen schwanger werden.
- Schnittstellen zum Studium sollen bereitgestellt werden durch Fachberatung, Teilzeit-Studium und Online-Learning Angebote in Elternzeit.
- Sensibilisierung und Achtsamkeit für die Situation von Studierenden mit Sorgeverantwortung

9. Evaluation, Transparenz, Rückkopplung in die Hochschule (Berichtsverpflichtungen)
In der Evaluationsordnung (2018) ist festgehalten, dass Diversität und Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden bei Evaluationen und Befragungen. Alle 5 Jahre wird eine hochschulweite Evaluation durchgeführt zur Ermittlung von entwicklungsrelevanten Informationen und statistischen Daten. Um zu prüfen, ob Gleichstellungsmaßnahmen greifen und (Teil-)Ziele erreicht werden, muss die regelmäßige Evaluation dieser sichergestellt werden. Die Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen ist Teil der Qualitätssicherung. Dazu kann durch die Frauenbeauftragte eine Gleichstellungsumfrage durchgeführt oder veranlasst werden.
Die Frauenbeauftragte wird in allen die Chancengleichheit betreffenden Angelegenheiten der Hochschule eingebunden. Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren werden transparent durchgeführt. Die Frauenbeauftragte wird zu allen Sitzungen von Berufungskommissionen eingeladen, das gleiche gilt für Sitzungen von Auswahlkommissionen für die übrigen Stellenbesetzungen, zu denen auch eine Vertretung des Personalrats eingeladen wird. Sollten weitere Beauftragte benannt werden, die ebenfalls für die Vertretung weiterer benachteiligter Gruppen verantwortlich sind, werden für sie die entsprechenden spezifischen Regelungen angestrebt. Es wird vermieden, dass Interessenvertretungen und Beauftragte in Konkurrenz zueinander gebracht werden, beispielsweise in Bezug auf Befugnisse und Ressourcen.
Außerdem können alle Hochschulangehörigen ihre Anliegen zur Beratung in der Hochschulleitung einreichen bzw. um Einladung zur Sitzung bitten.

Maßnahmen:

- Evaluation der Maßnahmen und deren Auswirkungen in den Fachgebieten als Querschnittsaufgabe im Rahmen von Lehr-, Studiengangs- und Hochschulevaluationen.
- Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Evaluationsvorhaben
- Gleichstellungsumfrage
- Die Frauenbeauftragte berichtet dem Frauenbeirat über ihre Aktivitäten

Berlin, den 17.1.2023

Dr. Angelika Richter
Rektorin der
weißensee kunsthochschule berlin

Anlagenverzeichnis:
Anlage 1: Frauenförderrichtlinien, Mitteilungsblätter der weißensee kunsthochschule berlin Nr. 32 vom 23. Mai 1997, Nr. 60 vom 20. Dezember 1999
Anlage 2: (Teil-)Grundordnungsregelung Frauenbeauftragte, Mitteilungsblätter Nr. 33 vom 23. Mai 1997, Nr. 67 vom 18. Januar 2000
Anlage 3: Frauenförderplan 2020-2024
Anlage 4: Satzung Chancengleichheit, Mitteilungsblatt 189 vom 23. April 2012
Anlage 5: Leitfaden gendergerechte Sprache
Anlage 6: Statement weißensee kunsthochschule berlin gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Hochschulleitung April 2019
Anlage 7: Antidiskriminierungsrichtlinie und Beschwerdemanagement der weißensee kunsthochschule berlin vom 12. Juni 2019

K u n s t h o c h s c h u l e B e r l i n (W e i ß e n s e e) K H B

Hochschule für Gestaltung

M i t t e i l u n g s b l a t t

Herausgeber:
Der Rektor der Kunsthochschule
Berlin (Weißensee)
Bühringstraße 20, 13086 Berlin

Nr. 60

20. Dezember 1999

Inhalt: Änderung der Frauenförderrichtlinien vom 08.04.1997

Der Akademische Senat der Kunsthochschule Berlin-Weißensee hat am 26.10.1999 gemäß § 61 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz) in der Fassung vom 05. Oktober 1995 (GVBl. S. 727), zuletzt geändert durch Gesetz vom 07.10.1999 (GVBl. S. 545), die Änderung der Frauenförderrichtlinien vom 08.04.1997 beschlossen.

1. In **§ 3 Ziff. 1 Satz 3** werden die Wörter „einer Abteilungen“ durch die Wörter „einem Fachgebiet“ und das Wort „Abteilung“ durch das Wort „Fachgebiet“ ersetzt.

2. In **§ 4 Ziff. 11** sind die Worte „ bzw. Abteilungen“ zu streichen.

3. In **§ 14 Ziff. 3** ist das Wort „Abteilungen“ zu streichen.

4. In **§ 14 Ziff. 4** ist das Wort „Abteilungen“ zu streichen.

5. In **§ 16 Ziff. 2 Satz 1** wird das Wort „Abteilungen“ durch das Wort „Fachgebieten“ ersetzt.

6. In **§ 17 Ziff. 2 Satz 2** werden die Wörter „den zuständigen Abteilungen“ durch das Wort „Fachgebiete“ ersetzt.

7. In **§ 18 Satz 2** wird das Wort „Abteilungen“ durch das Wort „Fachgebieten“ ersetzt

Diese Änderungen treten am 01.02.2000 in Kraft.

K u n s t h o c h s c h u l e B e r l i n (W e i ß e n s e e) K H B

Hochschule für Gestaltung

M i t t e i l u n g s b l a t t

Herausgeber:
Nr. 33
Der Rektor der Kunsthochschule
Berlin-Weißensee 23. Mai 1997
Bühringstraße 20, 13086 Berlin

Inhalt:

Grundordnungsregelung Frauenbeauftragte

Das Konzil der Kunsthochschule Berlin-Weißensee (KHB) hat am 8.4.1997 gemäß § 3 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) in der Fassung vom 5.10.1995 (GVBL. S. 727), folgende einstweilige Grundordnungsregelung erlassen:

§ 1 - Hauptberufliche Frauenbeauftragte

(1) An der Kunsthochschule Berlin-Weißensee wird das Aufgabengebiet einer Frauenbeauftragten eingerichtet. Eine halbe Beschäftigungsposition steht nach Maßgabe des Haushalts zur Verfügung.

(2) Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Neuwahl findet ein halbes Jahr vor Ablauf dieser Frist statt. Wiederwahl ist zulässig.

§ 2 - Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte ist zuständig für Interessen und Belange der weiblichen Hochschulmitglieder. Sie arbeitet dabei eng mit dem Beirat gemäß §§ 4 und 6 zusammen.

(2) Die Frauenbeauftragte regt an, Frauenförderpläne zu erstellen und koordiniert sie; sie berät und unterstützt die Rektorin oder den Rektor, den Akademischen Senat und die Abteilungen bei dieser Aufgabe. Sie beantragt Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderpläne und nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Die Frauenförderpläne sollen auf die Parität von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule hinwirken. Über den Stand der Umsetzung und die Einhaltung der Frauenförderpläne legt die Hochschulverwaltung der Frauenbeauftragten jährlich einen Bericht vor.
Auf der Basis dieser Materialien erstellt die Frauenbeauftragte im Benehmen mit dem Beirat einen jährlichen Bericht für den Akademischen Senat. Der Bericht ist zu veröffentlichen und der Frauenvollversammlung gemäß § 7 vorzutragen.

(3) Die Frauenbeauftragte und die Personalvertretung arbeiten im Interesse der weiblichen Hochschulmitglieder zusammen und unterstützen sich insoweit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

§ 3 - Rechtsstellung

(1) Die Frauenbeauftragte kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an allen Sitzungen der zentralen Organe und Gremien der Selbstverwaltung mit Rede- und Antragsrecht teilnehmen. Sie hat das Recht auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Sie hat das Recht auf Akteneinsicht unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange und auf Teilnahme an Bewerbungsverfahren. Sie wird zu allen Sitzungen der zentralen Organe und Gremien der Selbstverwaltung wie die Mitglieder eingeladen und wie diese informiert. Sie ist nicht Öffentlichkeit im Sinne des § 50 BerlHG.

(2) Die Frauenbeauftragte ist in allen Angelegenheiten, die ein einzelnes weibliches Hochschulmitglied oder die weibliche Hochschulmitglieder als Gruppe betreffen, auf deren Wunsch rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor Entscheidungen zu hören. Entsprechende Entscheidungen sind ihr unverzüglich mitzuteilen.

(3) Kommt ein Beschluß gegen ihre Stellungnahme zustande, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die betreffende Angelegenheit muß dann erneut beraten und entschieden werden. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Ergeht nach erneuter Beratung eine Entscheidung gegen das Votum der Frauenbeauftragten, so ist ihr Votum dem Vorgang beizufügen. Diese Regelung gilt auch für Personalangelegenheiten. Sie gilt nicht für Wahlen und für das Verfahren in der Personalkommission.

(4) Im Rahmen ihrer Aufgaben und ihres Etats hat die Frauenbeauftragte das Recht:

1. Gutachten erstellen zu lassen.
2. Presse- und Öffentlichkeitskontakte zu unterhalten.
3. Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen durchzuführen.

§ 4 - Beirat

(1) Dem Beirat gehören acht stimmberechtigte Frauen an. Dies sind
zwei Professorinnen
zwei akademische Mitarbeiterinnen
zwei Studentinnen
zwei sonstige Mitarbeiterinnen
(2) An den Sitzungen des Beirates nehmen die Frauenvertreterinnen der Abteilungen und der Hochschulverwaltung gemäß § 9 mit beratender Stimme teil.

(3) Der Beirat wird zeitgleich mit der Wahl der Frauenvertreterinnen der Abteilungen und der Hochschulverwaltung von den weiblichen Hochschulmitgliedern gewählt.
Die Vertreterinnen der Mitgliedergruppen werden nur von den Frauen ihrer Gruppe gewählt. Die Wahl der Mitglieder erfolgt mit den Stimmen der Mehrheit der jeweiligen Gruppe.

(4) Bewirbt sich ein stimmberechtigtes Mitglied des Beirates für die Wahl als Frauenbeauftragte, scheidet es aus dem Beirat aus. Es ist unverzüglich eine Nachfolgerin zu wählen.

§ 5 - Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit des Beirates beträgt zwei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Konstituierung des neugewählten Beirates.

§ 6 - Aufgaben

Der Beirat unterstützt die hauptberufliche Frauenbeauftragte bei ihrer Arbeit. Der Beirat wählt die Frauenbeauftragte und erstellt Entwürfe für die Verteilung von Frauenfördermitteln. Die Frauenbeauftragte ist dem Beirat berichtspflichtig.
Der Beirat wird bei Erledigung seiner Aufgaben vom Sekretariat der Abteilung I unterstützt.

§ 7 - Frauenvollversammlung

(1) Die Frauenvollversammlung setzt sich aus allen Frauen der Hochschule zusammen.

(2) Die Frauenbeauftragte und der Beirat sind der Frauenvollversammlung berichtspflichtig und berufen diese mindestens einmal jährlich ein.

(3) Die Frauenvollversammlung kann mit einfacher Stimmenmehrheit Empfehlungen an die Frauenbeauftragte aussprechen; sie macht Vorschläge und nimmt Stellung zur Tätigkeit der Frauenbeauftragten.

§ 8 - Verfahren zur Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten

(1) Die Stelle der Frauenbeauftragten ist öffentlich auszuschreiben.

(2) Der Beirat unterstützt und berät die Hochschulleitung beim Ausschreibungsverfahren.

(3) Die Vorstellung der Kandidatinnen erfolgt hochschulöffentlich.
(4) Die Wahl der Frauenbeauftragten erfolgt durch den Beirat mit den Stimmen der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder.

(5) Die Rektorin oder der Rektor der Hochschule bestellt die Frauenbeauftragte.

(6) Eine Stellvertreterin wird vom Beirat aus dem Kreis des Beirats für zwei Jahre gewählt. Sie wird von der Rektorin oder dem Rektor für die Amtszeit des Beirates bestellt. Sie ist Vorsitzende des Beirates.

§ 9 - Frauenvertreterinnen der Abteilungen und der Hochschulverwaltung

(1) Die Frauenvertreterinnen der Abteilungen und der Hochschulverwaltung werden jeweils aus dem Kreis der weiblichen Angehörigen ihres Bereiches zeitgleich mit der Wahl des Beirates gewählt. Sie sollen aus möglichst zwei Mitgliedergruppen stammen.

(2) Sie vertreten die Interessen der Frauen der Abteilungen und der Hochschulverwaltung. Sie sind Mitglied des Beirates gemäß § 4.

(3) Die Frauenvertreterinnen unterstützen und koordinieren frauenbezogene Belange in Zusammenarbeit mit der hauptberuflichen Frauenbeauftragten.

(4) Die Frauenvertreterinnen unterstützen Förderungsmaßnahmen und setzen sich dafür ein, daß geltende Förderungsgrundsätze verwirklicht werden und nehmen Anregungen entgegen. Sie sind zuständig für Beschwerden, auch in Fällen sexueller Belästigungen.

§ 10 - Inkrafttreten

Diese einstweilige Grundordnungsregelung tritt am Tage der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der KHB in Kraft.

§ 11 - Außerkrafttreten

Die einstweilige Grundordnungsregelung vom 8.4.1992 (Mitteilungsblatt der KHB 2/92) tritt außer Kraft.

weißensee kunsthochschule berlin

Mitteilungsblatt

Herausgeberin:
Der Rektor der
Kunsthochschule Berlin (Weißensee)
Bühringstraße 20, 13086 Berlin

Nr. 67

18. Januar 2000

Inhalt: 3 Seiten

Einstweilige Grundordnungsregelung über die Bestellung von Honorarprofessoren

Auf Grund des § 3 Abs. 3 Satz 1 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG)
vom 12.10.1990 (GVBl. S. 2165) hat der Rektor der Kunsthochschule Berlin (Weißensee)
die Einstweilige Grundordnungsregelung getroffen am 1. Februar 1993 (Mitteilungsblatt 6), geändert am 10. Januar 1996 (Mitteilungsblatt 28, 1.) und am 18. Januar 2000 mit der folgenden Änderung:

Das Konzil der Kunsthochschule Berlin-Weißensee hat am 12.01.2000 gemäß § 3 Abs. 2 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz) in der Fassung vom 05. Oktober 1995 (GVBL. S. 727), zuletzt geändert durch Gesetz vom 07.10.1999 (GVBL. S. 545), die Änderung der einstweilige Grundordnungsregelung über die Bestellung von Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen vom 01.02.1993, zuletzt geändert am 12.12.1995, beschlossen:

Die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur hat am 17.01.2000 die Änderung der Grundordnungsregelung bestätigt.

1. In § 3 Satz 1 wird das Wort „Abteilungsvorstandes“ durch das Wort „Fachgebietssprechers“ ersetzt.

2. In § 4 Satz 1 wird das Wort „Abteilungsvorstandes“ durch das Wort „Fachgebietssprechers“ ersetzt.

3. In § 7 Abs. 1 Ziff. 2 wird das Wort „Abteilungsvorstandes“ durch das Wort „Fachgebietssprechers“ ersetzt.

Einstweilige Grundordnungsregelung über die Bestellung von Honorarprofessoren oder Honorarprofessorinnen gemäß §§ 116 und 133 BerlHG vom 12.10.1990.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Einstweilige Grundordnung regelt die Bestellung von Honorarprofessoren oder Honorarprofessorinnen an der Kunsthochschule Berlin-Weißensee.

§ 2 Voraussetzungen der Bestellung

(1) Zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin an der Kunsthochschule Berlin-Weißensee kann bestellt werden, wer in seinem Fach aufgrund hervorragender künstlerischer oder wissenschaftlicher Leistungen den Anforderungen entspricht, die an Professoren oder Professorinnen gestellt werden.

(2) Eine Bestellung zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin setzt daher voraus, daß der oder die Vorgeschlagene

1. ein Hochschulstudium in einer für die zu übernehmende Tätigkeit geeigneten Fachrichtung mit einer Staatsprüfung oder, soweit üblich, mit einer Hochschulprüfung oder Promotion abgeschlossen hat.

2. über die erforderliche pädagogische Eignung verfügt und eine selbständige Lehrtätigkeit an einer Hochschule von in der Regel fünf Jahren, davon mindestens ein Jahr an der Kunsthochschule Berlin (Weißensee) mit überdurchschnittlichem Erfolg ausgeübt hat. Von dieser Voraussetzung kann bei besonderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen in einer mehrjährigen beruflichen Praxis abgesehen werden.

3. über eine besondere Befähigung zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit verfügt und je nach den Anforderungen der Stelle zusätzliche wissenschaftliche oder zusätzliche wissenschaftliche oder zusätzliche künstlerische Leistungen nachweist. Die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit wird in der Regel durch eine überdurchschnittliche Promotion nachgewiesen. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden in der Regel durch eine Habilitation nachgewiesen. In Fächern, in denen eine Habilitation nicht üblich ist, oder in Ausnahmefällen erfolgt der Nachweis durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereiches erbracht sein können. Die Befähigung zur selbständigen künstlerischen Arbeit sowie die zusätzlichen künstlerischen Leistungen werden durch eine mindestens fünf Jahre dauernde erfolgreiche künstlerische Praxis außerhalb der Hochschule erbracht.

(3) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen des vorgesehenen Lehrgebietes entspricht, kann abweichend von § 2 Abs. 2 Ziff. 1 und 3 als Honorarprofessor oder Honorarprofessorin bestellt werden, wer hervorragende Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

(4) Zum Honorarprofessor oder zur Honorarprofessorin kann nicht bestellt werden, wer an der Hochschule hauptberuflich tätig ist.

§ 3 Bestellung

Der Honorarprofessor oder die Honorarprofessorin wird auf Vorschlag des Fachgebietsprechers durch Beschluß des Akademischen Senats von dem Rektor oder der Rektorin der Hochschule bestellt. Mit der Bestellung ist die Berechtigung zur Führung der akademischen Bezeichnung "Professor" verbunden.

§ 4 Verfahren

Unverzüglich nach der Entscheidung des Fachgebietssprechers wird der Vorschlag zur Bestellung dem Akademischen Senat vom Rektor oder von der Rektorin mit folgenden Unterlagen zur Beschlußfassung vorgelegt:

einem tabellarischen Lebenslauf,
einschlägigen Zeugnissen,
einem Gutachten des Abteilungsvorstandes, das zu den in § 2 genannten Kriterien ausführlich Stellung nimmt,
mindestens 2 auswärtigen Gutachten,
Verzeichnis der wissenschaftlichen Schriften und künstlerischen Veröffentlichungen,
sonstigen Nachweisen.

Nach Beschluß des Akademischen Senats bestellt der Rektor oder die Rektorin den Honorarprofessor oder die Honorarprofessorin.

§ 5 Rechtsstellung des Honorarprofessors oder der Honorarprofessorin

(1) Honorarprofessoren oder Honorarprofessorinnen stehen als solche in keinem Dienstverhältnis zur Hochschule.

(2) Der Umfang der Lehrbefugnis des Honorarprofessors oder der Honorarprofessorin ergibt sich aus der Bestellungsurkunde.

(3) Honorarprofessorinnen oder Honorarprofessoren haben regelmäßig mindestens 1 (eine) Semesterwochenstunde durchzuführen. Diese Lehrverpflichtung wird auch erfüllt, wenn in zwei aufeinanderfolgenden Semestern insgesamt mindestens 2 (zwei) Semesterwochenstunden angeboten werden. Für den ihre Lehrverpflichtung übersteigenden Teil ihrer Lehrtätigkeit erhalten die Honorarprofessorinnen oder Honorarprofessoren entgeltliche Lehraufträge.

§ 6 Unterrichtsgeldpauschale

Die Honorarprofessoren oder die Honorarprofessorinnen erhalten für ihre Pflicht-Lehrveranstaltungsstunde eine Unterrichts- pauschale, die nach den z.Z. geltenden Richtlinien über die Gewährung von Unterrichtsgeldpauschalen in den wissenschaftlichen Fächern 100,-- DM und in den künstlerischen Fächern
50,-- DM (jeweils 100 %-Angabe) je Semesterwochenstunde beträgt.

§ 7 Verabschiedung und Rücknahme der Bestellung

(1) Der Honorarprofessor oder die Honorarprofessorin wird verabschiedet
1. auf eigenen Antrag,
2. wenn er oder sie in zwei aufeinanderfolgenden Semestern ohne Zustimmung des Fachgebiets-sprechers und ohne wichtigen Grund seinen oder ihren Lehrverpflichtungen nicht nachkommt,
3. wenn die Voraussetzungen vorliegen, unter denen bei einem Beamten oder einer Beamtin gemäß § 83 des Landesbeamtengesetzes (gerichtliche Verurteilung) das Beamtenverhältnis endet,
4. wenn er oder sie sich eines schweren Verstoßes gegen seine oder ihre Pflichten gemäß § 44 BerlHG schuldig macht.

(2) Die Bestellung wird zurückgenommen, wenn sie mit unlauteren Mitteln erlangt worden ist.

(3) Die Entscheidungen nach § 7 Abs. 1 und 2 trifft der Rektor oder die Rektorin. Dem Honorarprofessor oder der Honorarprofessorin ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen, mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen und zuzustellen.

(4) Nach der Verabschiedung nach § 7 Abs. 1 Ziff. 2 bis Abs. 2 darf die Bezeichnung "Professor" nicht mehr geführt werden.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Vorschrift tritt mit ihrer Bekanntgabe im Mitteilungsblatt der Hochschule in Kraft.

Prof. Alfred Hückler

weißensee kunsthochschule berlin

Mitteilungsblatt

Herausgeberin: **Nr. 242**

Die Rektorin der Kunsthochschule Berlin (Weißensee) 13. Juli 2020
Bühringstraße 20, 13086 Berlin

Inhalt: 10 Seiten

weißensee kunsthochschule berlin – Frauenförderplan 2020-2024

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan konkretisiert die weißensee kunsthochschule berlin die Frauenförderrichtlinien, die der Akademische Senat in seiner Sitzung am 8.4.1997 verabschiedet hat (zuletzt geändert am 23.12.2012).
Gemäß § 8 des Hochschulvertrags 2018 bis 2022 beschließt der Akademische Senat der weißensee kunsthochschule berlin den Frauenförderplan 2020-2024 der weißensee kunsthochschule berlin als Fortschreibung der bisherigen Frauenförderpläne in seiner Sitzung am 17.6.2020. Der Frauenförderplan tritt am Tag nach der Verabschiedung durch den Akademischen Senat der weißensee kunsthochschule berlin in Kraft.

Inhaltsverzeichnis **Seite**

1. Präambel 2

2. Lehre 5
2.1 Gender Mainstreaming und Gender Studies 5
2.2 Gruppe der Professor_innen 6
2.3 Honorarprofessuren 8
2.4 Gruppe der akademischen Mitarbeiter_innen 8
2.5 Gruppe der Lehrbeauftragten 8

3. Hochschulleitung, Zentrale Gremien 9

4. Verwaltung und Werkstätten 9

5. Studium 10
5.1 Gruppe der Studierenden 10
5.2 Gruppe der studentischen Hilfskräfte 10

6. Inkrafttreten und Fortschreibung des Frauenförderplan | Gleichstellungskonzept 10

Anhang 11
Tabelle 1 – Bestandsaufnahme Professuren
Tabelle 2 – Bestandsaufnahme Mittelbau
Tabelle 3 – Bestandsaufnahme Lehraufträge
Tabelle 4 – Bestandsaufnahme Studentische Hilfskräfte
Tabelle 5 – Bestandsaufnahme Studierende
Tabelle 6 – Bestandsaufnahme Mitarbeiter_innen Nichtwissenschaftliches Personal

1. Präambel

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan konkretisiert die weißensee kunsthochschule berlin die Frauenförderrichtlinien, die der Akademische Senat in seiner Sitzung am 08.04.1997 verabschiedet hat (zuletzt geändert am 23.12.2012).

Der gegenwärtige Frauenförderplan wird verabschiedet in Zeiten der Corona-Krise, durch die gerade Frauen besonders negativ betroffen sind. Dies führt noch einmal vor Augen, wie wichtig Frauenförderung und Gendermainstreaming nach wie vor sind. Gute Arbeitsbedingungen durch Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine kritische Reflexion von Geschlechterrollen in Theorie, Kunst und Design, sowie der Abbau von strukturellen Barrieren, Schutz vor Diskriminierung und die Karriereförderung von Frauen* sind daher wichtige Handlungsfelder der weißensee kunsthochschule berlin hinsichtlich der Verwirklichung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit.

Das Gender-Sternchen (*) dient als Verweis auf den Konstruktionscharakter von "Geschlecht". Das Sternchen hinter "Frauen" soll verdeutlichen, dass es sich auf alle Personen bezieht, die sich unter der Bezeichnung "Frau" definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen. Im Hinblick auf Benachteiligung und sexistische Diskriminierung gegenüber Menschen, die sich nicht in der Norm von Zweigeschlechtlichkeit verorten können oder wollen, findet der Frauen*förderplan der Hochschule hier auch Anwendung auf trans*, inter* und nicht-binäre Menschen. Dabei besteht das Bewusstsein, dass bereits die Einordnung geschlechtlicher Vielfalt unter dem Begriff "Frauen*" eine Wiederholung diskriminierender Gewalt ist und somit nicht als Lösung, sondern nur als Prozess verstanden werden kann.

Durch Zielvorgaben und Maßnahmen wird in den einzelnen Bereichen festgelegt, wie die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht werden kann. Künftig gilt es hierbei stärker zu berücksichtigen, dass Geschlechtervielfalt gelebte Realität an deutschen Hochschulen und so auch an der weißensee kunsthochschule berlin ist.

Auf Grundlage von statistischen Bestandsaufnahmen werden für alle Status- und Beschäftigungsgruppen Ziele zur Realisierung der Chancengleichheit festgelegt sowie Maßnahmen erläutert, wie die Hochschule diese Ziele erreichen will. Leider ist bei dieser statistischen Bestandsaufnahme Geschlechtervielfalt unter den Hochschulangehörigen (noch) unsichtbar. Mit der zu erwartenden differenzierteren Abfrage auch der statistischen Daten auf Landes- und Bundesebene ist davon auszugehen, dass zukünftige Übersichten mehr Transparenz aufzeigen werden. Die weißensee kunsthochschule berlin ist eine kleine Hochschule, und die Anzahl der zwischen 2020 und 2024 frei werdenden Stellen ist überschaubar. Da jedoch schon kleine Veränderungen große statistische Schwankungen verursachen, werden die frei werdenden Stellen größtenteils einzeln benannt, statt mit Prozentangaben zu arbeiten.

Neben den Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen enthält der Frauenförderplan Vorgaben zum Ausbau der Frauen- und Genderstudien sowie zur Förderung des weiblichen Nachwuchses. Gender Mainstreaming verstehen wir an der weißensee kunsthochschule berlin deshalb ausdrücklich als Instrument, das über die binäre Geschlechterdefinition hinausweist und und wir erkennen an, dass es auch innerhalb der Kategorie „Geschlecht“ Unterschiede in der Betroffenheit von struktureller Diskriminierung gibt, die in ihrer Intersektionalität immer mitgedacht werden müssen.

Die weißensee kunsthochschule berlin wird darauf hinwirken, dass alle Gremien möglichst paritätisch besetzt werden. Die Berufungskommissionen werden auf der Grundlage der Richtlinien über die Durchführung des Berufungsverfahrens zur Besetzung von Professuren (Berufungsrichtlinien) der Kunsthochschule Berlin-Weißensee (in der Fassung vom 18. November 2009) paritätisch besetzt, was auch für die Zusammensetzung von Auswahlkommissionen gängige Praxis ist, um die Geschlechterdemokratie zu wahren. Hier sollte in den Fachgebieten nach Möglichkeiten gesucht werden, besonders aktive Gremienmitglieder zu entlasten.

Die weißensee kunsthochschule berlin hat in den letzten Jahren durch die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln verschiedene Projekte realisieren können, die relevant sind hinsichtlich der Förderung von Frauen, Chancengleichheit und der Diversität der Hochschule. Berücksichtig wurden insbesondere solche Projekte, bei denen Stellen eingeworben werden konnten oder inhaltlich zu diesen Themen gearbeitet wird. Auch wenn diese Vorhaben nicht im Grundhaushalt verankert und damit nicht im Frauenförderplan

festgeschrieben werden können, sollen sie hier dennoch benannt werden, um zu prüfen, wie diese im Hinblick auf Frauenförderung und Gender Mainstreaming in die Hochschule hineinwirken und wie sich wiederum positive Effekte nachhaltig in der Grundstruktur verankern lassen.

Im Forschungsbereich „Experimentelle Materialforschung“ des Fachgebietes Textil-und Flächen-Design konnten zwei Professorinnen mehrere erfolgreiche Forschungsprojekte initiieren - derzeit die Projekte im Forschungskonsortium smart³: Adaptex und Sound Adapt sowie im Forschungskonsortium FutureTex die Projekte TheraTex und Textile Prototyping Lab. Im Projekt Adaptex werden zwei halbe künstlerische Mitarbeiter_innen-Stellen von Frauen besetzt und im Projekt TheraTex eine volle Stelle als künstlerische Mitarbeiterin von einer Frau und eine halbe Stelle von einem Mann besetzt und im Textile Prototyping Lab sind zwei künstlerische Mitarbeiterinnen beschäftigt. Die Projekte fördern damit auch Forschung von Frauen. Durch die Schnittstelle von Textil und Technik besteht hier auch ein Potential, die gesellschaftlich tradierte vergeschlechtlichte Wahrnehmung dieser beiden Themenkomplexe aufzubrechen.

Seit Jahren ist die weißensee kunsthochschule Berlin erfolgreich beteiligt am Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP). Die Beteiligung der Kunsthochschule an dem hochschulübergreifenden Verbundprojekt DiGiTal, finanziert aus Mitteln des BCP, war für die erste Teilnehmerin so erfolgreich, dass sie noch während der Programmlaufzeit zum Sommersemester 2020 auf eine W3 Professur an die Akademie der Künste in Stuttgart berufen wurde. Zwei weitere Antragsstellerinnen, betreut von Professor_innen der Kunsthochschule haben erfolgreich ihre Vorhaben bewilligt bekommen für die einjährige Restlaufzeit des DiGiTal-Programms 2020. Beide 0,75 Stellen Künstlerische Mitarbeiterin werden von einer Honorarprofessorin und einem Professor im Fachgebiet Theorie und Geschichte betreut.

Ebenfalls im Fachgebiet Theorie und Geschichte konnte eine zunächst als Zeitprofessur aus dem BCP Programm finanzierte Professur für Modetheorie, -geschichte und Bekleidungssoziologie zunächst als 0,5 Gastprofessur fortgeführt und mit dem Beginn des Hochschulvertrages 2018 als 0,67 Professur verstetigt werden. Hierzu wurde die seit Beginn der 1990er Jahre im Haushalt bestehende 0,5 Gastprofessur zur Förderung von Frauen in Kunst und Wissenschaft aufgelöst und zur Gegenfinanzierung verwendet. Die Quotierung des Frauenanteils an den Professuren lag 2017/18 bereits bei 50%.

Aus einer anderen Fördersäule des BCP werden seit dem Wintersemester 2019/2020 zwei Lehraufträge finanziert für das laufende Projekt „Ich seh‘ was, was du nicht siehst“. Darin arbeiten Hochschulangehörige Statusgruppen übergreifend an Sensibilisierung für intersektionale Formen von Diskriminierung. Ziel ist es, im Rahmen von Praxisforschungsprojekten Bausteine für eine Diversity Policy für die Hochschule zu entwickeln und hochschulspezifische Methoden zu erarbeiten, die Diskriminierung und Ungleichbehandlung entgegenwirken werden, um ein produktives Miteinander zu befördern. Die Diversity Policy der Hochschule und der Frauenförderplan sollten dann in Zukunft aufeinander abgestimmt und geprüft werden, welche Maßnahmen nötig sind und wie sie ineinandergreifen können für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit und einen weiteren Abbau von Diskriminierung. Hier ist auch das Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagement als weiteres Instrument wichtig. Grundsätzlich ist anzustreben, dass Maßnahmen zur Sensibilisierung in Bezug auf Diskriminierung verstetigt und im Grundhaushalt verankert werden können, um eine Kontinuität zu gewährleisten, die durch Projekte mit kurzer Laufzeit nicht gegeben ist.

Mit Beginn des Sommersemesters 2020 werden im Rahmen des Projektes „Gutes & Kollegiales Arbeiten“ die Arbeitsbedingungen an der weißensee kunsthochschule in einem zweijährigen Prozess analysiert. Die Analyse wird durchgeführt von einem externen Forschungs- und Beratungsinstitut, bei dessen Auswahl Gender- und Diversitykompetenz ein wichtiges Kriterium waren. Finanziert wird die Analyse zu einem kleinen Teil aus Eigenmitteln und durch Sondermittel.

Als Teil des Exzellenzclusters „Matters of Activity. Image Space Material“, das angesiedelt ist an der Humboldt-Universität zu Berlin, hat die weißensee kunsthochschule berlin insgesamt drei 0,75 Zeitprofessuren besetzen können, von denen zwei mit Frauen besetzt wurden. Die Professuren haben eine Laufzeit von 5 Jahren und es ist geplant, eine der drei Stellen zu verstetigen. Die Professorinnen arbeiten zu den neuen Forschungsfeldern „Material und Code“ und „Performative Research Design“, um die forschungsbasierte Lehre an der Kunsthochschule weiter zu etablieren und zu stärken. Damit trägt das Forschungscluster zur Qualifikation und zur Karriereförderung von Frauen bei.

Erwähnt werden soll auch, dass kürzlich drei Alumna des Fachgebietes Textil- und Flächen-Design aus dem Forschungsbereich Design und experimentelle Materialforschung auf Professuren berufen wurden: an die Universität der Künste Berlin, an die Akademie der Künste Stuttgart und an die Rhode Island School of Design, Providence USA.

Die DesignFarmBerlin – Design-in-tech Accelerator wurde im Oktober 2016 gestartet und seitdem wurden 23 Frauen und 39 Männer gefördert. Damit sind 37% der Stipendiat_innen Frauen. Wünschenswert ist in Zukunft eine Steigerung auf 50%. Hier muss allerdings angemerkt werden, dass die Zahlen im Vergleich zur männlich-dominierten Berliner Start-up Szene bereits sehr gut sind. Da die DesignfarmBerlin auch Daten zum Migrationshintergrund erhoben hat, soll hier ebenfalls erwähnt werden, dass insgesamt 12 Personen mit Migrationshintergrund gefördert wurden. Besonders erfreulich ist, dass in der DesignFarmBerlin bereits eine geschlechtersensible Perspektive auf Gründungsförderung eingenommen wird. Die Mitarbeiterinnen geben an, qualitativ andere Metriken in den Mittelpunkt zu stellen, als in der Tech-Start-up-Szene üblich, was sich auf die Gründungsförderung von Frauen positiv auswirkt. Zudem konnten geschlechtsspezifische Unterschiede wahrgenommen werden, z.B. dass Frauen oft alleine gründen und eine sehr persönliche Unterstützung benötigen. Es braucht also spezifische Maßnahmen wie Gespräche, Begleitung bei der Vernetzung mit unterschiedlichen Organisationen etc. Das Wissen über die Auswirkungen von Geschlechterrollen auf Karrieremöglichkeiten für Designerinnen und Künstlerinnen ist wichtig und könnte verstärkt auch in die Lehre einfließen. Weitere nachhaltige positive Effekte sind das Entstehen von Netzwerken und dass ehemalige Stipendiatinnen der DesignFarmBerlin positive Vorbilder für Studentinnen sein können.

Die weißensee kunsthochschule berlin hat erfolgreich Drittmittel eingeworben aus dem Fördertopf EXIST – Potentiale heben. Sie wurde als eine von zwei künstlerischen Hochschulen in der BRD ausgewählt zur vierjährigen Förderung und kann damit 2020 das Projekt SeeKicks beginnen. Ziel der Hochschule ist es, eine Lücke zu schließen zwischen Studium und Arbeitsleben. Studierende, die gründen wollen, können umfassend personell und inhaltlich bei der Realisierung ihrer Ideen unterstützt werden. Die kunsthochschule weißensee berlin konnte hier in der Antragstellung u.a. damit überzeugen, dass der Frauenanteil und die Diversität unter den Stipendiat_innen der DesignfarmBerlin, bei der es ebenfalls um die Förderung von Gründungen geht, relativ hoch ist im Vergleich zur sonst eher männlich dominierten Tech-Start-up Szene. Hier gibt es dementsprechend große Potentiale für Frauenförderung. Wichtig wäre hier darüber hinaus sicher zu stellen, dass aus dem Projekt gewonnene Erkenntnisse zu den Faktoren, die die Karriereplanung von Designerinnen und Künstlerinnen strukturell erschweren, in die Kunsthochschule zurückfließen, damit bereits in der Lehre darauf reagiert werden kann.

Das Absolvent_innen-Netzwerk SeeUp der weißensee kunsthochschule berlin soll den Übergang vom Studium in die Praxis erleichtern und ist als wichtiges Werkzeug zur Karriereförderung und Professionalisierung ebenfalls hinsichtlich Gleichstellung und Frauenförderung zu berücksichtigen. Die beiden Lehraufträge, die dieses Programm konzipieren und realisieren, werden beide von Frauen erteilt seit 2016. Mit der EXIST-Förderung können sowohl diese beiden Lehraufträge um weitere vier Jahre verlängert und um einen weiteren Lehrauftrag inhaltlich ergänzt werden. Im Wintersemester 2019/2020 lag der Frauenanteil unter den Teilnehmenden an Workshops des Netzwerks bei 73,1 % und 6,5 % nicht-binären Teilnehmenden. Damit liegt der Frauenanteil leicht über dem Frauenanteil unter den Studierenden.

Gemäß § 8 des Hochschulvertrags 2018 bis 2022 beschließt der Akademische Senat der weißensee kunsthochschule berlin den Frauenförderplan.

Insgesamt liegen folgende rechtliche Bestimmungen zu Grunde:

- das Grundgesetz Art. 3, Abs. 2
- das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)
- das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG)
- das Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- der Senatsbeschluss Nr. 2051/04 vom 31. August 2004
- Hochschulvertrag 2018-2022
- der Hochschulstruktur- und Entwicklungsplan der weißensee kunsthochschule berlin

Mit der Verabschiedung des vorliegenden Frauenförderplans beschließt der Akademische Senat, dass die Wirksamkeit der Maßnahmen alle drei Jahre für die Fortschreibung evaluiert wird.

2. Lehre

2.1 Gender Mainstreaming und Gender in der Lehre

Die weißensee kunsthochschule berlin folgt dem Amsterdamer Vertrag von 1999, der alle Mitgliedsstaaten der EU auf allen Ebenen und Bereichen verpflichtet, Gender Mainstreaming für die Qualitätssicherung zu verankern und den jeweiligen Stand der Umsetzung zu überprüfen („Gendercheck"). Sie wird von vornherein die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung effektiv verwirklichen zu können. Die unterschiedlichen Ausgangssituationen von Männern und Frauen werden regelmäßig bei der Gestaltung von Strukturen, Prozessen und Arbeitsabläufen berücksichtigt. Ferner sollen die Hochschulmitglieder durch regelmäßige Fortbildung zum Thema Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie sensibilisiert werden.

Im Bereich der Lehre an der weißensee kunsthochschule berlin spielen Gender Studies und Auseinandersetzungen mit Diversität, Intersektionalität und Antidiskriminierung eine zunehmende Rolle. Seit 2016 der Hochschultag zu den Themenbereichen von Seiten der Kommission Chancengleichheit hochschulweit für alle Statusgruppen durchgeführt. In den Künstlerisch Gestalterischen Grundlagen, die für alle Studienanfänger_innen ein einjähriges Einführungsprogramm anbieten, findet eine systematische Auseinandersetzung mit Gender und Diversität im Lehrangebot statt. Dieser Ansatz, dadurch ein gemeinsames Grundlagenwissen zu schaffen, ist sehr positiv zu bewerten.

Es ist zu betonen, dass diese Themen bei den Studierenden auf großes Interesse stoßen. Wie bereits im vorherigen Frauenförderplan dargestellt wurde, ist nach wie vor die Thematisierung von Genderthemen in der Regel abhängig vom Engagement der jeweiligen Lehrenden. Um dieses Engagement systematischer in die Lehre zu integrieren, werden die Fachgebiete aufgefordert Seminare, Projekte und Vortragsreihen zu Gender-Schwerpunkten zu entwickeln und anzubieten. Eine Umfrage der Frauen*beauftragten zur satzungsgemäßen Evaluierung der Verankerung von Gender in der Lehre ist begonnen. Darüber hinaus verpflichten sich die Hochschulleitung und die Fachgebiete, einmal im Jahr die Veranstaltung eines Hochschultages zu unterstützen, auf der hochschulübergreifende Gleichstellungsthemen behandelt werden.

Die weißensee kunsthochschule berlin sieht es als eine besondere Verantwortung für alle Lehrenden, ein kritisches Bewusstsein für Geschlechterstereotype zu wecken sowie die gleichberechtigte Teilnahme aller Studierenden an allen Angeboten zu ermöglichen, um insbesondere Frauen zu bestärken, sich in den von ihnen gewählten Berufswegen zu behaupten.

Im Hinblick auf Diversität in der Lehre können noch die Kunsthalle am Hamburger Platz und die *foundationClass genannt werden, die derzeit jedoch beide nicht im Grundhaushalt verankert sind. Mit der Kunsthalle am Hamburger Platz hat die weißensee kunsthochschule berlin – bis Ende 2020 befristet finanziert aus Hochschulpakt-Mittel - einen interdisziplinären Lern- und Ausstellungsort an dem regelmäßig Verhandlungen von Post- und Dekolonialen Perspektiven, politischer Kunst und Genderthemen und damit eine Sensibilisierung für gegenwärtige Diskurse stattfinden.

Die *foundationClass richtet sich an Personen, die nach Deutschland geflohen sind und hier Kunst oder Design (weiter-)studieren möchten. Über den Zeitraum eines Jahres werden die Teilnehmenden in Workshops von professionellen Künstler_innen und Designer_innen, die selber, oder deren Familien nach Deutschland migriert sind, dabei unterstützt, ihre Unterlagen für eine aussagekräftige Bewerbungsmappe zu rekonstruieren. Inhaltlich spielen in der Lehre, die von Lehrbeauftragten ausgerichtet wird, die aus einem ebenfalls migrantischen Erfahrungsbackground konzipiert wird mit intersektionalen Perspektiven eine große Rolle.

Zielvorgaben:

- Steigerung des Frauenanteils im Lehrkörper, bzw. Erhaltung der erreichten Gleichstellung
- Verankerung von Gender Studies in der Lehre

- Explizite Förderung von Hochschulkarrieren von Frauen
- Explizite Förderung von Geschlechterforschung
- Sensibilisierung für Gender-Fragen in allen Fachgebieten

Maßnahmen:
- Anwendung von Gender Mainstreaming
- Lehrveranstaltungen mit Schwerpunkt Gender Studies
- Weiterbildungsangebote

2.2 Gruppe der Professor_innen

Der Frauenanteil in der Gruppe der berufenen Professuren liegt derzeit insgesamt bei 56,3 % (50,00 v.H.)[1] Dabei sind 0 % (0,00 v.H.) der C 4 und 0 % (33,3 v.H.) der C 3 Stellen noch mit Frauen besetzt. Da alle freiwerdenden Stellen aus der C-Besoldung in die W-Besoldung wechseln, handelt es sich hier um C-Professuren, die in absehbarer Zeit die Pensionsgrenze erreichen und deren Stellen in die jeweils niedrigere W-Besoldung wechseln (C 4 = W 3; C 3 = W 2).

50 % (53,6 v.H.) der W 3 Stellen und 74,5 % (71,4 v.H.) der W 2 Stellen sind mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen ist damit im Vergleich zum vorherigen Frauenförderplan nochmals leicht gestiegen. Da angesichts der kleinen Hochschule bereits zwei bis drei Berufungen die Prozentzahlen deutlich verändern, sollte im laufenden vorliegenden Frauenförderplan darauf Augenmerk gelegt werden, die erreichte Gleichstellung weiter zu erhalten.

Bei den Gastprofessuren wurden im WiSe 2019/2020 55,6% (WiSe 2014/15 9,1 v.H.) an Frauen vergeben, ohne Berücksichtigung der Gastprofessuren aus Frauenfördermitteln BCP. Der Frauenanteil konnte damit in der letzten Förderperiode ausgeglichen und Geschlechterparität wieder hergestellt werden, nachdem er sich davor von 71,4 % (2008) auf 9,1 % (2014) stark verschlechtert hatte.

Die Gastprofessuren und die Professur auf Zeit, die aus dem BCP gefördert werden, wurden nicht in diese Bewertung einbezogen.

Für die Erhöhung des Anteils der berufenen Professorinnen werden folgende Empfehlungen ausgesprochen:

Fachgebiet Künstlerisch Gestalterische Grundlagen

Im Fachgebiet Künstlerisch Gestalterische Grundlagen sind von den 5 Professuren zwei mit Frauen und zwei mit Männern besetzt. Derzeit läuft das Besetzungsverfahren für die fünfte Professur.

Im Zeitraum des Frauenförderplans sind keine Professuren neu zu besetzen.

Fachgebiet Theorie und Geschichte

Im Fachgebiet Theorie und Geschichte sind zwei der fünf Professuren mit Frauen besetzt. Eine weitere Zeit-Professur ist ebenfalls mit einer Frau besetzt.

Das Berufungsverfahren für die Besetzung der Professur Allgemeine Kunstgeschichte mit Schwerpunkt 20. Jahrhundert ist noch nicht abgeschlossen.

Im Zeitraum des Frauenförderplans werden insgesamt drei Professuren frei, zunächst 2023 die Professur für Theorie und Geschichte des Designs (derzeit besetzt durch einen Mann), dann 2024 die Professur für Wirtschaftswissenschaften (derzeit besetzt durch einen Mann) sowie die Professur für Kulturwissenschaften und Sozialgeschichte der Kunst (derzeit besetzt mit einer Frau).

[1] Zur Verdeutlichung der Entwicklung werden die Zahlen Stand November 2019 mit den in Klammern gesetzten Vergleichswerten des Frauenförderplans 2015-2019 (Stand Dezember 2014) ausgewiesen, jeweils in VZÄ (Vollzeitäquivalente).

Fachgebiet Bildhauerei

Von den drei Professuren des Fachgebiets Bildhauerei ist eine mit einer Frau besetzt.

Im Zeitraum des Frauenförderplans wird 2022 eine Professur frei.

Fachgebiet Bühnen- und Kostümbild

Von den drei Professuren im Fachgebiet Bühnen- und Kostümbild ist eine mit einer Frau besetzt.

Im Zeitraum des Frauenförderplans wird 2024 eine Professur frei. Es wird empfohlen, diese mit einer Frau zu besetzen, da in der Vergangenheit der Anteil an Männern überwogen hat.

Fachgebiet Malerei

Von den drei Professuren des Fachgebiets Malerei sind zwei mit einer Frau besetzt.

Es wird keine Empfehlung ausgesprochen. Es sind auch keine Berufungen für die Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans zu erwarten.

Fachgebiet Mode-Design

Von den drei Professuren des Fachgebiets Mode-Design ist eine mit einem Mann besetzt, eine mit einer Frau besetzt und zwei Professorinnen teilen sich eine Zeit-Professur.

Im Zeitraum des Frauenförderplans wird 2021 die Professur, die mit zwei 0,5 Professorinnen besetzt ist, frei. Es wurde eine Berufungskommission eingesetzt mit dem Ziel der Entfristung der beiden Professorinnen.

Fachgebiet Produkt-Design

Da drei der vier festen Professuren im Fachgebiet mit Frauen besetzt sind, wird keine Empfehlung ausgesprochen. Eine weitere Zeit-Professur ist mit einem Mann besetzt.

In der Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans ist 2023 eine Professur neu zu besetzen. Eine Empfehlung wird nicht ausgesprochen.

Fachgebiet Textil- und Flächen-Design

Von den drei festen Professuren sind zwei und eine weitere Zeitprofessur mit Frauen besetzt.

In der Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans ist 2023 eine feste Professur neu zu besetzen. Eine Empfehlung wird nicht ausgesprochen.

Fachgebiet Visuelle Kommunikation

Im Fachgebiet Visuelle Kommunikation sind von insgesamt vier Professuren zwei Professuren mit Männern besetzt und zwei mit Frauen.

In der Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans ist keine Professur neu zu besetzen. Eine Empfehlung wird nicht ausgesprochen.

Weiterbildender MA-Studiengang Raumstrategien

Im Studiengang Raumstrategien wird die Zeit-Professur neu besetzt mit zwei Männern mit jeweils 0,5 Stellenanteil.

Weiterbildender MA-Studiengang Kunsttherapie

Die Professur ist mit einer Frau besetzt.

In der Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans ist diese Professur neu zu besetzen. Eine Empfehlung wird nicht ausgesprochen.

2.3 Honorarprofessuren

Von den neun Honorarprofessuren, die für die weißensee kunsthochschule berlin bestellt wurden, sind zwei an Frauen vergeben. In der letzten Förderperiode, in der es insgesamt nur sechs Honorarprofessuren gab, war keine Frau vertreten, so dass diese Zahlen einen Fortschritt im Vergleich zur früheren Förderperiode darstellen. Dennoch gibt es nach wie vor ein sehr starkes Ungleichgewicht und es sollte weiterhin das Ziel sein, Honorarprofessuren an qualifizierte Frauen zu vergeben.

2.4 Gruppe der Akademischen Mitarbeiter_innen

Von den vier halben Qualifikationsstellen sind drei mit Männern besetzt und eine mit einer Frau. Der Frauenanteil liegt damit bei 25 % (100 v.H.) und liegt damit unter der Quote im Vergleich zur letzten Förderperiode.

Es wird empfohlen bei den Wiederbesetzungen darauf zu achten, dass mindestens die Hälfte der Qualifikationsstellen, die über den Grundhaushalt der Kunsthochschule finanziert werden, in der nächsten Förderperiode wieder an Frauen vergeben werden. Gerade bei den Qualifikationsstellen muss die Förderung von Frauen besonders ernst genommen werden im Hinblick auf Zielvorgaben der Förderung der Hochschulkarrieren von Frauen.

Der Anteil von Frauen bei den Künstlerischen Lehrkräften auf Dauerstellen beträgt 42,9% (29,2 v.H.). Diese Zahlen sind inklusive einer 0,75 Stelle Lehrkraft für besondere Aufgaben in den Raumstrategien, die 2021 als halbe Stelle ausgeschrieben wird. Ein Besetzungsverfahren im Fachgebiet Bühnen- und Kostümbild ist noch nicht abgeschlossen. Im Vergleich zur letzten Förderperiode ist der Anteil an Frauen leicht gestiegen. Die 2021 frei werdende halbe Stelle in den Raumstrategien sollte mit einer Frau besetzt werden.

2.5 Gruppe der Lehrbeauftragten

Der Anteil der Frauen an den Lehrbeauftragten, über alle Fachgebiete gestreut, liegt gegenwärtig bei einem Durchschnitt von 63,8% (44,6 v.H.). Damit hat sich der Anteil an Frauen unter den Lehrbeauftragten deutlich erhöht.

Allerdings sind diese in den einzelnen Fachgebieten sehr unterschiedlich verteilt. Im WiSe 2019/2020 finden sich auffällige Unterrepräsentationen weiblicher Lehrbeauftragter in den Fachgebieten Bühnen- und Kostümbild (20%), sowie Visuelle Kommunikation (33,3 %) und in der Malerei (25%). Im Fachgebiet der Künstlerisch Gestalterische Grundlagen, in denen Frauen in der letzten Förderperiode unterrepräsentiert waren, sind im WiSe 2019/2020 100% der Lehrbeauftragten Frauen. Im Fachgebiet Bühnen- und Kostümbild sowie in der Visuellen Kommunikation haben sich die Anteile weiblicher Lehrbeauftragter im Vergleich zur vorherigen Förderperiode deutlich verbessert. Die Zahlen in der Malerei hingegen haben sich sogar verschlechtert von ehemals 33,3 % auf 25 %.
Es wird eine Empfehlung ausgesprochen, die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter in den Fachgebieten, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und generell die Lehraufträge paritätisch zu vergeben.

Bei den Lehraufträgen aus Dritt-, Sonder- und Programmmitteln liegt der Frauenanteil bei 47,8% im WiSe 2019/2020. Unterrepräsentiert sind Frauen in der *foundationClass (28,6%) und in den Raumstrategien (40%) sowie in der Kunsthalle (0%). Da in den beiden letztgenannten Bereichen nur wenige Lehraufträge (1 LA in der Kunsthalle) zur Vergabe kommen, können prozentuale Angaben nur partiell als signifikante Informationen herangezogen werden.

3. Hochschulleitung, Zentrale Gremien

Die vierköpfige Hochschulleitung besteht derzeit aus zwei Frauen und zwei Männern.

Derzeit läuft das Auswahlverfahren für die Nachfolge der Rektorin in 2021. Die Stelle des Kanzlers ist besetzt mit einem Mann. Es wird empfohlen auch bei der zukünftigen Zusammensetzung der Hochschulleitung auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu achten. Insbesondere auf Leitungsebene hat ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis eine große positive Signalwirkung für die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Überwindung der „gläsernen Decke".

Von den 13 Mitgliedern des Akademischen Senats sind neun Frauen (Stand 2019). Der Frauenanteil liegt damit bei 69,2 % (76,9 v.H.). Bei der Gruppe der Professor_innen sind von den sieben Mitgliedern fünf Frauen. Damit liegt der Frauenanteil bei 71,4% (60 v.H.).

Im Hochschulrat sind von den externen Mitgliedern zwei Männer und zwei Frauen. Die geschlechterparitätische Besetzung bei den externen Mitgliedern wird durch das Land Berlin vorgeschrieben. Qua Amt gehören dem Hochschulrat das zuständige Mitglied des Senats von Berlin und die/der Rektor_in an.

4. Verwaltung und Werkstätten

In der Hochschulverwaltung sind bis auf wenige Ausnahmen die Stellen mit Frauen besetzt, davon auch sämtliche Leitungsstellen. Zudem arbeitet in der Verwaltung eine nichtbinäre Transperson, was statistisch jedoch noch nicht erfasst wird. Die Stelle des Kanzlers, des Leiters der Bibliothek, eine der beiden 0,5 Stellen für Ausstellungs-, Technik- und Veranstaltungsbetreuung sowie die drei Stellen der Hausmeister und die 0,5 Stelle für Facility Management sind mit Männern besetzt.

Im ServiceCenter IT sind inzwischen (Stand Juni 2020) von 5 Stellen drei mit Frauen besetzt, darunter auch die der Leitung. Damit hat das ServiceCenter IT seit der letzten Förderperiode Geschlechterparität erreicht bzw. jetzt sogar einen höheren Frauenanteil. Im ServiceCenter Haushalt arbeiten von insgesamt 11 Mitarbeiter_innen 10 Frauen und im ServiceCenter Personal von 6 Mitarbeiter_innen 3 Frauen. Die drei ServiceCenter sind gemeinsame Einrichtungen der weißensee kunsthochschule berlin, der Hochschule für Musik Hanns Eisler und Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch".

Auf Grund des hohen Beschäftigungsanteils von Frauen wird keine Empfehlung zur Erhöhung des Frauenanteils ausgesprochen. Allerdings könnten die in der Verwaltung tätigen Frauen entsprechend des Personalentwicklungskonzeptes gefördert werden durch Fortbildungsangebote, um Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten.

In den Werkstätten sind 43% (52 v.H.) der Beschäftigten Frauen. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zur letzten Förderperiode gesunken.

Während der Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans werden drei Stellen im Bereich der Werkstätten frei. Es wird die Empfehlung ausgesprochen, die Besetzungen mit dem Ziel der paritätischen Beschäftigung von Frauen und Männern im Werkstattbereich zu vollziehen.

5. Studium

5.1 Gruppe der Studierenden

Die weißensee kunsthochschule berlin beabsichtigt, Studierenden gleiche Berufschancen zu eröffnen und sie über die Ausbildung hinaus auch außerhalb der Hochschule zu fördern. Die Studentinnenanteile an der weißensee kunsthochschule berlin liegen im Wintersemester 2019/2020 in allen grundständigen sowie Ergänzungs-Studiengängen bei 70,4% (69,6 v.H. im WiSe 2013/2014).

Bei den konsekutiven Masterstudiengängen liegt der Anteil der Studentinnen bei 73,4 % (64,2 v.H. im WiSe 2013/2014).

Bei den weiterbildenden Masterstudiengängen liegt der Anteil der Studentinnen bei 82,2% (91,6 v.H.) (Kunsttherapie 85% (95,2 v.H.), Raumstrategien 76,7% (57,1 v.H.).

Auch bei den Meisterschüler_innen liegt der Anteil der Studentinnen bei 60% (60 v.H.). Auffällige Abweichungen gibt es nur im Produkt-Design mit 25% Frauenanteil bei den Meisterschüler_innen.

Insgesamt liegt der Anteil der Studentinnen an den Studierenden insgesamt bei 66,1% (70 v.H.).

Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind nicht nötig. Jedoch erfordert ein hoher Anteil weiblicher Studierender eine besondere Achtsamkeit für eine berufliche Frauenförderung, die über das Studium hinaus wirkt. Diese erfolgt derzeit über die Drittmittelprojekt und auch durch regelmäßig stattfindende Ausstellungen sowie durch die öffentlichen Modeshows. Zudem wird in den Bewerbungsverfahren auf die Bewerbungen hochqualifizierter männlicher Bewerber besonders geachtet.

5.2 Gruppe der Studentischen Beschäftigten

Der Frauenanteil bei den Studentischen -Beschäftigten liegt gegenwärtig bei einem Durchschnitt von 75,8% (73 v.H.). Damit liegt der Anteil weiblicher Studentischer Beschäftigten insgesamt über dem 66%en Anteil der Studentinnen.

Der Anteil der Frauen an den Studentischen Beschäftigten sollte auch in Zukunft dem Anteil der Studentinnen an der Studierendenschaft entsprechen.

6. Inkrafttreten und Fortschreibung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan tritt am Tag nach der Verabschiedung durch den Akademischen Senat der weißensee kunsthochschule berlin in Kraft.

Der Frauenförderplan wird rechtzeitig vor seinem Auslaufen durch den Akademischen Senat evaluiert und fortgeschrieben.

weißensee kunsthochschule berlin

Tabelle 1.1

Frauenförderplan 2020-2024: Bestandsaufnahme der besetzten Professuren

Stand: 10.06.2020 per 01.12.2019

	Basisjahr „Preismodell“ (nach Personen)			Auswertung Frauenförderplan 2015 bis 2019 (nach Personen*, nicht: Stellen)							zu besetzende Professuren 2020 – 2024 (nach Stellen)								Stellen-planung
Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	12/2008			12/2014			11/2019			Veränderung in Prozentpunkten	Berufungen geplant in 12/2019		zu besetzende Professuren 2020 – 2024						Strukturplan
	Summe	davon Frauen	Frauen in %	Summe	davon Frauen	Frauen In %	Summe	davon Frauen	Frauen In %	Frauen in %	Frauen/ Div./o.A.	Männer	2020	2021	2022	2023	2024	Summe 2020-24	2020
Professuren besetzt (auf Lebenszeit + auf Zeit)																			34,67
C 4 (Wiederbesetzung als W3 Prof.)	10,0	1,0	10,0%	4,0	0,0	0,0%	2,0	0,0	0,0%	0,0						1,0	1,0	2,0	
W 3	4,0	2,0	50,0%	14,0	7,5	53,6%	14,0	7,0	50,0%	-3,6			2,0	2,0		1,0	1,0	6,0	
C 2 (Wiederbesetzung als W2 Prof.)	4,0	0	0,0%	1,0	0,0	0,0%	0,0	0,0	0,0%	0,0									
C 3** (ohne 1,0 beurlaubter Professor < 2019)	7,5	2,5	33,3%	1,5	0,5	33,3%	1,5	0,0	0,0%	-33,3							1,0	1,0	
W 2 (ohne 1.0 Zeitprofessorin BCP < 2019)	4,5	4,5	100,0%	10,5	7,5	71,4%	15,67	11,67	74,5%	3,0		0,75	2,5		1,0	1,0		4,5	
Summe Professuren	**30,0**	**10,0**	**33,3%**	**31,0**	**15,5**	**50,0%**	**33,17**	**18,67**	**56,3%**	**6,3**	**0,0**	**0,75**	**4,5**	**2,0**	**1,0**	**3,0**	**3,0**	**13,5**	**34,67**
davon:																			
Professuren auf Lebenszeit (ohne 1,0 beurlaubter Professor < 2019)	26,5	6,5	24,5%	28,0	13,0	46,4%	32,17	17,67	54,9%	8,5									
Neuberufungen auf Lebenszeit Im Berichtszeitraum 2015-19	2,0	1,0	50,0%	15,5	10,0	64,5%	5,67	3,67	64,7%	0,2									
Professuren auf Zeit***	3,5	3,5	100,0%	2,0	1,5	75,0%	1,0	1,0	100,0%	**25,0**		0,75							
Summe Gastprofessuren (ohne BCP GP)	**3,5**	**2,5**	**71,4%**	**5,5**	**0,5**	**9,1%**	**4,5**	**2,5**	**55,6%**	**46,5**	**0,0**	**0,0**	**0,5**	**0,5**					
Summe insgesamt	**33,5**	**12,5**	**37,3%**	**36,5**	**16,0**	**43,8%**	**37,7**	**21,2**	**56,2%**	**12,4**	**0,00**	**0,75**	**5,0**	**2,5**	**1,0**	**3,0**	**3,0**	**13,5**	

* Die Auswertung erfolgt nach den Personen, die eine Professur innehaben, nicht nach (geschlechtsneutralen) Stellen. Aufgrund aktueller Besetzungen und den vergleichsweise geringen Fallzahlen, können sich deshalb evtl. Verschiebungen ergeben.

** Neuberufung in 2024 auf eine 1,0 Professur, derzeit mit 0,5 besetzt

*** Berufung auf eine 0,75 Cluster-Professur Matters of Activity in 12/2019 geplant

Tabelle 1.2

Frauenförderplan 2020-2024: Auswertung des vorherigen Berichtszeitraums 2015-2019 | erfolgte Berufungen und Stellenveränderungen

Stand: 10.06.2020 per 01.12.2019

Angaben gemäß Frauenförderplan 2015-2019 und Personalakten-Stand	**Erfolgte Berufungen und Stellenveränderungen**									
	2015		**2016**		**2017**		**2018**		**2019**	
	Empfehlung	**Berufung**	**Empfehlung**	**Berufung**	**Empfehlung**	**Berufung**	**Empfehlung**	**Berufung**	**Empfehlung**	**Berufung**
Grundhaushalt										
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen [Räumliches Gestalten]	keine	Mann [Prof. Aminde]								
Visuelle Kommunikation [Digitale Medien]					nein (Stellen-Umwidmung)	Frau* Prof. Junge				
Visuelle Kommunikation [Zeichnen und Illustration]									Frau	Frau** [Prof. Choi-ahoi]
Bühnen- und Kostümbild [Dramaturgie / Regie]			Frau	Frau [Prof. Vilter]						
Malerei [Malerei/Zeichnen]			keine	Frau [Prof. Linz]						
Malerei [Malerei]							keine	Mann [Prof. Ahiman]		
Dritt-, Programm- und Sondermittel										
Produkt-Design [Matters of Activity. Image Space Material]									nein (neue Stelle)	Mann*** [Prof. Ness]

* Aufstockung der Professur von 0,5 auf 1,0 (Stellen-Umwidmung nach Pensionierung Prof. Koppelkamm)

** Aufstockung der Professur von 0,5 auf 1,0 (Stellen-Umwidmung nach Pensionierung von Prof. Koppelkamm)

*** Berufung auf eine 0,75 Cluster-Professur Matters of Activity in 12/2019 geplant

weißensee kunsthochschule berlin

Tabelle 1.3

Frauenförderplan 2020-2024: Planmäßig freiwerdende Professuren 2020 – 2024

Stand: 10.06.2020 per 01.12.2019

Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	**Planmäßig freiwerdende Professuren**				
	2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Grundhaushalt					
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen	1,0				
Theorie und Geschichte	1,0			1,0	2,0
Mode-Design		1,0			
Produkt-Design				1,0	
Textil- und Flächendesign				1,0	
Bildhauerei			1,0		
Bühnen- und Kostümbild					1,0
Summe	**2,0**	**1,0**	**1,0**	**3,0**	**3,0**
Dritt-, Programm- und Sondermittel					
Raumstrategien	1,0				
Kunsttherapie		1,0			
Theorie und Geschichte	0,75				
Produkt-Design*	0,75				
Textil- und Flächendesign	0,75				
Summe	**2,5**	**1,0**			
Summe insgesamt	**4,5**	**2,0**	**1,0**	**3,0**	**3,0**

* Berufung auf eine 0,75 Cluster-Professur Matters of Activity in 12/2019 geplant

weißensee kunsthochschule berlin

Tabelle 2

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme Mittelbau

Stand: 10.06.2020 per 01.12.2019

Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	**WiSe 2014/2015 (nach Personen*, nicht: Stellen)**			**WiSe 2019/2020 (nach Personen*, nicht: Stellen)**			**Freie und freiwerdende Stellen**						**Stellen-planung**
	gesamt	Frauen	Frauen in %	gesamt	Frauen	Frauen in %	2019	2020	2021	2022	2023	2024	**Strukturplan 2020**
Grundhaushalt													
Künstlerische Lehrkräfte**	6,0	1,8	29,2%	5,3	2,3	42,9%	1,0		0,5				6,5
Künstlerische Mitarbeiter_innen***	1,5	1,5	100,0%	1,5	0,0	0,0%	0,5		0,5	0,5	0,5		2,5
Summe	**7,5**	**3,3**	**43,3%**	**6,8**	**2,3**	**33,3%**	**1,5**	**0,0**	**1,0**	**0,5**	**0,5**	**0,0**	**9,0**
Dritt-, Programm- und Sondermittel													
Künstlerische Mitarbeiter_innen (Qualitätspakt Lehre****)	1,0	1,0	100,0%	2,0	1,5	75,0%							
Künstlerische Mitarbeiter_innen (sonstige Drittmittel)	2,0	1,0	50,0%	7,8	7,3	93,5%							
Summe	**3,0**	**2,0**	**66,7%**	**9,8**	**8,8**	**89,7%**							
Summe insgesamt	**10,5**	**5,3**	**50,0%**	**16,5**	**11,0**	**66,7%**							

* Die Auswertung erfolgt nach den Personen, die eine Professur innehaben, nicht nach (geschlechtsneutralen) Stellen. Aufgrund aktueller Besetzungen und den vergleichsweise geringen Fallzahlen, können sich deshalb evtl. Verschiebungen ergeben.

** inkl. 0,75 Lehrkraft für besondere Aufgaben Raumstrategien, 0,5 Nachfolge ab 2021

*** 0,5 Vertragsverlängerung bis Mitte 12/2022 geplant

**** Das Programm läuft Ende 2020 aus. Eine 1,0 Stelle wird ab 2021 verstetigt.

weißensee kunsthochschule berlin

Tabelle 3

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme Lehrbeauftragte

Stand: 19.11.2019 per 01.12.2019

Angaben in Personenzahlen	A			B			B-A
	WiSe 2014/15			**WiSe 2019/20**			**Veränderung in Prozentpunkten**
	Anzahl	**davon Frauen**	**Frauen (in %)**	**Anzahl**	**davon Frauen**	**Frauen (in %)**	**Frauen in %**
Grundhaushalt							
Künstlerische Grundlagen	12	4	33,3%	3	3	100,0%	66,7
Theorie und Geschichte	1	1	100,0%	4	4	100,0%	0,0
Mode-Design	4	3	75,0%	8	7	87,5%	12,5
Produkt-Design	12	7	58,3%	15	9	60,0%	1,7
Textil- und Flächen-Design	9	6	66,7%	9	8	88,9%	22,2
Visuelle Kommunikation	6	0	0,0%	6	2	33,3%	33,3
Bildhauerei	5	3	60,0%	4	2	50,0%	-10,0
Bühnen- und Kostümbild	4	0	0,0%	5	1	20,0%	20,0
Malerei	3	1	33,3%	4	1	25,0%	-8,3
Summe	**56**	**25**	**44,6%**	**58**	**37**	**63,8%**	**19,2**
Dritt-, Programm- und Sondermittel							
Raumstrategien	5	2	40,0%	10	4	40,0%	0,0
*foundationClass	n.a.			7	2	28,6%	n.a.
BCP Diversity Projekt				2	2	100,0%	
Green Lab				1	1	100,0%	
Kunsthalle 3. Säule				1	0	0,0%	
See Up				2	2	100,0%	
Summe	**5**	**2**	**40,0%**	**23**	**11**	**47,8%**	**7,8**
Summe insgesamt	**61**	**27**	**44,3%**	**81**	**48**	**59,3%**	**15,0**

Tabelle 4

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme Studentische Hilfskräfte, Tutoren

Stand: 20.11.2019 per 01.12.2019

Angaben in Personenzahlen	A			B			B-A
	WiSe 2014/15			**WiSe 2019/20**			**Veränderung in Prozentpunkten**
	Anzahl	**davon Frauen**	**Frauen in %**	**Anzahl**	**davon Frauen**	**Frauen in %**	**Frauen in %**
Grundhaushalt							
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen	2	1	50,0%	2	1	50,0%	0,0
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen: Abendakt	1	0	0,0%	0	0	0,0%	0,0
Theorie und Geschichte	2	2	100,0%	3	3	100,0%	0,0
Mode-Design	3	2	66,7%	3	3	100,0%	33,3
Produkt-Design	7	5	71,4%	3	2	66,7%	-4,8
Textil- und Flächen-Design	4	3	75,0%	2	2	100,0%	25,0
Visuelle Kommunikation	4	2	50,0%	2	2	100,0%	50,0
Bildhauerei	5	3	60,0%	3	3	100,0%	40,0
Bühnen- und Kostümbild	4	3	75,0%	4	4	100,0%	25,0
Malerei	5	5	100,0%	3	3	100,0%	0,0
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	0	0	0,0%	1	1	100,0%	100,0
Bibliothek	3	3	100,0%	4	3	75,0%	-25,0
Werkstätten	12	9	75,0%	20	13	65,0%	-10,0
Summe	**52**	**38**	**73,1%**	**50**	**40**	**80,0%**	**6,9**
Dritt-, Programm- und Sondermittel							
Raumstrategien	2	2	100,0%	3	2	66,7%	-33,3
Sonstige	9	6	66,7%	13	8	61,5%	-5,1
Summe	**11**	**8**	**72,7%**	**16**	**10**	**62,5%**	**-10,2**
Summe insgesamt	**63**	**46**	**73,0%**	**66**	**50**	**75,8%**	**2,7**

weißensee kunsthochschule berlin

Tabelle 5

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme Studierende

Stand: 21.11.2019 per 01.12.2019 (die amtliche Statistik kann abweichen)

	A			B			C			D			C-A	D-B
mit beurlaubten Studierenden, ohne Austausch-Studierende	**WiSe 2013/14**						**WiSe 2019/20**						**Veränderung in Prozentpunkten**	
	Studierende			**Absolvent_innen**			**Studierende**			**Absolvent_innen**			**Studierende**	**Absolvent_innen**
	Anzahl	**davon Frauen**	**Frauen in %**	**Anzahl**	**davon Frauen**	**Frauen in %**	**Anzahl**	**davon Frauen**	**Frauen in %**	**Anzahl**	**davon Frauen**	**Frauen in %**	**Frauen in %**	**Frauen in %**
Bildhauerei	77	49	63,6%	22	14	63,6%	98	47	48,0%	14	10	71,4%	-15,7	7,8
Bühnen- und Kostümbild	88	78	88,6%	13	10	76,9%	88	75	85,2%	12	11	91,7%	-3,4	14,7
Malerei	76	35	46,1%	15	9	60,0%	82	44	53,7%	23	14	60,9%	7,6	0,9
Summe Diplom-Studiengänge	**241**	**162**	**67,2%**	**50**	**33**	**66,0%**	**268**	**166**	**61,9%**	**49**	**35**	**71,4%**	**-5,3**	**5,4**
Bildhauerei	16	8	50,0%	16	8	50,0%	8	5	62,5%	6	4	66,7%	12,5	16,7
Bühnen- und Kostümbild	7	4	57,1%	0	0	0,0%	1	1	100,0%	0	0	0,0%	42,9	0,0
Malerei	12	9	75,0%	9	4	44,4%	14	8	57,1%	11	5	45,5%	-17,9	1,0
Summe Meisterschüler_innen	**35**	**21**	**60,0%**	**25**	**12**	**48,0%**	**23**	**14**	**60,9%**	**17**	**9**	**52,9%**	**0,9**	**4,9**
Summe Studiengänge Freie Kunst	**276**	**183**	**66,3%**	**75**	**45**	**60,0%**	**291**	**180**	**61,9%**	**66**	**44**	**66,7%**	**-4,4**	**6,7**
Mode-Design	76	63	82,9%	15	9	60,0%	82	69	84,1%	10	8	80,0%	1,3	20,0
Produkt-Design	75	35	46,7%	18	10	55,6%	75	38	50,7%	21	6	28,6%	4,0	-27,0
Textil- und Flächen-Design	68	56	82,4%	20	18	90,0%	72	67	93,1%	6	4	66,7%	10,7	-23,3
Visuelle Kommunikation	80	52	65,0%	23	14	60,9%	82	56	68,3%	11	8	72,7%	3,3	11,9
Summe Diplom- und BA-Studiengänge	**299**	**206**	**68,9%**	**76**	**51**	**67,1%**	**311**	**230**	**74,0%**	**48**	**26**	**54,2%**	**5,1**	**-12,9**
Summe Aufbaustudiengänge (eingestellt)	**2**	**1**	**50,0%**	**3**	**0**	**0,0%**	n.a.			n.a.			n.a.	
Mode-Design	18	15	83,3%	7	6	85,7%	23	18	78,3%	6	5	83,3%	-5,1	-2,4
Produkt-Design	26	13	50,0%	6	3	50,0%	44	22	50,0%	11	6	54,5%	0,0	4,5
Textil- und Flächen-Design	28	23	82,1%	1	1	100,0%	35	32	91,4%	14	14	100,0%	9,3	0,0
Visuelle Kommunikation	23	10	43,5%	5	2	40,0%	37	30	81,1%	6	5	83,3%	37,6	43,3
Summe MA-Studiengänge	**95**	**61**	**64,2%**	**19**	**12**	**63,2%**	**139**	**102**	**73,4%**	**37**	**30**	**81,1%**	**9,2**	**17,9**
Mode-Design	13	9	69,2%	3	2	66,7%	5	4	80,0%	1	1	100,0%	10,8	33,3
Produkt-Design	14	9	64,3%	2	0	0,0%	4	1	25,0%	3	1	33,3%	-39,3	33,3
Textil- und Flächen-Design	6	6	100,0%	3	2	66,7%	2	2	100,0%	1	1	100,0%	0,0	33,3
Visuelle Kommunikation	5	1	20,0%	4	1	25,0%	2	1	50,0%	0	0	0,0%	30,0	-25,0
Summe Meisterschüler_innen	**38**	**25**	**65,8%**	**12**	**5**	**41,7%**	**13**	**8**	**61,5%**	**5**	**3**	**60,0%**	**-4,3**	**18,3**
Summe Design-Studiengänge	**434**	**293**	**67,5%**	**110**	**68**	**61,8%**	**463**	**340**	**73,4%**	**90**	**59**	**65,6%**	**5,9**	**3,7**
Kunsttherapie	56	54	96,4%	21	20	95,2%	60	51	85,0%	1	1	100,0%	-11,4	4,8
Raumstrategien	27	22	81,5%	14	8	57,1%	30	23	76,7%	14	9	64,3%	-4,8	7,1
Summe Weiterbildungsstudiengänge	**83**	**76**	**91,6%**	**35**	**28**	**80,0%**	**90**	**74**	**82,2%**	**15**	**10**	**66,7%**	**-9,3**	**-13,3**
Summe insgesamt	**793**	**552**	**69,6%**	**220**	**141**	**64,1%**	**844**	**594**	**70,4%**	**171**	**113**	**66,1%**	**0,8**	**2,0**

weißensee kunsthochschule berlin

Tabelle 6

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme nicht-wissenschaftliches Personal*

Stand: 11.06.2020 per 01.12.2019

Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	**WiSe 2019/2020 (nach Personen, nicht: Stellen)**			**Freie und freiwerdende Stellen**					
	gesamt	Frauen	Frauen in %	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Grundhaushalt									
Rektor_in	1,0	1,0	100,0%			1,0			
Hochschulverwaltung	19,3	14,3	74,1%		2,0	1,0	1,0	0,5	
Werkstätten	23,0	9,9	43,0%	0,5				0,8	1,8
ServiceCenter IT Gemeinsame Einrichtung der Hochschule für Musik „Hanns Eisler", der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch" und der weißensee kunsthochschule berlin	3,0	1,0	33,3%	1,0	1,0				
Frauenbeauftragte (Amt)	0,0	0,0	0,0%	0,5					
Summe	**46,3**	**26,2**	**56,5%**	**2,0**	**3,0**	**2,0**	**1,0**	**1,3**	**1,8**
davon:									
Lehrkräfte in der künstlerischen Werkstattlehre	11,8	5,9	50,0%	0,5					1,0
Personen mit Personalverantwortung	4,5	3,0	66,7%	1,0		1,0			
Dritt-, Programm- und Sondermittel									
Studienangelegenheiten (Qualitäts- und Innovationsoffensive, Studienberatung)	0,77	0,77	100,0%						
DesignFarmBerlin (ESF)	1,5	1,5	100,0%						
*foundationClass (Qualitäts- und Innovationsoffensive)	1,0	1,0	100,0%						
Exzellenzcluster Matters of Activity (DFG)	1,0	1,0	100,0%						
Summe	**4,3**	**4,3**	**100,0%**						
Summe insgesamt	**50,5**	**30,4**	**60,2%**						

* neue Anlage, Daten aus dem vorherigen Berichtszeitraum liegen nicht vor, im nächsten Frauenförderplan wird ein Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ergänzt werden analog zur Lehre

weißensee kunsthochschule berlin

Mitteilungsblatt

Herausgeberin:

Die Rektorin der Kunsthochschule
Berlin (Weißensee)
Bühringstraße 20, 13086 Berlin

Nr. 189

23. April 2012

Inhalt: 4 Seiten

Satzung Gender Mainstreaming/Chancengleichheit/Frauenförderung der Kunsthochschule Berlin-Weißensee (Satzung Chancengleichheit)

Satzung Gender Mainstreaming/Chancengleichheit/Frauenförderung der Kunsthochschule Berlin-Weißensee (Satzung Chancengleichheit)

Aufgrund von § 5 a des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378) in Verbindung mit § 7 Nr. 5 der Reformsatzung der Kunsthochschule Berlin-Weißensee hat der Akademischen Senat am 11.04.2012 die folgende Satzung Chancengleich-heit erlassen.

Präambel zum Leitprinzip Gender-Mainstreaming, Chancengleichheit und Frauenförderung

1. Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee bekennt sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung und Lehre und zum Prinzip des Gender Mainstreaming, der Frauenförderung und ist auf allen Ebenen dem Prinzip antidiskriminatorischer Maßnahmen verpflichtet. Dies bedeutet die konsequente Überprüfung, Bewertung und Entwicklung von Strukturen, Maßnahmen und Entscheidungen mit dem Ziel einer Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter. Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee folgt damit dem Amsterdamer Vertrag von 1999, der alle Mitgliedsstaaten der EU auf allen Ebenen und in allen Bereichen verpflichtet, Gender Mainstreaming für die Qualitätssicherung zu verankern und den jeweiligen Stand der Umsetzung zu überprüfen.

2. Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee will sich nicht auf das Zählen von Personen mit von außen definierten Geschlechtszugehörigkeiten beschränken, sondern gesellschaftlich hergestellte und reproduzierte Geschlechtszuschreibungen dekonstruieren, um dann geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um unabhängig von Geschlecht, Bildungsherkunft, kultureller/ethnischer/religiöser Zugehörigkeit, Nationalität, sexueller Orientierung, Elternschaft, ökonomischer Lage, Alter, anderer Befähigungen oder Krankheiten Personen mit dem Studium an der Kunsthochschule Berlin-Weißensee zu fördern.

3. Die Umsetzung dieses Leitprinzips gehört zu den Pflichten aller Angehörigen der Kunsthochschule Berlin-Weißensee, insbesondere der Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, und gilt als Leitungsgrundsatz. Der Grundsatz von Gender Mainstreaming ist in allen Tätigkeitsfeldern nachhaltig umzusetzen, um einen respektvollen Umgang und eine Zusammenarbeit geprägt von gegenseitiger Akzeptanz zu pflegen.

4. Die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, im Landesgleichstellungsgesetz, im Hochschulvertrag, in dieser Satzung und im Frauenförderplan der Kunsthochschule Berlin-Weißensee enthaltenen Vorgaben und Förderungsmaßnahmen sind als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte in die Leistungsvereinbarung der Kunsthochschule mit der oder den für die Angelegenheiten der Hochschulen zuständigen Senatsverwaltungen aufzunehmen. Budgetanträge für Maßnahmen, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken sollen, sind vorrangig zu positionieren und bei der Mittelvergabe bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 1. Zielsetzung

Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee setzt sich für Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Frauenförderung ein.

§ 2. Maßnahmen

Um dem Leitprinzip Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Frauenförderung an der Kunsthoch-schule Berlin Weißensee zu entsprechen, werden folgende Maßnahmen vereinbart.

§ 2.1. Kommission Chancengleichheit

Der Akademische Senat setzt eine Kommission Chancengleichheit ein. Ihre Rechte und Aufgaben ergeben sich aus der vorliegenden Satzung.

§ 2.1.1. Zusammensetzung der Kommission Chancengleichheit

(1.) Der Kommission Chancengleichheit gehören mindestens fünf Mitglieder an, die allen an der Kunsthochschule Berlin-Weißensee vertretenen Gruppen angehören:
- mindestens zwei Vertreterinnen bzw. zwei Vertreter der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
- mindestens eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- mindestens eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- mindestens eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Studierenden.

(2.) Mindestens die Hälfte der Mitglieder der Kommission Chancengleichheit müssen Frauen sein.

(3.) Die Mitglieder der Kommission Chancengleichheit werden jeweils von den Vertreterinnen und Vertretern ihrer Mitgliedergruppe vom Akademischen Senat gewählt.
Die Kommission Chancengleichheit wählt eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden, die bzw. der die Geschäfte koordiniert und gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 2.1.2. Aufgaben der Kommission Chancengleichheit

(1.) Diskriminierungen durch Hochschulorgane entgegenzuwirken,

(2.) Organe und Angehörige der Hochschule in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beraten und zu unterstützen,

(3.) den Frauenförderplan in den gesetzlich vorgeschriebenen Zeiträumen zu überprüfen, zu aktualisieren und zu veröffentlichen,

(4.) das Weiterleiten von Beschwerden an den Ordnungsausschuss,

(5.) die Beratung von allen im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen stehenden Themen und die Entwicklung von Empfehlungen an die Kunsthochschulgremien,

(6.) die Unterstützung der Frauenbeauftragten bei ihrer Arbeit.

Die Kommission tagt nach Bedarf. Sie kann von allen Mitgliedern der Hochschule im Rahmen ihrer Zuständigkeiten angerufen werden.

§ 2.2. Frauenbeauftragte

(1.) Gemäß Grundordnungsregelung Frauenbeauftragte der Kunsthochschule Berlin-Weißensee ist das Amt einer Frauenbeauftragten eingerichtet. Dafür steht eine halbe Beschäftigungsposition zur Verfügung.

(2.) Die Frauenbeauftragte hat ein Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Gremien- und Organsitzungen der Kunsthochschule, einschließlich der Sitzungen des Hochschulrats.

(3.) Die Frauenbeauftragte darf in der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

Weiteres regelt die Grundordnung Frauenbeauftragte.

§ 3. Hochschularbeit
Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee verpflichtet sich, strukturelle Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung, Lehre und Studium zu beseitigen und auf die gleichberechtigte Zusammensetzung der Geschlechter hinzuwirken:
1. bei der Zusammensetzung von Gremien,
2. bei der Einsetzung von Kommissionen,
3. bei der Vergabe von Studienplätzen,
4. bei der Aufnahme von Gaststudentinnen und Gaststudenten,
5. bei Berufungsverfahren,
6. bei der Vergabe von Lehraufträgen und Beschäftigung von weiterem Lehrpersonal,
7. bei Einstellungsverfahren,
8. bei der Vergabe von Stipendien.

§ 4. Berufungsverfahren
Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee strebt an, den Frauenanteil an den Professorinnen und Professoren zu erhöhen. Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören. Ausschreibungen sollen breit angelegt werden, um nicht schon im Vorfeld die Zahl der Bewerberinnen einzuengen. Die Fachgebiete und Berufungskommissionen sind aufgefordert, parallel zu den Ausschreibungen geeignete Künstlerinnen, Gestalterinnen und Wissenschaftlerinnen anzusprechen und zur Bewerbung zu motivieren.

§ 5. Sprache
Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee bekennt sich zu einer gendergerechten Sprachwahl und Benennung in der Praxis der Lehre und bei allen Veröffentlichungen.

§ 6. Lehrinhalte
Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee setzt sich für die Verankerung der Frauen- und Geschlechter-forschung in der Lehre ein, um die Möglichkeiten für die Studierenden zu bieten, sich mit Gender-Aspekten in der Kunst und Gestaltung auseinanderzusetzen.

§ 7. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
Die Kunsthochschule Berlin-Weißensee setzt sich zum Ziel, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu fördern. Berücksichtigt werden neben den Belangen von Eltern und Kindern auch Situationen, bei denen es um die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geht. Die Hochschule bemüht sich, für die Betreuung von Kindern geeignete Räume bereitzustellen.

§ 8. Inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals
Die Hochschulleitung der Kunsthochschule Berlin-Weißensee fördert die Aus-, Fort- und Weiterbildung des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals und der sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe der dienstlichen Belange und der individuellen arbeitsplatzbezogenen Bedürfnisse.

§ 9. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen
Benachteiligungen, Belästigungen oder Verunglimpfungen von Personen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters

oder der sexuellen Identität werden an der Kunsthochschule Berlin-Weißensee nicht geduldet. Bei Verstößen gegen diese Regelung können gegen die verursachenden Mitglieder der Hochschule vom Ordnungsausschuss Ordnungsmaßnahmen getroffen werden.

§ 10. Inkrafttreten
Diese Satzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Kunsthochschule Berlin-Weißensee in Kraft.

weißensee kunsthochschule berlin

„Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten Computerprogramme.“ Diese Formulierung lässt vermuten, dass ausschließlich Männer gemeint sind. Es bleibt aber unerwähnt, dass das allererste Computerprogramm von der britischen Mathematikerin Ada Byron, Lady Lovelace (1815-1852) geschrieben wurde.

Leitfaden geschlechtersensible Sprache und gendergerechtes Formulieren

beschlossen vom
Akademischen Senat der weißensee kunsthochschule berlin
in seiner Sitzung am 08.07.2015

Liebe Kolleg_innen, liebe Student_innen der weißensee kunsthochschule berlin!

Dieser Leitfaden stellt Ihnen Schreibweisen und Tipps vor, die die Anwendung einer gendergerechten Sprache an der weißensee kunsthochschule berlin erleichtern sollen. Mit dem Leitfaden erhalten Sie eine Anleitung zum Gebrauch von gendergerechter Sprache, das heißt einer Sprache, die klar benennt, wer gemeint ist, alle Beteiligten anspricht, einbezieht und gleichermaßen beachtet.

Im Deutschen herrscht die männliche Form zur Bezeichnung weiblicher und männlicher Personen vor: „99 Künstlerinnen und ein Künstler sind 100 Künstler.“ Dieses sogenannte generische Maskulinum schließt Frauen aus der Vorstellungskraft der Sprechenden, Schreibenden, Zuhörenden und Lesenden aus. Dabei ist Sprache ein wichtiges Kommunikationsmittel und formt die Vorstellungskraft in vergleichbarer Weise wie visualisierte Darstellungen. Es ist mittlerweile in vielen Institutionen Standard, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden wollen.

In den Frauenförderrichtlinien der Kunsthochschule Berlin (Weißensee) vom 23. Mai 1997 heißt es auch schon in „§ 6 Amtssprache: „Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise etc. der KHB werden so formuliert, dass geschlechtergerechte Bezeichnungen verwendet werden.“

Die Diskussion um eine geschlechtersensible Ansprache hat sich in den letzten 18 Jahren weiterentwickelt und seit ca. 10 Jahren, in denen die Tabuisierung um Menschen ohne eindeutig zuzuordnender Geschlechtsidentität langsam aufbricht, hat sich auch die Schreibweise verändert und den aktuellen Diskursen angepasst. Diesen Entwicklungen entsprechend will die weißensee kunsthochschule berlin mit diesem Leitfaden Hilfestellungen geben, um Männer, Frauen und Menschen, die sich nicht eindeutig als weiblich oder männlich bezeichnen wollen, gleichermaßen zu benennen.

Mit diesem Leitfaden soll eine höhere Sensibilisierung für den Sprachgebrauch und für

Bezeichnungen in der weißensee kunsthochschule berlin geschaffen werden, um auch auf der sprachlichen Ebene einen Beitrag zur Gleichbehandlung zu leisten. Der Schwerpunkt liegt auf der Verwendung kreativer Formulierungen, die einer eindeutigen Sprachregelung entsprechen und darauf ausgerichtet sind, alle Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen, bzw. das generische Maskulinum und/oder zweigeschlechtliche Formulieren auszuschließen.

Die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist nur eine von vielen verschiedenen Gleichstellungsmaßnahmen an der khb. So gibt es vom Berliner Chancengleichheit-Programm finanzierte Frauenförderungsstellen, eine Kommission des Akademischen Senats zur Umsetzung der Satzung Chancengleichheit, um Benachteiligung und Diskriminierung entgegen zu wirken, den Frauenbeirat, Frauenförderpläne, diverse Programme zur Chancengleichheit und das studentische, queer-feministische Frauen*referat „Angelika Kauffmann“, das sich (gender-)politisch in der khb engagiert.

Der vorliegende Leitfaden will nützliche Hilfestellungen geben, damit die sprachliche Gleichstellung und die Gender-Mainstreaming Strategie, die u.a. in der Satzung für Chancengleichheit festgeschrieben wurde, weiter und breiter im Hochschulalltag verankert wird.

Mit freundlichen Grüßen
Rektorin

Inhalt:

1. Beschluss der Kommission Chancengleichheit des Akademischen Senats 3

2. Empfehlungen 3

3. Geschlechtsspezifische Formulierungen 3

4. Alternativen zur Bildung neutraler Sprachformen 4

5. Diese Fehler sollten Sie vermeiden 4

6. Checkliste zur Überprüfung von Texten 4

1. Beschluss:

Die Kommission Chancengleichheit des Akademischen Senats der weißensee kunsthochschule berlin hat nach §5 Satzung Chancengleichheit (veröffentlicht im Mitteilungsblatt Nr. 189 der khb am 23.4.2012) beschlossen, alle in Zukunft zu veröffentlichenden Texte, mit Unterstrich zu gendern. Der Hintergrund ist, dass sich verschiedene Schreibweisen verbreitet haben, aber eine einheitliche Anwendung seitens der weißensee kunsthochschule berlin umgesetzt werden soll.

2. Empfehlungen:

- **Benutzen Sie den Unterstrich** (gender gap)
  z.B. Student_innen, Professor_innen; jede_r Student_in; Mitarbeiter_innen

Begründung:
In allen Publikationen und im Schriftverkehr soll der Unterstrich verwendet werden, um auf eine Vielfalt möglicher und bestehender Geschlechter zu verweisen und damit heteronormative Konstruktionen von Geschlecht zu vermeiden.

Heteronormativität heißt, ausschließlich zwei Geschlechter zu denken – Mann | Frau – die eindeutig unterschieden sind und sich gegenseitig begehren. Alle anderen Formen, Geschlechter und Begehrensformen werden in dieser Konstruktion ausgeblendet.

Der Unterstrich produziert somit einen Zwischenraum, der auf gelebte diverse Geschlechtlichkeiten jenseits von Mann und Frau verweist.

3. Geschlechtsspezifische Formulierungen:

- Verwenden Sie **geschlechtsspezifische Endsilben**, z.B. Die khb ist Arbeitgeber**in**, Meisterschüler**in** Ursula Müller
- Verwenden Sie **geschlechtsspezifische Titel**, z.B. Prof.in Dr.in Irene Müller
- Bei nicht zuzuordnendem Geschlecht wird die Bezeichnung Prof.x oder Dr.x empfohlen.
- Verwenden Sie das Sternchen*, wenn Sie signalisieren wollen, dass Geschlecht als gesellschaftlich bedingte Konstruktion verstanden wird ("Frau/Mann unter Vorbehalt", oder "sogenannte_r Frau/Mann")
  Designerin* xy, Künstler* xy
  Der Zusatz eines * an dieser Stelle, also die Designerin* xy, bzw. der Künstler* xy, signalisiert, dass Geschlecht als Konstrukt verstanden wird, also .
  Das Sternchen wird in der Computertechnik als Platzhalter für eine beliebige Anzahl von Zeichen zwischen zwei Grenzen verwendet und wird schon länger in modernen Kommunikationsmedien benutzt. Im queeren Zusammenhang taucht es schon länger vor allem als *Trans** auf, um abgekürzt Transgender, Transsexuell und Transidentität auszudrücken.

4. Alternativen zur Bildung neutraler Sprachformen:

- **Institutions- und Kollektivbezeichnungen** statt Benennung von Personen, z.B. „das Fachgebiet“, „das Projektteam“, „die Personalvertretung“

  * **Verwendung von Substantiven** mit Endungen -kraft, -person, -berechtigte, -ung, -hilfe, z.B. „Lehrkräfte“, „Geschäftsleitung“, „Ansprechperson“

  * **Adjektive**, z.B. statt : Unterstützung durch Kollegen – die Formulierung : kollegiale Unterstützung

5. Diese Fehler sollten Sie vermeiden:

- **Nur männliche Personenbezeichnungen zu verwenden**, (generisches Maskulinum, z.B.: „die Künstler der weißensee kunsthochschule berlin“; gemeint sind: „die Künstler_innen der weißensee kunsthochschule berlin“)
- **Die weibliche Form in Klammern zu setzen** wird nicht empfohlen, weil diese hierbei sprachlich wie visuell als sekundär erscheint, z.B. Mitarbeiter(innen).
- Vermeiden Sie **die vermännlichende Silbe „man“** beim Neutralisieren des Geschlechtes.

  Vermeiden Sie **Rollenklischees und Stereotypen**, z.B. „Eltern-Kind-Raum“ statt „Mutter-Kind-Raum“
- Achten Sie auf **symmetrische Benennung** der weiblichen und männlichen Personen, z.B. „Frau Prof. Müller und Dr. Jochen Schmidt“; besser: „Prof.in Irene Müller und Dr. Jochen Schmidt“ (u.a. beide Male den Vornamen benutzen, korrekte Titel usw.)
- Eine Generalklausel, mit der zu Beginn von Texten in einer Fußnote darauf aufmerksam gemacht wird, dass aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet wird, Frauen aber selbstverständlich mit inbegriffen sind, muss vermieden werden.

6. Checkliste zur Überprüfung von Texten

- - Zitieren Sie Expertinnen und Experten gleichermaßen und achten Sie auch bei der Bildauswahl auf Ausgewogenheit?
- Wie verändert sich grammatikalisch richtig der Satzbau, wenn der Unterstrich verwendet wurde?
- Wird bei Titeln und Funktionsbezeichnungen die geschlechtergerechte Form verwendet?

- Haben Sie sich versichert, dass keine geschlechtstypischen Stereotype verwendet wurden?

Sie erhalten ihn bei der Frauenbeauftragten, an die Sie sich gern mit Fragen oder Anregungen zur geschlechtersensiblen Sprache wenden können.

Leonie Baumann | Rektorin
weißensee kunsthochschule berlin
Stand: Juli 2015

Hochschulleitung
Leonie Baumann | Rektorin
Hinnerk Gölnitz | Kanzler
Prof. Dr. Jörg Petruschat | Prorektor
Prof. Christiane Sauer | Prorektorin

weißensee kunsthochschule berlin
gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt eindeutig entgegentreten!

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Verletzungen des Persönlichkeitsrechts. Die Folgen sind schwerwiegend, persönlich sehr belastend und beeinträchtigen die berufliche Entwicklung. Derartiges Verhalten gegenüber Studierenden, Kolleg_innen oder sonstigen Mitarbeiter_innen wird nicht toleriert.

Die Hochschulleitung sieht es daher als ihre Pflicht an, Studierende und Mitarbeiter_innen sowie alle anderen Hochschulangehörigen wirksam und mit aller Entschiedenheit vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Jeder Form von Diskriminierung, die der Hochschulleitung angezeigt oder ihr durch dritte Personen übermittelt wird, wird überprüft und verfolgt. Es werden in jedem Fall Maßnahmen ergriffen.

Die Hochschulleitung wird in jedem Fall den Freiraum der Lehre, des Lernen, der Kunst- und Kreativentwicklung schützen und misst dem dafür notwendigen Sicherheitsgefühl, das alle Hochschulangehörigen empfinden sollten, höchste Bedeutung bei. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter_innen braucht angemessene Rahmenbedingungen, für deren Schaffung alle Hochschulangehörigen gleichermaßen verantwortlich sind.

Spezifische Lehr- und Lernverhältnisse an künstlerischen Hochschulen

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind an künstlerischen Hochschulen als Arbeits- und Studienorten genauso alltäglich wie in anderen gesellschaftlichen Kontexten. Für die Lehr- und Lernverhältnisse in den Künsten ist die Entwicklung der künstlerischen Persönlichkeit von Studierenden ebenso relevant wie die Vermittlung der Technik am Instrument, im Schauspiel, im Design und den freien Künsten. Dabei wird im Alltag unter Umständen auch an persönliche oder körperliche Grenzen gegangen. Im Schauspiel werden intime und gewalttätige Szenen inszeniert, im Musikunterricht ist Körperarbeit grundlegend, das Aktzeichnen und die Auseinandersetzung mit Körper gehören zu den Grundlagen der Bildenden Künste und des Designs. Hinzu kommen Lehrformate wie Workshops, Veranstaltungen, Kooperationsprojekte, die in den Abendstunden oder am Wochenende liegen (Konzert, Aufführung, Ausstellungseröffnung) und nahtlos in Feierlichkeiten übergehen. Einzelunterricht und/oder -begegnungen, die ein hohes persönliches Vertrauensverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden voraussetzen, finden teilweise außerhalb der Hochschule, zum Beispiel in Privatateliers oder -räumen statt oder zu Zeiten, zu denen die Hochschulgebäude wenig besucht sind.

Solche Lehrformate und Lehrverhältnisse setzen eine besonders hohe Professionalität und Sensibilität der

Lehrenden voraus. Das bedeutet, sie benötigen ein Bewusstsein für Grenzsituationen, Achtsamkeit und Respekt im Umgang mit Studierenden und Kolleg_innen, die als Individuen jeweils unterschiedliche Grenzen für sich definieren.

Lehrende und Studierende begegnen sich in der Regel kollegial und vertrauensvoll. Trotzdem sind diese Beziehungen nicht gleichberechtigt, sondern beruhen auf Abhängigkeitsverhältnissen. Grenzverletzungen und Übergriffe werden in diesem Zusammenhang als besonders verstörend empfunden. Der Grenzübergriff ist stets ein einseitiges Verhalten. Darauf gerade gegenüber einer Lehrperson ablehnend reagieren zu können, setzt bei den von der Grenzüberschreitung Betroffenen ein starkes Selbstbewusstsein und eine schnelle Reaktionsfähigkeit voraus. Da Übergriffigkeit zumeist unvorhersehbar und auf einer sehr persönlichen Ebene erfolgt, sind Betroffene in der Regel unvorbereitet. Fast immer wollen die Betroffenen die Anerkennung und Förderung durch eine Lehrperson nicht aufs Spiel setzen. Daher liegt die Verantwortung dafür, dass die Studierenden einem solchen emotionalen Druck nicht ausgesetzt sind, bei den Lehrenden und bei uns als Kunsthochschule. Diese Verantwortung setzt ein hohes Maß an Professionalität, Sensibilität, Lehrkompetenz und Rollenklarheit voraus. Dazu gehört die Distanz einzuhalten, ein verstörendes Verhalten zu thematisieren, Umgangsregeln zu entwickeln und zu besprechen und differenziert, reflektiert auf mögliche Grenzsetzungen und Empfindungen umzugehen.

An der weißensee kunsthochschule berlin

- **positioniert sich die Hochschulleitung hiermit öffentlich gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**. Wir kommunizieren das Verbot von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.
- Die Hochschulleitung wird eine **Richtlinie** für einen respektvollen und fairen Umgang miteinander erarbeiten, in der die Verantwortung der Lehrenden für einen professionellen Umgang herausgestellt und die Auswirkungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf das Organisationsklima dargestellt werden, und diese in den Gremien zur Diskussion und Abstimmung vorlegen.
- Die Hochschulleitung wird **Beschwerderichtlinien** für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erlassen und ist mit dem Ordnungsausschuss bereits in der Planung für die Beschreibung eines Beschwerdemanagement-Verfahrens. Die Hochschule stellt soweit wie möglich sicher, dass der Beschwerde führenden Person keine Nachteile für ihr Studium und/oder ihre Arbeitssituation entstehen.
- Eine Übersicht zu **Ansprechpersonen** hochschulintern und stadtweit wird öffentlich zugänglich gemacht, die als Anlaufpersonen fungieren und/oder als externe Beratungsstellen zur Verfügung stehen.
- Die Hochschulleitung ermöglicht bei Bedarf interne und externe Fortbildungen, Mediationen und Supervisionen.

Die Hochschulleitung | April 2019

weißensee kunsthochschule berlin

Mitteilungsblatt

Herausgeberin: **Nr. 243**

Die Rektorin der Kunsthochschule Berlin (Weißensee)
Bühringstraße 20, 13086 Berlin 15.10.2020

Inhalt: 6 Seiten

Antidiskriminierungs-Richtlinie und Beschwerdemanagement der weißensee kunsthochschule berlin

Die im folgenden veröffentlichte „Antidiskriminierungs-Richtlinie und Beschwerdemanagement der weißensee kunsthochschule berlin“ hat der Akademische Senat hat in seiner Sitzung am 12.6.2019 beschlossen. *(Die Veröffentlichung erfolgt zunächst ohne Anlage 3/Kontaktadressen, da sie noch in Bearbeitung ist; Anm. Rektorin)*

Die weißensee kunsthochschule berlin verpflichtet sich zu einem fairen Umgang aller Menschen miteinander und fördert den respektvollen Umgang miteinander. Untrennbar damit verbunden ist die Förderung der Gleichstellung auf allen Statusebenen sowie die Förderung von Akzeptanz untereinander. Die weißensee kunsthochschule berlin duldet keine Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Kunsthochschule und übernimmt als Institution die Verantwortung für die Umsetzung und Realisierung dieses Beschwerdemanagements, um diese Ziele zu erreichen.

Unter Berücksichtigung der im Grundgesetz garantierten Freiheit der Kunst, der Wissenschaft, Forschung und Lehre wird der Wahrung von Persönlichkeitsrechten und der individuellen persönlich definierten Grenzen aller Hochschulangehörigen im Sinne der Gesetze höchste Bedeutung beigemessen.

Zur Wahrung dieser Rechte erlässt die weißensee kunsthochschule berlin dieses Beschwerdemanagement, um zum einen konkrete Wege aufzuzeigen, wie mit Beschwerden umgegangen wird, um Klärungen und Lösungen in konkreten Fällen zu erarbeiten im Interesse der Betroffenen, aber auch um zum anderen strukturelle Konsequenzen für Veränderungsprozesse der Institution selber zu ziehen und umzusetzen. Das Beschwerdemanagement der Kunsthochschule orientiert sich vom Grundsatz her an dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und am Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

1. Umgang mit Beschwerden

Grundsätzlich haben alle Hochschulangehörigen das Recht (§ 13 AGG), sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit an der Hochschule von anderen Beschäftigten, Lehrenden oder Studierenden benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis ist der bzw. dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Das hier beschriebene Beschwerdemanagement dient dazu

- Das Verfahren zum Umgang mit Beschwerden nach § 13 AGG für die weißensee kunsthochschule berlin festzulegen
- Maßnahmen und Sanktionen zu definieren im Falle von Verstößen

Das Beschwerdemanagement richtet sich an Verantwortliche und Mitarbeitende im Hochschulbereich, um Diskriminierungsschutz umzusetzen. Es werden Informationen und Verfahrenswege aufgezeigt für

- die Hochschulleitung
- Mitglieder des Akademischen Senats und weiterer Hochschulgremien
- die Fachgebietssprecher_innen
- den Personalrat
- Mitarbeiter_innen der Hochschulverwaltung und der Werkstätten
- die Studierendenvertretung

2. Geltungsbereich

Das Beschwerdemanagement richtet sich an alle Hochschulangehörigen, Richtlinie gilt für alle Mitglieder, Angehörige, Gasthörer_innen und Besucher_innen der weißensee kunsthochschule berlin.

3. Anwendungsbereich

(1) Dimensionen der Diskriminierung und Benachteiligung

Benachteiligungen aus einem der in der Präambel genannten Gründe sind unzulässig. Für alle Diskriminierungsformen und Benachteiligungen gilt, dass nicht Motiv oder Vorsatz entscheidend sind. Entscheidend ist, ob im Ergebnis eine Benachteiligung vorliegt. Zu unterlassen sind insbesondere folgende Diskriminierungen:

- Eine Benachteiligung durch die *ungleiche Behandlung von Gleichem*.
- Eine Benachteiligung durch *gleiche Behandlung von Menschen mit ungleichen Voraussetzungen*.
- Unzulässig sind *unmittelbare Benachteiligungen*, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und die Benachteiligung an eine geschützte soziale Kategorie anknüpft.
- Ebenso unzulässig sind *mittelbare Benachteiligungen*, wenn scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle gelten, sich in der Praxis aber als Benachteiligung für bestimmte Gruppen auswirken.
- *Belästigungen* sind unerwünschte Verhaltensweisen, die eine Person wegen eines Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder bezwecken zu schaffen. Die sexuelle Belästigung ist eine spezifische Form der Belästigung.
- *Angemessene Vorkehrungen*, die gewährleisten, dass Menschen mit Beeinträchtigungen gleichberechtigt alle Menschenrechte ausüben können, dürfen nicht verweigert werden.

(2) Ebenen der Diskriminierung und Benachteiligung

Benachteiligung können durch das Handeln von einzelnen Menschen oder Gruppen entstehen, aber auch durch strukturelle Bedingungen oder Vorgaben von Institutionen. Darüber hinaus kann auch eine gesellschaftliche Diskriminierung erfolgen. Diese drei Ebenen sind nicht eindeutig voneinander zu trennen.

- Die individuelle oder/und interaktionale Ebene bezieht sich auf Diskriminierungen durch das Verhalten von Individuen untereinander durch Ab-, Ausgrenzung oder Abwertung.
- Auf der institutionellen Ebene können Verordnungen, Handlungsanweisungen, Routinen oder Strukturen für Benachteiligungen verantwortlich sein.
- Diskriminierungen auf der gesellschaftlichen Ebene betreffen Vorstellungen, Bezeichnungen, pauschale Zuweisungen, Visualisierungen und Vorurteile, die durch Medien, durch Vermittlung von Bildern, durch Sprache transportiert werden.

(3) Schützenswerte Merkmale

Diskriminierungen erfolgen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale und sind Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichverhältnisse. Diskriminierung erfolgt in der Regel in komplexen mehrdimensionalen Prozessen und ist insbesondere dann besonders verwerflich, wenn sie unveränderbare Merkmale zum Anlass

nimmt. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden daher folgende Merkmale als schützenswert genannt, die für die Hochschule um soziale Kategorien erweitert wurden:

- Ethnische Herkunft
- Geschlecht (männlich, weiblich, divers)
- Religion oder Weltanschauung
- Beeinträchtigungen jedweder Art
- Lebensalter
- sexuelle Identität
- soziale Herkunft bzw. sozialer Status
- (chronische) Krankheiten
- Familienstatus

4. Pflichten und Verhaltensweisen

(1) Alle Angehörigen der Kunsthochschule – Studierende, Lehrende und Mitarbeiter_innen sind verpflichtet, jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten, Studierenden und sonstigen Dritten zu unterlassen. Besucher_innen und Gäste der Hochschule sind ebenfalls gehalten, sich entsprechend der Richtlinien zu verhalten. Bei Zuwiderhandlung kann die_der Rektor_in von ihrem/seinem Hausrecht Gebrauch machen und Hausverbot erteilen.

(2) Die Kunsthochschule wird Verstößen gegen diese Richtlinie nachgehen und sie nach pflichtgemäßem Ermessen ahnden. Die Hochschule trägt hierbei dafür Sorge, dass betroffenen Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Sie wird insofern alle Schritte des Verfahrens soweit möglich mit der betroffenen Person abstimmen und die Anonymität der betroffenen Person im größtmöglichen Umfang sicherstellen. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur im erforderlichen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.

(3) Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist zu beachten.

5. Interessenvertretungen und Beratungseinrichtungen

Mitgliedern und Angehörigen stehen an der weißensee kunsthochschule berlin verschiedene, vertrauliche Beratungsmöglichkeiten zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt zur Verfügung.

a) Für alle Hochschulangehörigen:
- die Rektorin, die Hochschulleitung
- der Ordnungs- und Beschwerdeausschuss
- die Frauenbeauftragte
- die Kommission Chancengleichheit

b) Für alle weiblichen Hochschulangehörigen und sich als solche verstehende Personen:
- alle unter a) genannten, insbesondere
- die Frauenbeauftragte
- der Frauenbeirat für alle weiblichen Hochschulangehörigen und sich als solche verstehende Personen

c) Für alle Studierenden:
- der AStA
- die Fachgebietssprecher_innen und Studierendenvertreter_innen in den Fachgebieten
- alle unter a) genannten

d) Für Studierende und Lehrende:
- die Kommission Studium und Lehre für Studierende und Lehrende
- das Referat für Studienangelegenheiten für Studierende und Lehrende
- die Psychologisch-therapeutische Beratungsstelle des StudierendenWERKs Berlin für Studierende

e) Für Beschäftigte der Kunsthochschule:
- der Personalrat

(Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ist die Anlage 3 noch nicht abschließend erstellt worden. Die Veröffentlichung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Anm.: Rektorin)
Die Kunsthochschule hat ein Verzeichnis aller Ansprechpersonen, Organisationen und Institutionen sowie Selbsthilfegruppen erstellt , die sowohl hochschulintern als auch -extern Anlaufstellen im Falle einer Diskriminierung sein können (Anlage 3 | Für die dort aufgeführten hochschulexternen Adressen, Öffnungszeiten und Kontakte kann keine Gewähr für Richtigkeit oder Aktualität gegeben werden.)

6. Beschwerderechte

(1) Angehörige und Mitglieder der weißensee kunsthochschule berlin, die sich durch Organe, Beschäftigte und Lehrende der Hochschule, durch Vorgesetzte, Studierende oder sonstige Dritte benachteiligt, diskriminiert, sexuell belästigt fühlen oder Opfer gewalttätiger Übergriffe geworden sind, haben das Recht und die Möglichkeit, wahlweise ein einfaches oder ein formelles Beschwerdeverfahren zu initiieren. Die Kunsthochschule stellt sicher, dass durch die Wahrnehmung dieses Beschwerderechts keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.

(2) Betroffene Personen sollen dadurch ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen vorzugehen.

(3) Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind generell verpflichtet, Hinweisen auf Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen, wozu das vorliegende Beschwerdemanagement als Verfahrensgrundlage genommen werden soll.

(4) Die Frauenbeauftragte wird in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die betroffene Person dem ausdrücklich widerspricht.

7. Beschwerdeverfahren

(1) Einfache Beschwerde

- Die einfache Beschwerde kann bei den jeweiligen Vorgesetzten der Betroffenen und der beschuldigten Person, den Interessenvertretungen (der Frauenbeauftragten, dem Personalrat und dem AStA), den Fachgebietssprecher_innen, den studentischen Vertreter_innen in den Fachgebieten und dem Personalrat vorgetragen werden.
- Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufene Stelle/Person in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person eine Erstberatung statt, in der die betroffene Person auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen und psychologische Beratungsangebote hingewiesen wird. Sie umfasst Informationen über Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten und das offizielle Beschwerdeverfahren entsprechend dieser Richtlinie. Die im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens angerufene Stelle kann in Folge der Anrufung Maßnahmen nach 8. (1) dieser Richtlinie initiieren. Sie leitet, sofern rechtlich möglich, von sich aus ein formelles Beschwerdeverfahren ein, wenn dies vor dem Hintergrund des Einzelfalls - auch bei Berücksichtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Person - dringend geboten ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn nach Einschätzung der angerufenen Stelle der erfolgte Verstoß gegen diese Richtlinie in seiner Schwere eine Ahndung im Rahmen des formellen Verfahrens dringend erforderlich macht oder ein solches Verfahren zur Verhinderung weiterer - nicht unerheblicher – Rechtsgutsverletzungen angezeigt ist.

(2) Formelles Beschwerdeverfahren

- Das formelle Beschwerdeverfahren wird entweder von der Hochschulleitung oder vom Ordnungs- und Beschwerdeausschuss durchgeführt. Die formelle Beschwerde ist nach eigenem Ermessen an eine

dieser beiden Stellen zu richten. Sie soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten (Anlage 1: Beispielsschreiben):
> Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
> beteiligte Personen,
> Zeug_innen und Beweise (soweit vorhanden),
> Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
> Namen und Kontakt zu bereits informierten Personen.

- Die Hochschulleitung/der Ordnungs- und Beschwerdeausschuss bzw. von der Hochschulleitung im Einvernehmen mit dem Ordnungs- und Beschwerdeausschuss beauftragte Personen oder Stellen ermitteln den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierzu eingeholt, die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert.
- Die Hochschulleitung/der Ordnungs- und Beschwerdeausschuss entscheidet auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. 8. dieser Richtlinie.
- Sofern erforderlich, werden durch die Hochschulleitung in Abstimmung mit dem oder nach Aufforderung durch den Ordnungs- und Beschwerdeausschuss in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach 8. dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die bei Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der betroffenen Person bzw. der Allgemeinheit sicherzustellen.

8. Maßnahmen und Sanktionen

(1) Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinie hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung rechtlicher Bestimmungen sowie berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen insbesondere folgende Maßnahmen erwogen werden:

- persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person
- persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person oder einer der genannten Ansprechpersonen mit beschuldigter Person unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt
- die Einbeziehung von externen Konfiktberater_innen und ggf. Veranlassung eines Konfiktlösungsverfahren durch die weißensee kunsthochschule berlin
  Als offizielle Maßnahme unter Berücksichtigung der Schwere des Vorfalls kann die Hochschulleitung unter Einschaltung der zuständigen Stellen je nach arbeits-, dienst- oder hochschulrechtlicher Position der beschuldigten Person die folgenden Schritte in Betracht ziehen, wobei die Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und die jeweiligen Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen richten:
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Erstattung einer Strafanzeige

(2) Soweit sich die erhobenen Vorwürfe nicht bestätigen, trägt die Kunsthochschule dafür Sorge, dass der zu Unrecht beschuldigten Person aus dem Verfahren keine weiteren Nachteile entstehen.

9. Bekanntgabe und Inkrafttreten

Die Richtlinie wird auf der Homepage der weißensee kunsthochschule berlin veröffentlicht und alle Mitglieder und Angehörige der Kunsthochschule werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt. Die Richtlinie tritt nach dem Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Anlagen:
Anlage 1: Anzeigeformular für eine Beschwerde
https://www.servicecenter-khs.de/joomla/uploads/khb/FormulareKHB/Mitteilungsblatt_243_Anlage_1.pdf

Anlage 2: Dokumentation einer Beschwerde
https://www.servicecenter-khs.de/joomla/uploads/khb/FormulareKHB/Mitteilungsblatt_243_Anlage_2.pdf

Anlage 3: Anlaufstellen für Beschwerden hochschulintern und -extern *(Veröffentlichung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt; Anm.: Rektorin)*

Absender_in: Datum:.....

.....

.....

.....

An die Beschwerdestelle

der weißensee kunsthochschule berlin (bitte ankreuzen)

☐ Ordnungs- und Beschwerdeausschuss

☐ Hochschulleitung

Sonstige:.....

Beschwerde zu einem Vorfall an der weißensee kunsthochschule berlin

Sehr geehrte Mitglieder der Hochschulleitung/des Ordnungs- und Beschwerdeausschusses,

im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinie der weißensee kunsthochschule berlin teile ich Ihnen mit, dass ich diskriminiert wurde und möchte von meinem Recht auf Beschwerde Gebrauch machen.

Im Folgenden schildere ich den Sachverhalt

1. Beschreibung (ggf. ausführliche Beschreibung als Anlage beifügen):

_____

_____

_____

_____

2. Ort und Datum des Vorfalls:

_____

3. Beteiligte Personen/Zeug_innen:

_____

_____

_____

4. Zeug_innen und Beweise (soweit vorhanden):

_____

_____

5. Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen:

_____

_____

6. Namen und Kontakt zu bereits informierten Personen:

_____

Bitte behandeln Sie meine Beschwerde vertraulich. Darüber hinaus bitte ich um Unterstützung bei der Wahrung meines Rechts, wegen dieser Beschwerde keine Nachteile zu erleiden.

Bitte informieren Sie die zuständigen Stellen/Personen, um die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen.

Mit einem **klärenden Gespräch** mit _____ und

_____ bin ich einverstanden / bin ich nicht einverstanden.

Ich wende mich an Sie mit der Bitte um schnellstmögliche Prüfung meiner Beschwerde.

Des Weiteren bitte ich um Abhilfe.

Konkret erwarte ich:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Ich bitte um Mitteilung innerhalb der nächsten vier Wochen. Für den Fall, dass die Prüfung länger dauert, bitte ich um eine Zwischennachricht.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

_____

Unterschrift

weißensee kunsthochschule berlin

Eingang der Beschwerde am: . . . . . .

Annahme der Beschwerde durch: . . . . . .

☐ schriftlich ☐ mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person: . . . . . .

Beschwerde führende Person: . . . . . .

tätig als: . . . . . .

Abteilung:. . . . . .

Vorgesetzte_r: . . . . . .

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (Aus Sicht des_r Beschwerdeführer_in)

. . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

2. Welcher Zuständigkeitsbereich ist betroffen?

☐ Studium an der khb

☐ Lehre an der khb

☐ Beschäftigungs und Arbeitsverhältnis an der khb

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

☐ Mitarbeiter_in Verwaltung . . . . . .

☐ Lehrende_r . . . . . .

☐ Kommiliton_in_e. . . . . .

☐ dritte Person. . . . . .

4. Welches Merkmal ist betroffen?

☐ ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung

☐ Geschlecht (m/w/d)

☐ Religion/Weltanschauung

☐ Beeinträchtigungen jedweder Art

☐ Lebensalter

☐ sexuelle Identität

☐ soziale Herkunft bzw. sozialer Status

☐ (chronische) Krankheiten

☐ Familienstatus

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen:

☐ unmittelbarer Benachteiligung

☐ mittelbarer Benachteiligung

☐ Belästigung

☐ sexueller Belästigung

☐ Anweisung zu einer Benachteiligung

☐ Maßregelung

☐ Gewalt

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

. . . . . .

7. Gibt es Zeug_innen oder Belege?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, welche? . . . . . .

8. Wurde jemand über den Vorfall informiert?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?

. . . . . .

. . . . . .

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen?
(z.B. Personal/ Betriebsrat, Frauen/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) und was haben diese unternommen?

. . . . . .

10. Stellungnahme der/des Beschwerdegegner_s_in einholen

☐schriftlich ☐mündlich

Wann angefordert? . . . . . .

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der/des Beschwerdegegner_in_s vorgefallen?

. . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt die/der Beschwerdegegner_in vor?

. . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

12. Wurde die/der Beschwerdegegner_in bereits von Beschwerde führender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

. . . . . .

. . . . . .

13. Hat die/der Beschwerdegegner_in bereits andere Personen einbezogen?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, wen?

. . . . . .

. . . . . .

14. Hat die/der Beschwerdegegner_in Kenntnis vom AGG?

☐ ja ☐ nein

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. der Antidiskriminierungsrichtlinie vor.

☐ ja ☐ nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (s. §§ 8, 9, 10 Allgemeines Gleichstellungsgesetz)

☐ ja ☐ nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

. . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

. . . . . .

Weiteres Vorgehen:

. . . . . .

. . . . . .

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die Beschwerde führende Person

☐ schriftlich (siehe Anlage) ☐ mündlich (siehe anliegendes Gesprächsprotokoll

☐ Beschwerdeführer_in ☐ Beschwerdegegner_in

am: . . . . . .

Unterschrift:. . . . . .

Unterschrift:. . . . . .

Unterschrift:. . . . . .

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

....

....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

....

....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?. . . . . .

Durch wen?. . . . . .

Kontrolle erfolgt
(Ergebnis und Unterschrift)

. . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

. . . . . .

. . . . . .

. . . . . .