

Universität der Künste Berlin

Gleichstellungskonzept für Parität der Universität der Künste Berlin



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	2
Profil Struktur der UdK Berlin.....	2
Handlungsfelder, Stärken- und Schwächenanalyse sowie Zielsetzung.....	4
1. Chancengerechtigkeit als Führungs- und Querschnittsaufgabe.....	4
2. Gleichstellungsmaßnahmen für Studierende	8
3. Frauenförderung und Empowerment durch Mentoring.....	9
4. Steigerung und Sicherung des Frauenanteils	11
5. Gleichstellungscontrolling und -monitoring	16
6. Familiengerechtigkeit.....	17
7. Sichtbarkeit von Chancengerechtigkeit.....	19
8. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch..	20
Gleichstellungsmittel der UdK Berlin.....	21
Maßnahmenkatalog zum Gleichstellungskonzept für Parität.....	21

Vorbemerkung

Die Universität der Künste (UdK) Berlin hat von 2014 bis 2019 erfolgreich an dem bundesweiten **Professorinnenprogramm II** teilgenommen und in diesem Kontext eine Professur im Fach Komposition erstmals mit einer Frau besetzt. Eine der gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die mit dieser Förderung finanziert werden konnten, war das umfassende Projekt **DiVAversity of Arts**¹. Es hatte eine weit über die Grenzen der UdK Berlin hinausgehende Strahlkraft. Fünf künstlerische Projekte wurden gefördert, die sich auf unterschiedliche Weise mit Gleichstellungs- und Genderthemen auseinandersetzten. Bei einer mehrtägigen öffentlichen Veranstaltung wurden die Ergebnisse zu den miteinander verschränkten Themen Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität vorgestellt. Ein eigens produziertes und künstlerisch gestaltetes Magazin fasste die Fülle des ganzen Vorhabens zusammen.

Das hier vorliegende **Gleichstellungskonzept für Parität** ist eine Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der UdK Berlin aus dem Jahr 2020 und dient der Antragsstellung für das **Professorinnenprogramm 2030**. Aufgezeigt werden die Ausgangssituation der UdK Berlin im Jahr 2025 mit Bezug auf Gleichstellung, die sich daraus ableitenden Ziele und Handlungsfelder für eine zukunftsgerichtete Kunstuniversität. Die vorgesehenen Maßnahmen zielen auf Chancengleichheit und Parität und spiegeln das Selbstverständnis der Hochschule, Chancengleichheit und Vielfalt aktiv zu gestalten. Dies stärkt Studium und Lehre, Kunst und Forschung sowie Administration und Technik nachhaltig in ihrer Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit.

Profil und Struktur der UdK Berlin

Die UdK Berlin gehört zu den wenigen künstlerischen Hochschulen Deutschlands mit Universitätsstatus und zeichnet sich durch ein einzigartiges künstlerisch-akademisches Profil aus. Sie bietet ein vielfältiges Lehrangebot über das ganze Spektrum der Künste, welches über 70 Studiengänge für rund 4.500 Studierende umfasst, davon aktuell ca. 1.300 internationale Studierende. Dazu zählen Lehramtsstudiengänge in den Bereichen Bildende Kunst, Musik und Theater. Die Stärke der UdK Berlin liegt darin, dass sie Künste und Wissenschaften unter einem Dach vereint, mit hoher künstlerischer und wissenschaftlicher Qualität interdisziplinär agiert und international sehr gut vernetzt ist. Den Kern bilden die vier Fakultäten Bildende Kunst, Gestaltung, Musik und Darstellende Kunst sowie die hochschulübergreifenden Zentren: das Zentralinstitut für Weiterbildung und Transfer (ZIWT), das Hochschulübergreifende Zentrum Tanz (HZT, zusammen mit der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch) und das Jazz Institut Berlin (JIB, zusammen mit der Hochschule für Musik Hanns Eisler), unterstützt durch die Verwaltungs- und Technikbereiche. Mit ihren rund 700 jährlich stattfindenden Konzerten, Ausstellungen, Bühnenproduktionen, Lectures und anderen Formaten ist die UdK Berlin eine wichtige Kulturinstitution und wirkt in die Stadtgesellschaft hinein. Über Kooperationen und Einzelinitiativen arbeitet sie eng mit Kulturinstitutionen aller Sparten und den anderen künstlerischen Hochschulen Berlins zusammen.

Die UdK Berlin ist darüber hinaus eine forschungs- und drittmittelstarke Kunstuniversität mit eigener künstlerisch-wissenschaftlicher Profilierung. Die einzigartige Kombination einer Vielzahl an künstlerischen und wissenschaftlichen Fächern führt zu einem spezifischen Forschungs- und Qualifikationsumfeld von künstlerischer Praxis und Forschung,

¹ DiVAversity of Arts – Universität der Künste Berlin;

<https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/akteurin-sein/divaversity-of-arts/>

wissenschaftlicher Grundlagenforschung und Anwendungsorientierung. In ihren wissenschaftlichen Fächern verfügt die UdK Berlin über das Promotions- und Habilitationsrecht. Das „Forschen an der Kunstuniversität“ bringt eine eigene, sich ständig weiterentwickelnde Kultur inter- und transdisziplinärer Zusammenarbeit hervor. Die UdK Berlin ist eine wichtige Partnerin in zentralen Forschungsverbunden der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg, die sich vor allem dem digitalen Wandel widmen, nämlich dem Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft, dem Einstein Center Digital Future und dem Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft. Mit den Berliner Universitäten besteht eine enge Zusammenarbeit in Spitzenforschung und Nachwuchsförderung. Durch ihre Innovationskraft und Forschung über ihre institutionellen Grenzen hinaus trägt die UdK Berlin zur Profilierung des Wissenschaftsstandorts Berlin und zum Transfer gewonnener Erkenntnisse in Stadt, Gesellschaft und Wirtschaft bei.

Die UdK Berlin spiegelt auch das kunsthochschulspezifische Profil wider. Damit ist gemeint, dass neben Regelprofessuren, eine hohe Anzahl an Gastprofessuren und Lehrbeauftragten zu einer differenzierten, exzellenten, künstlerischen Ausbildung auf hohem Niveau beitragen. Auch ein kleiner Betreuungsschlüssel stellt die hohe Ausbildungsqualität sicher.

Die UdK Berlin bekennt sich zur Verwirklichung chancengerechter Voraussetzungen für alle ihre Mitglieder und zu einem antidiskriminatorischen Miteinander. Dies tut sie, indem sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Gleichstellung der Geschlechter in Studium, Lehre, Kunst, Forschung und Weiterqualifizierung fördert und sichert. Die UdK Berlin verfolgt in einer intersektionalen Perspektive das Ziel, bestehende Benachteiligung und Diskriminierung zu identifizieren, zu unterbinden und gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Hochschulmitglieder zu schaffen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Aussehen, sozialer und kultureller Herkunft, sexueller Identität, Religionszugehörigkeit, Nationalität, psychischer und physischer Verfasstheit. Neben dieser Arbeit an institutionellen Strukturen für gleiche und gerechte Bedingungen sind zugleich unterstützende Maßnahmen notwendig, die eine gezielte Förderung, insbesondere von unterrepräsentierten Gruppen unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter, ermöglichen. Bei der Umsetzung eines diskriminierungsarmen Miteinanders hält sich die UdK Berlin an die gesetzlichen Grundlagen und handelt im Sinne dieser: Landesantidiskriminierungsgesetz von Berlin (LADG), Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Grundgesetz (GG).

Die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung auf allen Ebenen und in allen Bereichen von Studium und Lehre, Kunst und Forschung sowie Weiterqualifizierung, Verwaltung und Technik stellt die UdK Berlin vor besondere Herausforderungen und macht es notwendig, die Spezifika der sehr verschiedenen theoretisch-praktischen Fächer und die unterschiedlichen Qualifikationswege in Kunst und Wissenschaft genau zu betrachten.

Die Gleichstellung der Geschlechter kann nur erreicht werden, wenn sich alle Mitglieder der Hochschule gleichermaßen bewusst und zielorientiert in ihren Verantwortungsbereichen dafür einsetzen. Das heißt, dass in den jeweiligen Bereichen Zugangsbarrieren reduziert werden müssen und neue Möglichkeiten zu schaffen sind, um Benachteiligungen gezielt abzubauen.

Die folgenden Handlungsfelder auf zentraler und dezentraler Ebene, die Stärken- und Schwächenanalyse sowie die Zielsetzungen beschreiben die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie im Einzelnen.

Handlungsfelder Stärken- und Schwächenanalyse sowie Zielsetzung

1. Chancengerechtigkeit als Führungs- und Querschnittsaufgabe

Präsidium

Die UdK Berlin versteht Chancengerechtigkeit, Geschlechterparität sowie Diversität ihrer Mitglieder als wichtige Voraussetzungen für eine zukunftsorientierte, international ausgerichtete und lebendige künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule, an der exzellente Lehre, Kunst und Forschung stattfinden. Sie ist sich der besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion im Bereich der Gleichstellung bewusst, die sie aufgrund ihrer künstlerischen/wissenschaftlichen Vielfalt und Größe hat. **Der Präsident** versteht Chancengerechtigkeit und Diversität sowie deren Implementierung als einen Schwerpunkt seiner Amtsperiode. Unterstützt wird er durch die Kanzlerin, die für die Beschwerdestelle gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Universitätsmitarbeitende verantwortlich ist.

Akademische Leitungsebene

Auf der akademischen Leitungsebene zeigt sich eine deutliche Schieflage:

Als Dekan*in einer Fakultät bzw. Direktor*in eines Zentrums fungieren derzeit ausschließlich Männer, bei den Studien- und Prodekan*in ist es bezogen auf alle Fakultäten ausgeglichen. Vor diesem Hintergrund sollen Frauen aktiv für die Fakultätsleitung angesprochen und über die Aufgabe des Amtes informiert werden. Die Verantwortung liegt bei Hochschullehrer*innen, bei den aktuellen Dekanaten und der FGB. Generell sollten die Gremiensitzungen nicht am Nachmittag stattfinden, die Reduktion der Lehre und eine angemessene Leistungszulage sind nötige Maßnahmen. Eine Co-Besetzung, in dem die Fakultäts-/Institutsleitungen gleichermaßen zwischen zwei Personen im Sinne einer paritätischen Besetzung aufgeteilt werden könnten ist rechtlich derzeit nicht möglich, aber eine lohnenswerte Idee um diese bei einer Gesetzesnovelle einzubringen.

Fakultäten/Zentren	Dekan*in bzw. Direktor*in	Studien-/ Prodekan*in
Bildende Kunst	männlich	männlich (2 Personen)
Gestaltung	männlich	weiblich (2 Personen)
Musik	männlich	männlich und weiblich (2 Personen)
Darstellende Kunst	männlich	weiblich
ZIWT	männlich	-
HZT	männlich	-
JIB	männlich (2 Personen)	-

In den Bereichen Technik, Service und Administration/Verwaltung ist die UdK Berlin bzgl. des Frauenanteils sehr gut aufgestellt. Die Referate, Stäbe, zentralen Einrichtungen und die Verwaltungsleitungen sind mehrheitlich mit weiblichen Teamleitungen besetzt.

Interessensvertretungen

Die UdK Berlin reagiert mit einem Netz an Beauftragten und Interessensvertretungen auf die Belange ihrer Hochschulangehörigen: hauptberufliche und nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB), die*der Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung,

die*der Antisemitismusbeauftragte*r mit intersektionaler Perspektive², die*der Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen an der UdK Berlin, Personalrat sowie die ständige Kommission für Chancengleichheit (KfC).

Die KfC hat die Aufgabe, den Akademischen Senat (AS) und die Universitätsleitung bei der Entwicklung universitätsinterner Strukturen zur Umsetzung von Chancengleichheit zu beraten und stellt damit ein Komplement zur Funktion der hauptberuflichen FGB und der Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung dar. Besondere Schwerpunkte der Arbeit der KfC sind die Förderung von Chancengleichheit und Diversität in Forschung, Lehre und für den künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die Stärkung von Gender/Queer Studies an der UdK Berlin.

Grundlage der Gleichstellungsarbeit

Die breite Akzeptanz und Unterstützung der Umsetzung von Gleichstellungszielen durch die Hochschulmitglieder beruht auf den seit langem etablierten Regelungen in den Frauenförderrichtlinien (1994/2015) und in der Grundordnung der UdK Berlin. Im aktuellen Entwurf einer Neufassung der Grundordnung der UdK Berlin in Anlehnung an die Novellierung des BerlHG werden die Positionen der nebenberuflichen FGB auf dezentraler Ebene ausgeweitet, sodass in den Fakultäten bis zu vier nebenberufliche FGBs bestellt werden können. Dadurch wird die Sichtbarkeit des Amtes auf allen Ebenen erhöht und der Handlungsrahmen z.B. bei Berufungsverfahren, Stellenbesetzungen und bei der Beratung im Fall von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch dauerhaft erweitert und gestärkt.

An der UdK Berlin wurden in den vergangenen Jahren mit der Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit, der Critical Diversity Policy³ und dem Code of Conduct als Verhaltenskodex weitreichende und anspruchsvolle Selbstverpflichtungen verabschiedet um Chancengleichheit, Diversität und einem diskriminierungsfreien, wertschätzenden Miteinander an der Hochschule zu befördern. Die Diversitätsentwicklung wird an der UdK Berlin mit der Antidiskriminierungspolitik und der Gleichstellungsarbeit eng verbunden und intersektional gedacht. Die aufgeführten Schriften sind wichtige Grundlagen für Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität an der gesamten UdK Berlin.

Zusammensetzung der Gremien

Neben den Hauptakteur*innen – Hochschulleitung, FGB, Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung, KfC und Personalrat – ist der Gleichstellungsauftrag originäre Aufgabe jeder Leitungsperson und jedes Gremiums. Damit sind der AS und seine Kommissionen, Fakultäts- und Institutsräte, Ausschüsse, die Dekanate und die Leitungsteams aller Einrichtungen ebenso umfasst wie die Stabs- und Referatsleitungen der ZUV. Sie transportieren das Gleichstellungsanliegen als Querschnittsthema in alle Bereiche.

Gremien müssen alle Statusgruppen der UdK Berlin repräsentieren. Gemäß § 15 Abs. 1 LGG sind Gremien geschlechtersparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten. Dem folgt die Frauenförderrichtlinie der UdK

² Die Besetzung der neu geschaffenen Stelle ist in Vorbereitung. Bis zur Besetzung zeichnet die Prozessbeauftragte für Antisemitismusprävention verantwortlich.

³ Critical Diversity (kritische Diversität) bedeutet eine kritische Betrachtung von Machtverhältnissen und eine diversitätssensible Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung.

Berlin. Nach § 48 Abs. 7 BerlHG sollen Frauen bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert berücksichtigt werden.

Die folgenden Tabellen zeigen den Frauenanteil je Statusgruppe im Akademischen Senat (AS) und Erweitertem Akademischen Senat (EAS):

	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Gesamtbeteiligung Frauen
AS (2025–2027)	10 %	66,67 %	66,67 %	100 %	42 %
AS (2023–2025)	30 %	33,3 %	33,3 %	100 %	42 %
AS (2021–2023)	10 %	66,67 %	66,67 %	66,67 %	36,8 %

Die stellvertretenden Mitglieder wurden bei dieser Zählung nicht berücksichtigt.

Die Zahlen für den AS 2025-2027 sind vorläufige Wahlergebnisse.

Die Einteilung in männlich und weiblich ist über die Zuordnung der Vornamen erfolgt.

	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4	Gesamtbeteiligung Frauen
EAS (2025-2027)	11 %	66,7 %	66,7 %	66,7 %	38,8 %
EAS (2023-2025)	44 %	100 %	100 %	66,7 %	66,7 %
EAS (2021-2023)	66,67 %	100 %	33,3 %	100 %	72,2 %

Die stellvertretenden Mitglieder wurden bei dieser Zählung nicht berücksichtigt.

Die Zahlen für den AS 2025-2027 sind vorläufige Wahlergebnisse.

Die Einteilung in männlich und weiblich ist über die Zuordnung der Vornamen erfolgt.

Der EAS war von 2021 bis 2023 mit 36 statt mit 37 Mitgliedern besetzt.

Die Angaben in der zweiten Tabelle beziehen sich nur auf die hinzugewählten Mitglieder des EAS und nicht auf das gesamte Gremium EAS.

Im AS ist der Frauenanteil von 2021 zu 2023 von knapp 37 % auf 42 % angestiegen. Dieser Anteil hat sich auch für die anstehende Amtszeit (ab WiSe 2025/2026) des Gremiums nicht erhöht. Kritisch anzumerken ist, dass der Anteil von Professorinnen von 30 % auf 10 % gesunken ist.

Die Beteiligung von Frauen im EAS ist von 2021 – 2025 kontinuierlich gesunken und auch hier hat der Anteil in Statusgruppe 1 den größten Verlust zu verzeichnen.

Die Gleichstellungsarbeit verfolgt das Ziel, dass Teilhabe und Mitbestimmung bei Entscheidungen durch paritätisch besetzte Hochschulgremien erfolgen muss. Information an Hochschullehrer*innen, Sensibilisierung für die Bedeutung der hochschulübergreifenden Themen und Vertretung der Belange von Professorinnen müssen auf allen Ebenen deutlicher kommuniziert werden. Personen, die bereits Plätze in den Gremien AS/EAS besetzen tragen die Verantwortung in den Fakultäten über die Gremienarbeit und die dort besprochenen Inhalte zu informieren. Um strukturelle Hürden für eine Beteiligung von Frauen abzubauen und Personen etwa mit Care-Verpflichtungen die Gremienarbeit zu ermöglichen, sollte vorab die Sitzungsdauer kommuniziert werden. Eine stringente Sitzungsmoderation soll es ermöglichen, den zeitlichen Aufwand für Sitzungen von AS, EAS und Fakultätsräten realistisch einschätzen zu können.

Gender-Themen in der Lehre

Die Förderung von Frauen und die Stärkung von Genderthematiken in Lehre, künstlerischer Vermittlung und Forschung wird durch das Anreizsystem zur Frauenförderung⁴, durch die BCP-(Gast-)Professuren (Berliner ChancengleichheitsProgramm) und durch insgesamt vier W1 Juniorprofessuren mit Gender-Teil-Denomination gewährleistet. Die hauptberufliche FGB initiiert in jedem Semester Netzwerktreffen für die BCP-(Gast-)Professorinnen und Juniorprofessor*innen, um den Austausch untereinander zu befördern und den Wissenstransfer zu stärken. Ergänzend dazu werden über die Homepage der FGB die Geförderten und die jeweiligen Projekte und Forschungen sichtbar gemacht⁵. Eine Juniorprofessorin beteiligt sich als Beauftragte der UdK Berlin an den Diskursen und Vorhaben der Arbeitsgemeinschaft für Frauen- und Geschlechterforschung (afg Berlin).

Die genannten Juniorprofessuren tragen zur strukturellen Verankerung von Genderthemen bei, doch leider wird die Förderung von Gender-Themen in der Lehre nur von Einzelpersonen an der UdK Berlin vorangetrieben. Sie, sowie Diversitätsthemen, Queer Theory, Postcolonial Studies oder Black Studies, sind keine erkennbaren Querschnittsthemen in den Curricula der UdK Berlin. Kunst und Wissenschaft müssen sich mit Gender-Themen in der Lehre weiter verzahnen und sichtbar werden. Eine stärkere Vernetzung untereinander und mit Einrichtungen außerhalb der UdK Berlin muss aktiver befördert werden.

Zur Stärkung genderrelevanter Diskurse eignen sich Lehrangebote im Studium Generale. Es handelt sich um ein kulturwissenschaftliches und interdisziplinär künstlerisches Basisprogramm, welches 2012 unter dem Motto „Diversität im Dialog“ gegründet wurde. Die kulturwissenschaftliche Professur wird derzeit mit einer Professorin besetzt, deren Schwerpunkt in Black Studies und Feminismus liegt. Das Studium Generale richtet sich an Studierende der Bachelor- und Absolvent*innen-Studiengänge (mit Ausnahme der Lehramtsstudiengänge) und fördert Themen über die Grenzen des eigenen Studienfachs hinaus. Im Studium Generale können z.B. Absolvent*innen der UdK Berlin Lehrerfahrungen sammeln und dadurch ihre Karrierechancen für den akademischen Betrieb ausbauen. Bei der Auswahl der Lehrveranstaltungen ist die hauptberufliche FGB ein beratendes Mitglied. Die Themen des Studium Generale werden von der FGB aktiv in das Netzwerk des UdK-Mentoring (prof*me) kommuniziert, damit auch FLINTA*-Personen eine Chance bekommen, mit dem Studium Generale das eigene Lehrportfolio zu erweitern.

Netzwerk der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die hauptberufliche FGB sowie ihre zwei Stellvertreterinnen beraten und unterstützen die Hochschul-/Fakultätsleitungen sowie die zentralen Gremien bei der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie. Die Ausübung des Amtes der nebenberuflichen FGBs wird durch eine Freistellung (z.B. Reduzierung des Lehrdeputats), Aufstockung oder Auszahlung von Mehrarbeit möglich gemacht. Studentische FGBs erhalten eine Vergütung angelehnt an eine Studentische Hilfskraftstelle.

Die nebenberuflichen FGBs der Fakultäten und Institute, der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) und der Bibliothek sind eng vernetzt und tauschen sich während der Vorlesungszeit einmal monatlich in der Beiratssitzung unter Leitung der hauptberuflichen FGB aus. Darüber hinaus wird jedes Semester ein Workshop zur internen Fortbildung für die nebenberuflichen

⁴ Das Anreizsystem wird im Folgendem unter Punkt 4 näher erläutert.

⁵ Vorstellung der Juniorprofessuren: <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/professorin-werden/juniorprofessuren-zur-geschlechterforschung/>

FGBs angeboten. Dieses Format dient dazu, die relevanten Themen auf zentraler Ebene in die dezentralen Strukturen zu überführen und umgekehrt. Dieser Informationsfluss ist wichtig für eine abgestimmte Gleichstellungsarbeit, die auf der einen Seite zentral geleitet wird, aber dennoch so durchlässig bleibt, dass die einzelnen Bedarfe in den dezentralen Strukturen Berücksichtigung finden.

Innerhalb der Berliner Hochschullandschaft sind die FGB untereinander über die Lakof Berlin eng vernetzt. Die Zusammenarbeit zwischen den Universitäten und Hochschulen befördert den geschlechtergerechten Wandel in der Berliner Hochschulpolitik. Gleichstellungssensible Strukturen und die landesweite Umsetzung der Gleichstellung von Frauen in Hochschule und Wissenschaft ist ein wichtiges Ziel. Die LakoF ist eine Plattform für strategischen Austausch, Kooperation und für ein gemeinsames politisches Wirken in Berlin.

Frauen-Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Team Gesundheit ist der Steuerkreis des betrieblichen Gesundheitsmanagements, dessen Mitglied die hauptberufliche FGB ist. Gleichstellungsthematiken wie z.B. Familienfreundlichkeit oder Frauen-Gesundheit werden in die geplanten Maßnahmen und Aktionen integriert, bspw. beim jährlichen Gesundheitstag (2025 sind dies die Themen Menopause am Arbeitsplatz und Endometriose). Innerhalb des Teams tauschen sich die*der Beauftragte für Arbeitssicherheit, die*der Betriebsarzt*in und die FGB über die Vereinbarkeit von Schwangerschaft bzw. Stillzeit in Studium und Beruf aus um mit Blick auf u.a. Gefährdungsbeurteilungen in engem Austausch zu stehen.

2. Gleichstellungsmaßnahmen für Studierende

Die Tabelle zeigt die Anzahl der Studierenden für das **Sommersemester 2024** und das **Wintersemester 2024/2025** in den Fakultäten und Zentren (Stand 09.01.2025).

	SoSe 24	SoSe 24	SoSe 24	SoSe 24	WiSe 24/25	WiSe 24/25	WiSe 24/25	WiSe 24/25
Fakultäten / Zentren	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	männlich	weiblich	divers	keine Angabe
Bildende Kunst	216	649	25	20	242	724	29	34
Gestaltung	551	762	8	14	580	851	8	24
Musik	565	665	3	5	633	688	3	9
Darstellende Kunst	106	242	7	12	106	246	6	11
ZIWT	70	99	0	3	72	102	0	5
HZT	15	30	6	4	12	33	8	8
JIB	78	21	0	0	73	16	0	1
Summe	1.601	2.465	49	58	1.718	2.660	54	92
%	38 %	59,1 %	1,2 %	1,4 %	37 %	58,8 %	1,2 %	2 %

Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt seit einigen Jahren bei rund 59 %. Im Wintersemester lag der Anteil der Studierenden, die bei der Immatrikulation divers/keine Angabe mitgeteilt haben, bei rund 3 %. Studentinnen und nichtbinär-identifizierte Personen benötigen Rollenbilder um mögliche Karrierewege für sich anzuleiten. Wenn 59 % der

Studierenden an der UdK Berlin Frauen sind, dann muss sich der Anteil der Professorinnen gleichermaßen erhöhen. Um das zu erreichen, muss Sichtbarkeit der Professorinnen an der Universität deutlich erhöht werden. Nur so sehen Studentinnen die ganze Bandbreite ihres möglichen beruflichen Werdegangs.

Es ist an dieser Stelle wichtig zu benennen, dass Frauen und nichtbinär-identifizierte Personen stärker von Diskriminierung betroffen sind, was sich z.B. bei geschlechtsbezogenen Äußerungen zeigt oder durch sexualisierter Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch in unterschiedlichen Ausprägungen. Hier unterstützt die FGB in der Erst- und Verweisberatung und informiert vor jedem Semester über Netzwerke und die Beschwerdestrukturen an der UdK Berlin.

Unterstützend dazu muss das Angebot von Sensibilisierungsworkshops und Fortbildungen zu Gender- und Diversitätskompetenz ausgebaut und gestärkt werden, damit sich die Fakultäten, deren Institute und die Zentren sowie Gremien und Ausschüsse (wie beispielsweise Zulassungs- und Prüfungsausschuss) der UdK Berlin für eine diskriminierungssensible Lehre einsetzen können.

3. Frauenförderung und Empowerment durch Mentoring

Förderung und Empowerment von Nachwuchs ist ein elementarer Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der UdK Berlin auf verschiedenen Ebenen.

Prof*me

Das Mentoring-Programm Prof*me⁶ fördert erfolgreich hochqualifizierte Künstler*innen und Wissenschaftler*innen auf dem Weg zur Professur. Das Programm bietet **FLINTA*-Personen** die Möglichkeit, mit erfahrenen Mentor*innen in den Austausch zu gehen, eigene Fähigkeiten zu schärfen, weiterzuentwickeln und wertvolle Netzwerke zu knüpfen. Die Teilnehmer*innen bilden über ein Jahr hinweg Mentoring-Tandems und nehmen an passgenauen Weiterbildungsangeboten teil. Prof*me kooperiert dafür mit den anderen drei Berliner Kunst- und Musikhochschulen sowie mit der Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf, was nachhaltig die Vernetzung zwischen den Kunsthochschulen stärkt. Im laufenden Durchgang wurden zudem zwei Workshops gemeinsam mit dem Verbundprogramm **DiGiTal**⁷ durchgeführt.

Das seit 2024 verstetigte Programm wird seit 2013 in seiner Grundstruktur aus dem Haushalt der UdK Berlin finanziert. Prof*me genießt bundesweit ein hohes Renommee und eine beständig hohe Nachfrage. Die steigende Zahl an Bewerbungen und Teilnehmer*innen zeigt deutlich, dass die UdK Berlin mit dem Mentoring auf nötige Bedarfe reagiert, ein Leuchtturmprojekt konzipiert hat und mit jedem Jahrgang angepasst wird.

Das Programm wird zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung regelmäßig evaluiert. In diesem Prozess sind sowohl die KfC als auch der UdK-Beirat Mentoring⁸ eingebunden. Die Evaluationen ergaben, dass die UdK Berlin tendenziell wenig FLINTA*-Personen des Programms zu Berufungsverfahren einlädt. Hier muss noch mehr Vernetzungsarbeit,

⁶<https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/mentoring-programm-fuer-hochqualifizierte-kuenstlerinnen-und-wissenschaftlerinnen/profme/>

⁷ Förderlinie des BCP. Der Fokus liegt auf Nachwuchswissenschaftler*innen und Künstler*innen/Gestalter*innen auf dem Weg zur Professur in der Digitalisierungsforschung.

⁸ Der Beirat Mentoring setzt sich aus Professor*innen der einzelnen Fakultäten, der*des Vorsitzenden der KfC, der FGB und der Mentoring-Programmleitung zusammen.

Sichtbarkeit und Anbindung an die UdK stattfinden, damit Mentees des Programms ihre Chancen auf ein Berufungsverfahren an der UdK Berlin erhöhen können.

EXIST Women @ UDK

Neben der akademischen Karriere muss eine Kunstuniversität ihren Absolvent*innen berufliche Perspektiven aufzeigen. Das Career & Transfer Service Center (CTC) unterstützt mit dem Mentoring-Programm **EXIST Women @ UDK**⁹ Frauen im Bereich der **Gründung**. Das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderte Projekt zielt darauf ab, auf erfolgreichen Gründungen aufzubauen und für Frauen im Gründungsprozess eigene Strukturen zu schaffen. Hier besteht u.a. die Möglichkeit, sich mit erfahrenen Unternehmer*innen als Mentor*innen zu vernetzen. Das Büro der FGB und das CTC unterstützen sich gegenseitig bei der Sichtbarkeit der Programme, um einen breiteren Personenkreis zu erreichen.

Onboarding und Personalentwicklung – vom Mittelbau zur Professur

Zwischen Mittelbau und Professur liegen gerade für Frauen große Karrierehindernisse, das Bild von der „gläserne Decke“ steht für diesen Missstand. Um Abhilfe zu schaffen sind institutionelle Lösungen notwendig. Der künstlerische und wissenschaftliche Mittelbau soll an der UdK Berlin die Möglichkeit erhalten, sich über den üblichen Rahmen hinaus für eine Professur zu qualifizieren.

Das 2024 verabschiedete Konzept für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs hat das Ziel, eine grundlegende Analyse der wissenschaftlichen und künstlerischen Karrierewege und Förderformate an der UdK Berlin vorzunehmen, gleichzeitig einige strategische Schwerpunkte zu künftigen Weiterbildungen zu identifizieren und eine Informationsquelle für (angehende) Nachwuchskräfte an der UdK Berlin darzustellen. Mit der Vielfalt der Nachwuchsgruppen an der UdK Berlin geht eine Vielzahl unterschiedlicher Karriereentwicklungen einher, aus denen sich ebenso unterschiedliche Qualifikationsziele ergeben.

Der akademische und künstlerische Mittelbau muss durch gezielte Strukturen eines Mentorings in dieser wichtigen Qualifizierungsphase begleitet werden. Ansprechpersonen und eine Mentor*innen-Struktur dienen der Vernetzung und dem Austausch untereinander. Die Verantwortung liegt auch bei den Fachvorgesetzten des akademischen und künstlerischen Mittelbaus. Ihren Mitarbeiter*innen muss genügend Freiraum für ihre Qualifikation gegeben werden und sie müssen aktiv bei ihrer Qualifikation unterstützt werden. Der wissenschaftliche Beirat unterstützt bereits die Forschungsvorhaben des wissenschaftlichen Mittelbaus, doch eine weitere nötige Maßnahme ist die finanzielle Unterstützung durch Anschubfinanzierungen in der Postdoc-Phase oder Abschlussstipendien im Rahmen der Promotion. Besonders Personen mit Care-Verpflichtungen müssen durch Anschlusszusagen/Anschubfinanzierungen in den Fokus rücken und zu einer Zielgruppe der Gleichstellungsarbeit an der Universität werden.

Onboarding und Personalentwicklung

Beim Ankommen an die UdK Berlin unterstützt die Personalentwicklung neue Mitarbeiter*innen und Professor*innen mit einer Willkommensphase, die im Rahmen von vier halbtägigen Veranstaltungen mit Workshop- und Vortragsanteilen darauf abzielt, neuen Mitarbeitenden die Universität vorzustellen und die Vernetzung untereinander zu begünstigen. Mit dem Onboarding-Programm werden Führungskräfte zudem in der Umsetzung einer guten

⁹ <https://www.udk-berlin.de/service/career-transfer-service-center/exist-women-udk/>

Willkommenskultur für Beschäftigte der Verwaltung unterstützt. Die Personalentwicklung bietet hier Beratung und Arbeitshilfen, um den Willkommens- und Einarbeitungsprozess für neue Mitarbeiter*innen zu strukturieren und die Bindung an die Hochschule zu erhöhen.

Die Personalentwicklung bietet ein offenes Weiterbildungsprogramm an, das thematisch breit aufgestellt ist und sich an den Weiterbildungsbedarfen der Beschäftigten orientiert. Regelmäßig angeboten werden überfachliche berufliche Kompetenzthemen wie Selbst- und Zeitmanagement, Diversity- und Kommunikationskompetenz sowie Führungstrainings. Im Rahmen der Kooperation mit dem KAV (Kommunaler Arbeitgeberverband e.V.) Berlin haben weibliche Führungskräfte die Möglichkeit, an einem Crossmentoring, als Mentor*in oder Mentee, teilzunehmen. Zudem berät die Personalentwicklung weibliche Führungskräfte im Rahmen der Einzelberatung zu Führungsthemen sowie zur Entwicklung von Mitarbeitenden und Teams. Um Führungsthemen im Einzelsetting zu adressieren und auch Nachwuchsführungskräfte in ihrer Rolle zu unterstützen, wird **weiblichen Führungskräften und Professorinnen** die Inanspruchnahme von Einzelcoachings ermöglicht. Die Personalentwicklung unterstützt dabei in der Auftragsklärung und Findung geeigneter Angebote.

Oftmals geht die neue berufliche Tätigkeit/die Professur mit dem Wechsel des Wohnortes einher. In Einzelfällen unterstützt die Universität bereits, wenn mit der Stellenbesetzung/Neuberufung familiäre Veränderungen einhergehen, gerade bei internationalen Mitgliedern und Gastwissenschaftler*innen/-künstler*innen z.B. mit Hinweisen zu Betreuung von Kleinkindern oder passenden Schulen. Eine Stärkung dieser Maßnahme wird als sinnvoll und nötig erachtet und kann durch die FGB und die Personalentwicklung der UdK ausgebaut werden.

4. Steigerung und Sicherung des Frauenanteils

Im aktuellen **She-Figures**-Bericht¹⁰ belegt Deutschland **europaweit** den drittletzten Platz bei der Gleichstellung in der Wissenschaft. Laut **Statistischem Bundesamt**¹¹ lag der Frauenanteil in der Professorenschaft im Jahr 2023 bei 29 % und ist im Vergleich zu 2016 um 5,5 % gestiegen. **Berlin** ist mit einem Frauenanteil von 36 %¹² zwar Spitzenreiterin der Länderrangliste, liegt aber weit unter einer Quote von 50 %. In der GESIS¹³ Gesamtbewertung **Künstlerische Hochschulen** lag der Frauenanteil bei Professuren an der UdK Berlin im Jahr 2021 bei 40,63 %. 2023 verzeichnet die UdK Berlin einen Professorinnenanteil von 44 % und liegt im Bundesvergleich der Kunsthochschulen im Mittelfeld¹⁴. Somit lässt sich innerhalb von zwei Jahren ein Anstieg von knapp 4 % erkennen und die UdK Berlin ist auf dem Weg zur Parität, was Ansporn sein soll für weitere Maßnahmen.

¹⁰ SheFigures 2024 | Research and Innovation, CEWS Kompetenzzentrum in Wissenschaft und Forschung

¹¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/12/PD24_459_213.html

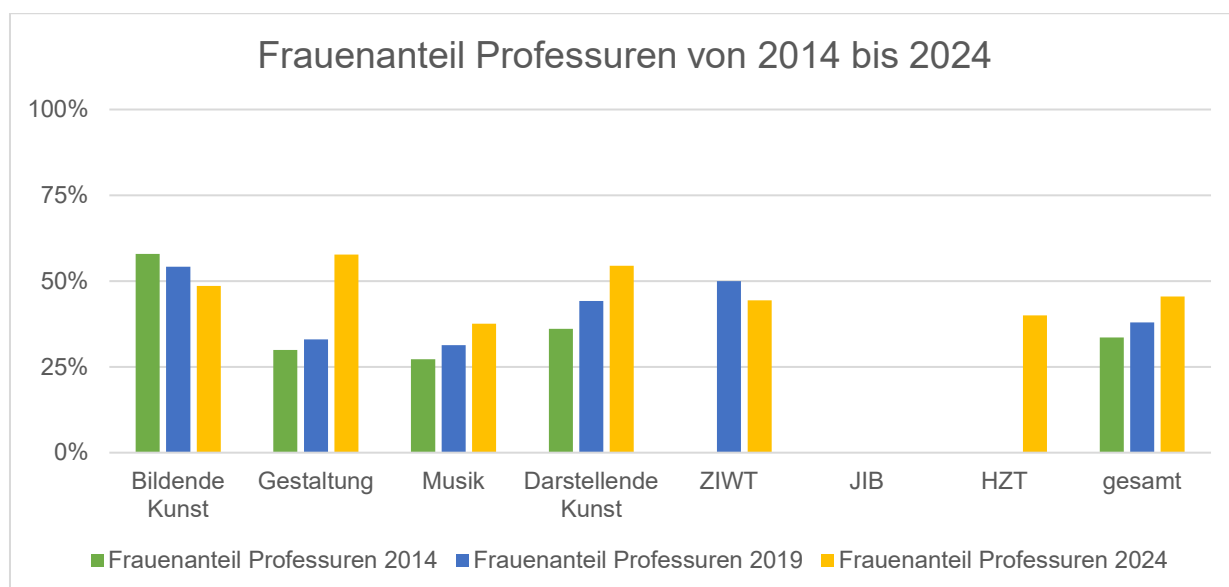
¹² <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/>

¹³ Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 liegt die elfte Ausgabe dieses etablierten und langjährigen Instruments zur Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen vor. Das Ranking beruht auf einem mehrdimensionalen Indikatorenmodell und berücksichtigt über das Kaskadenmodell die Fächerprofile der Hochschulen. Verwendet wurden Daten der amtlichen Hochschulstatistik für das Jahr 2021. Löther, A. (2023). *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023*. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz- Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-86902-3>

¹⁴ UdK Berlin, Leistungsbericht über das Jahr 2023, S. 23

Die Tabelle zeigt die Entwicklung des Anteils von Professorinnen zwischen 2014 und 2024:

Fakultäten / Zentren	Frauenanteil Professuren 2014	Frauenanteil Professuren 2019	Frauenanteil Professuren 2024 (Stand Dezember 2024)
Bildende Kunst	57,9 %	54,2 %	48,6 %
Gestaltung	29,9 %	33 %	51,7 %
Musik	27,2 %	31,3 %	37,6 %
Darstellende Kunst	36,1 %	44,2 %	54,5 %
ZIWT	k.A.	50 %	44,4 %
JIB	-	-	0 %
HZT	-	-	40 %
gesamt	33,6 %	38 %	45,5 %



Bei der Darstellung wird nicht zwischen Lebenszeitprofessur, Juniorprofessur und Gastprofessur unterschieden.

Bei einer genaueren Betrachtung wird deutlich, dass in der **Fakultät Bildende Kunst** im Jahr 2024 der Anteil von Professorinnen 48,6 % beträgt. Bedauerlicherweise ist der Anteil um 9 % zwischen 2014 und 2024 zurückgegangen.

Die **Fakultät Gestaltung** verzeichnet einen deutlichen Anstieg von 21,8 % innerhalb der letzten zehn Jahre und ist die Fakultät mit dem größten Anteil an Professorinnen. Einzelne Institute der Fakultät weisen für das Sommersemester 2025 hingegen einen sehr geringen Frauenanteil aus: das Institut für Architektur und Städtebau mit 28,6 % und das Institut für Zeitbasierte Medien mit 20 %. Diese Zahlen beziehen sich auf die unbefristet beschäftigten Professor*innen. Ein differenzierter Blick ist für eine zielgerichtete Gleichstellungsarbeit sehr wichtig.

In der **Fakultät Musik** ist seit 2014 eine kontinuierliche Steigerung des Professorinnenanteils zu erkennen, mit 37,6 % ist sie aber weiterhin die Fakultät mit dem geringsten Anteil an Frauen auf Professuren, auch wenn gezielte Fördermaßnahmen wie die eingangs erwähnte Kompositions-Professur aus dem Professorinnenprogramm II und eine BCP-Gastprofessur

unternommen wurden. Der größte Handlungsbedarf besteht im Institut für Kirchenmusik und im Jazz Institut, dort besetzt jeweils keine Frau eine Professur.

Die folgenden Tabellen zeigen die Frauenanteile bei den Studierenden und im Mittelbau im WiSe 2024/2025:

Fakultäten / Zentren	Frauenanteil Studierende	Frauenanteil Mittelbau
Bildende Kunst	70,4 %	83,3 %
Gestaltung	58,2 %	48,97 %
Musik	51,61 %	60 %
Darstellende Kunst	66,7 %	50 %
ZIWT	57 %	100 %
HZT	54,1 %	100 %
JIB	17,2 %	0 %

Die obige Tabelle zeigt, dass der Anteil weiblicher Studierender pro Fakultät/Institut meist bei über 50 % liegt. Einzig im JIB liegt der Anteil von Studentinnen bei nur 17 % – hier könnten fehlende weibliche Professorinnen/Vorbilder ein Grund sein, weshalb sich Studentinnen gegen einen Studienplatz am JIB Berlin entscheiden.

Bei den künstlerisch/wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist in fast allen Fakultäten ein überdurchschnittlicher Anteil an Frauen erreicht. Aufgrund dieser Zahlen muss auch die Frage diskutiert werden, warum sich dieser deutlich weiblich geprägte Mittelbau nicht in der nächst höheren Qualifizierungsstufe widerspiegelt (siehe Tabelle unten). An dieser Stelle besteht Handlungsbedarf. Es müssen z.B. die Strukturen und Ressourcen für **Graduiertenschulen** ausgebaut werden. Graduiertenschulen sind für Frauen oftmals ein gewinnbringender Zwischenschritt für die Weiterqualifizierung. Derzeit wird mit dem Land Berlin die Möglichkeit einer hybriden (künstlerisch/wissenschaftlichen) Promotion ab 2026 mit einem hochschulübergreifenden Promotionszentrum diskutiert. In diesem Prozess muss Gleichstellung unbedingt mitgedacht werden, damit Frauen innerhalb dieser Qualifizierungsstufe und auf dem Weg zur Professur nicht aufgrund von unflexiblen Strukturen benachteiligt werden. Als weitere Maßnahme kann ein regelmäßiger und vertrauensvoller Austausch zur Promovierendenvertretung der UdK Berlin hilfreich sein um weitere Maßnahmen für eine Förderung der Gleichstellung zu entwickeln.

Neben der Entwicklung der Karrierewege an der UdK Berlin, muss das Bild durch die Besoldungsgruppen der Professuren in den Fakultäten/Zentren ergänzt werden. Die Tabelle (unten) zeigt, dass in den meisten Fakultäten/Zentren (Ausnahme Fakultät Gestaltung) mehr Professoren eine W3 Professur besetzen als ihre weiblichen Kolleg*innen. Das fast gleiche Bild lässt sich auch für die W2 Professuren erkennen, Fakultät Bildende Kunst und Fakultät Darstellende Kunst sind hier die Ausnahme. Daran wird deutlich, dass Professoren an der UdK Berlin mehrheitlich besser vergütet werden als Professorinnen.

Die Tabelle stellt auch den Anteil an **Gastprofessuren** dar. Gastprofessuren sind eine wichtige Möglichkeit der Weiterqualifizierung und oft der nötige Schritt, um auf eine Regelprofessur berufen zu werden. An Kunsthochschulen ist die Gastprofessur eine wichtige Maßnahme, da in den künstlerischen Fächern kein analoger akademischer Werdegang über

den Mittelbau existiert. Mit einer Gastprofessur haben Künstler*innen formal bereits die Fähigkeit zur Lehre auf Hochschulebene nachgewiesen und können über Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung Kontakte knüpfen, den Erfahrungshorizont ausbauen und gezielt ihr Netzwerk erweitern.

Oftmals ist die Karrierestufe Gastprofessur ein sinnvoller Weg, um den Spagat zwischen Universitätsverpflichtungen und Anschlussfähigkeit in den Künsten zu halten. Die Zeit in der Gastprofessur lässt den Raum, sich in beiden Feldern weiter auszuprobieren und um den Entschluss zu fassen, den Weg zu einer Regelprofessur einzuschlagen. Die nebenberuflichen FGBs in den Fakultäten und Zentren setzen sich für die transparente Besetzung von Gastprofessuren ein, um Frauen die Möglichkeit zu gewähren, breite Universitätserfahrungen zu sammeln, die Lehrexpertise zu festigen und das Portfolio zu erweitern.

Eine Gastprofessur/Gastdozentur ist eine wichtige Qualifizierungsphase, die schlechter vergütet und mit einer Befristung von einem bis zu drei Jahren verbunden ist. Die Weiterqualifizierung ist wichtig, die Gastprofessorinnen tun dies aber bei weniger Gehalt und keiner langfristigen Perspektive. Zudem zeigt die Tabelle auch, dass Gastprofessorinnen nicht den Weg in die W2/W3 Regelprofessur schaffen. Der Effekt der „**gläserne Decke**“ wird sehr deutlich sichtbar.

Fakultäten / Zentren	GP/GD			W2			W3		
	männlich	weiblich	div./k.A.	männlich	weiblich	div./k.A.	männlich	weiblich	div./k.A.
Bildende Kunst	4	5	1	2	2	0	10	8	0
Gestaltung	8	11	0	10	8	0	9	10	0
Musik	12	9	0	14	9	0	14	6	0
Darstellende Kunst	5	12	0	5	7	0	6	4	0
ZIWT	2	3	1	1	0	0	1	0	0
JIB	0	0	0	4	0	0	0	0	0
HZT (W2 angestellt)	0	1	0	2	1	0	1	0	0
Summe	31	41	2	38	27	0	41	28	0

Ableitung Ziele und Handlungsfelder

Die UdK Berlin bekennt sich dazu, dass Exzellenz **gleiche Möglichkeiten und Chancen** zur Ausbildung, Entwicklung und Arbeit für alle Geschlechter voraussetzt. Die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Regelprofessuren ist ein zentrales hochschulpolitisches Ziel, welches beispielsweise im Strukturplan 2024 der UdK Berlin ausdrücklich benannt wird. Professuren leisten Lehre, Forschung und künstlerische Entwicklungsprozesse, sie sichern den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs und gestalten damit die grundsätzliche Ausrichtung einer Kunstuniversität. **Die Erhöhung der Berufsquote von Professorinnen auf mindestens 50 % ist daher herausragendes Ziel.** Insbesondere da in den anderen Statusgruppen oft ein Frauenanteil von über 50 % erreicht ist.

Eine Steigerung der Berufsquote auf den W2/W3 Professuren ist daher weiterhin voranzutreiben. So legen die Frauenförderrichtlinien und die Satzung zur Verwirklichung von

Chancengleichheit konkrete Maßnahmen in den Stellenbesetzungsverfahren und Berufungen dar. Eine dieser Maßnahmen ist das interne **Anreizsystem**, eine finanzielle Förderung mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils auf künstlerischen und wissenschaftlichen Stellen an den Fakultäten und an den Zentren. Mit dem Anreizsystem werden Veranstaltungen, Lehraufträge, Workshops, individuelle Unterstützung für künstlerischer Projekte oder Forschungsarbeiten mit Gender- und Diversitätsbezug finanziell unterstützt.¹⁵ Diese bilden eine Grundlage dafür, dass in den Fakultäten und Zentren die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit auf unterschiedlichste Weise und kontinuierlich über alle Statusgruppen hinweg diskutiert, gelehrt und künstlerisch verarbeitet werden.

Die UdK Berlin plant gezielt Maßnahmen, die die Repräsentation von Frauen in Lehre und Forschung verbessern. So wurden mit Unterstützung des BCP in der aktuellen Förderperiode (2021–2026) drei Gastprofessuren für Frauen an den Fakultäten Bildende Kunst, Gestaltung und Musik. Zudem fördert das BCP zwei vorgezogene Nachfolgeberufungen (VNB) in den Fächern **Strategisches Management** und **Musikpädagogik**. Die beiden Regelprofessuren waren männlich besetzt, nun rücken auf diese Stellen zwei Frauen als Hochschullehrerinnen nach.

Als weitere Maßnahme werden die **Berufungsverfahren** strategisch und strukturell kontinuierlich verbessert. Dies hat zum Ziel, Berufungskommissionen innerhalb aller Statusgruppen, insbesondere in der Gruppe 1, geschlechterparitätisch zu besetzen, regelmäßig Workshops zur Professionalisierung der Kommissionen anzubieten und auf eine transparente Vorgehensweise mit verbindlichen fachlichen Kriterien sowie wertschätzender Kommunikation innerhalb der Berufungskommission zu achten. Grundlage ist hierfür u.a. § 4 der Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit sowie Abschnitt I der Frauenförderrichtlinie zum Abbau struktureller Benachteiligungen für Bewerberinnen und weibliches Personal.

Wichtig ist die aktive Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen und Nachwuchskünstler*innen weiterzuführen. Der an der UdK Berlin anstehende Generationenwechsel und eine Vielzahl von Professuren geht bis 2030 in den Ruhestand und erreichte Ziele beim Anteil von Professorinnen können verloren gehen.

Bei den Berufungsverfahren soll die Rolle der FGB weiter gestärkt und das Thema des Gender-Bias in den Abläufen der Berufungskommissionen weiter verankert werden. Zudem müssen Frauen auf ein Berufungsverfahren vorbereitet werden (Mentoring) und die aktive Rekrutierung von Frauen muss sich zu einem standardisierten Verfahren bei der Stellenbesetzung entwickeln.

Die UdK Berlin setzt sich für faire und inklusive Berufungsverfahren ein. Dafür hat sie gemeinsam mit der Technischen Universität Berlin das BCP-gefördertes Kooperationsprojekt „**Chancengleichheit in Berufungsverfahren – Ein Unconscious Bias Training**“ umgesetzt. Das digitale interaktive Training zielt darauf ab, Mitglieder von Berufungskommissionen für Unconscious Bias in den Verfahren zu sensibilisieren. Unconscious Bias sind Verzerrungseffekte, die zu einer Diskriminierung von bestimmten Personengruppen führen können. Teilnehmende des Trainings, das sich auf Gender Bias konzentriert, schlüpfen in die Rolle eines Kommissionsmitglieds und durchlaufen die Kommissionsschritte wie Kriteriendiskussion, Kandidat*innenvorstellung und Gutachter*innenauswahl.¹⁶ Das Bias Training wurde bei einigen Fakultäten bereits in den

¹⁵ Die Projekte sind zu finden unter: Gleichstellungspolitische Projekte an der UdK – Universität der Künste Berlin

¹⁶<https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/unconscious-bias/chancengleichheit-in-berufungsverfahren-ein-unconscious-bias-training/>

Ablaufplan einer Berufungskommission als festen Bestandteil integriert. Generell muss das wichtige Thema regelmäßig besprochen, damit es nicht an Relevanz verliert.

Um den Anteil von Professorinnen zu erhöhen, ist die UdK Berlin im Herbst 2024 der von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vorgelegten Selbstverpflichtung **„Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“**¹⁷ beigetreten. Diese benennt fünf konkrete Ziele, darunter die aktive Rekrutierung von Kandidatinnen für eine Professur, die Etablierung geschlechtergerechter Berufungsverfahren sowie Handlungsfelder und Maßnahmen, um strukturelle Geschlechterungleichheiten weiter abzubauen. In den nächsten Monaten muss die HRK-Empfehlung fest in die Universitätsstrukturen implementiert werden. Die Debatte um die mögliche Übertragung des Berufsrechts des Landes Berlin auf die UdK Berlin kann als sinnvolles Momentum gesehen werden, um die HRK-Empfehlung in den Fokus zu nehmen.

5. Gleichstellungscontrolling und -monitoring

Für das Gleichstellungscontrolling werden an der UdK Berlin bereits eine Vielzahl von Parametern durch das Referat DVOrg: Digitalisierung, Verwaltungsprozesse und Organisation und vom Personalreferat erfasst. Neben der Ausdifferenzierung des Anteils von Professorinnen innerhalb der Besoldungsgruppen W1–W3, über den Anteil von weiblichen Personen in den Qualifizierungsstufen hin zu den Leistungsbezügen von Professuren und dem Anteil von (un-)befristetem Personal. Dabei zeigt sich in vielen Fällen ein sogenannter **„Leaky Pipeline“-Effekt**. Während die Mehrheit der Studierenden weiblich ist, nimmt der Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe kontinuierlich ab – insbesondere bei W2/W3 Professuren und akademischen Führungspositionen (Dekanate/Institutsleitungen). Diese quantitativen Daten bilden eine erste Grundlage für eine gendersensible Hochschulentwicklung. Um die Wirksamkeit von Gleichstellungscontrolling zu erhöhen und wirklich strukturelle Veränderungen anzustoßen, ist eine Erweiterung in mehrfacher Hinsicht notwendig.

Drei konkrete Maßnahmen lassen sich ableiten:

a) Qualitative Dimensionen einbeziehen

- Wahrnehmungen von Chancengleichheit und Diskriminierung im Studien- oder Arbeitsalltag,
- Rückmeldungen aus z.B. Mitarbeiter*innen-Gesprächen, Feedbackgesprächen oder weiteren internen/externen Evaluationen,
- Erfahrungen im Rahmen von Leistungsbeurteilungen, Ausstellungsbeteiligungen oder Projektvergaben,
- subjektive Einschätzungen zur Vereinbarkeit von künstlerischer Karriere und Care-Arbeit.

b) Intersektionalität mitdenken

Andere Differenzkategorien wie soziale Herkunft, Migrationsgeschichte oder Behinderung müssen berücksichtigt werden. Gerade in künstlerischen Kontexten, die oft auf Diversität und Inklusion setzen, ist eine differenzierte Perspektive unverzichtbar. Zudem bietet das Berliner Partizipationsgesetz¹⁸ hier eine wichtige gesetzliche Grundlage.

¹⁷<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/auf-dem-weg-zu-mehr-geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hoc/>

¹⁸ <https://www.berlin.de/lb/intmig/partizipation/partizipationsgesetz/>

c) Künstlerische Produktionsbedingungen analysieren

Anders als in vielen anderen akademischen Feldern sind künstlerische Karriereverläufe stark geprägt durch Netzwerke, Sichtbarkeit, Zugänge zu Fördermitteln und Ausstellungsmöglichkeiten. Ein erweitertes Gleichstellungscontrolling soll daher auch folgende Fragen erfassen:

- Wer wird wie oft zu Ausstellungen, Konzerten, Performances oder Symposien eingeladen?
- Wer erhält wie Zugang zu Atelierplätzen, Probebühnen, Übungsräumen, Arbeitsmitteln oder Drittmitteln?
- Welche künstlerischen Ausdrucksformen werden (unbewusst) höher bewertet und mit welcher Geschlechterzuordnung sind diese verbunden?

Ein erweitertes Gleichstellungscontrolling im Sinne eines Qualitätsmanagements muss mehr sein als eine statistische Datenerhebung. Es soll ein wirkungsvolles Instrument zur kritischen Selbstreflexion, strategischen Zielsetzung, Überprüfung und Adaption der Maßnahmen sein – vorausgesetzt, es wird intersektional und partizipativ gedacht. So wird es möglich, nicht nur Gleichstellungsziele zu definieren, sondern auch strukturelle und kulturelle Bedingungen zu schaffen, in denen künstlerische Vielfalt in all ihren Dimensionen gedeihen und zu einer diskriminierungssensiblen und zukunftsorientierten Hochschulentwicklung beitragen kann.

Ein gut integriertes und als Querschnittsthema verstandenes **Gleichstellungsmonitoring** ermöglicht eine transparente und wirkungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit, die strukturelle Benachteiligungen interpretiert, durch eine zielführende Steuerung Maßnahmen zur Verbesserung von Prozessen ergreift und Benachteiligungen systematisch abbaut.

Langfristig muss sich das Gleichstellungscontrolling und -monitoring zu einem Diversitäts- und Gleichstellungs-Controlling/Monitoring entwickeln und auf eine stärkere Verzahnung der Steuerungsprozesse hinwirken. Die Verfahren der Zieldefinition, Maßnahmenentwicklung und Umsetzungskontrolle im Gleichstellungsbereich (sowie im Diversitäts-Bereich im Allgemeinen) müssen systematisch miteinander verbunden werden. Nötig ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung und die administrative Begleitung. Das Controlling unterstützt derzeit die Arbeit der FGB und der Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung an der UdK Berlin. Ein größerer Personenkreis muss die Umsetzung der formulierten Maßnahmen mittragen und die Maßnahmenentwicklung und deren Umsetzung voranbringen. Auswertung und Besprechung in regelmäßigen Rücksprachen mit der Hochschulleitung, Aufarbeitung in der Kommission für Chancengleichheit, Vorstellung im Erweiterten Präsidium, Berichte im Akademischen Senat, sowie eine Anpassung und Evaluierung der Maßnahmen sind nötig.

6. Familiengerechtigkeit

Die UdK Berlin bietet mit dem Programm KidsMobil für ihre Mitglieder eine kostenfreie, flexible Kindernotfallbetreuung an.¹⁹ Die Verteilung der Betreuungsstunden über den externen Anbieter und der Kontakt zu den Eltern wird durch das Büro der FGB koordiniert, dokumentiert und evaluiert. Durch die Corona-Pandemie ist die Nachfrage erheblich gesunken, obwohl in den Zeiten der Pandemie an den Themen **Vereinbarkeit und Care-Arbeit** sehr deutlich wurde, wo die strukturellen Hürden besonders bei Frauen/Eltern auf allen Qualifizierungsstufen liegen. Mit dem Rückgang zum regulären Präsenzbetrieb steigt die Nachfrage nach Kinderbetreuung im Notfall stark an.

¹⁹ <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/familiengerechtigkeit/kids-mobil/>

Das Büro der FGB informiert zusätzlich über außeruniversitäre Möglichkeiten zum Thema Vereinbarkeit. Über das Studierendenwerk Berlin haben Studierende der UdK Berlin die Möglichkeit, einen Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte zu beantragen. Das Studierendenwerk steht auch bei der Beratung zu Elterngeld und Elternzeit als Anlaufstelle zur Verfügung. Für die Gruppe der Beschäftigten hat die UdK Berlin eine Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ mit dem Personalrat vereinbart, um die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen mit Care-Aufgaben zu ermöglichen.

Umgehend nach der Novellierung des **Mutterschutzgesetzes** wurden insbesondere für die Gruppe der Studierenden Informationen gebündelt auf der Webseite der Allgemeinen Studienberatung zur Verfügung gestellt. Wie zur (Frauen-)Gesundheit sind mit Blick auf Gefährdungsbeurteilungen transparente Strukturen zu schaffen. Die UdK Berlin nimmt ihre Fürsorgepflicht für schwangere/stillende Studierende und Beschäftigte wahr. Bei Schwangerschaft werden Beschäftigte von der Personalstelle beraten. Räume für Ruhezeiten und zum Stillen werden in den rund 20 Gebäuden der UdK Berlin zur Verfügung gestellt, allerdings noch nicht an allen Standorten als solche ausgewiesen. Die Sichtbarkeit und Kommunikation der Ruhe-/Stillräume wird (bis Ende 2026) durch das Referat Bau und Liegenschaften zusammen mit der FGB sichergestellt.

Die hauptberufliche FGB erarbeitet ein Konzept für mehr Sichtbarkeit und Kommunikation der Vereinbarkeit unter Berücksichtigung von Nachteilsausgleichen während des Studiums, dem Zugang zum Studium, der Möglichkeit einer vorzeitigen Auswahl von Kursen und Seminaren, um die eigene Studienzeit der Kinderbetreuung durch Kindertagesstätte/Schule anzupassen. Diese Informations- und Beratungsstrukturen werden in engem Austausch mit dem Immatrikulations- und Prüfungsamt und dem Studierendenservice entwickelt.

Lehrende*r, Mitarbeitende*r oder Studierende*r der UdK Berlin können Sie sich für KidsMobil anmelden. **KidsMobil ist eine flexible Kinderbetreuung für UdK-Angehörige, die Kinder in betreuungsrelevantem Alter haben.** Das Angebot wird aus dem Büro der FGB heraus koordiniert und stellt eine wichtige Säule für die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Care-/Sorgearbeit dar.

Das Thema **Care- /Sorgearbeit** wird auch in der Kunst- und Kulturszene außerhalb der Universität intensiv diskutiert und verhandelt. Es ist sinnvoll, diese Impulse an die Studierenden und Mitarbeitenden der Kunsthochschule weiterzugeben und auf mögliche Hürden im späteren Berufsleben hinzuweisen. Kunstschaaffende arbeiten oft abends und/oder am Wochenende und sind in intensive Projekt-/Produktionszeiträume involviert, während die reguläre Kinderbetreuung zu diesen Zeiten oft nicht zur Verfügung steht. Nach einem statusübergreifenden Workshop in Kooperation mit dem Verein **Bühnenmütter* e.V.** im Wintersemester 2024/25 ist für das Wintersemester 2025/26 eine gemeinsame Veranstaltung mit der Initiative **kunst+kind berlin** geplant. kunst+kind berlin legt den Fokus ihrer Arbeit auf die Herausforderungen von Kunstschaaffenden der Gestaltung und der Bildenden Kunst in Bezug auf Vereinbarkeit und Care-Arbeit.

Es zeigt sich, dass auch das Thema der Pflege von Angehörigen zunehmend relevant wird. Dazu gibt es an der UdK Berlin bereits viel Engagement und Expertise. Für die nächsten Jahre wird es ein Ziel sein, verlässlichere Strukturen, Anlaufstellen und Beratungsangebote zu bündeln, die Ansprechpersonen weiter zu schulen und die Sichtbarkeit der Angebote zu erhöhen. Ein Care-Büro aus Projektmitteln stellt sich als sinnvolle Maßnahme dar.

7. Sichtbarkeit von Chancengerechtigkeit

Über die Anreizmittel in den Fakultäten entstehen zielgerichtete Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit. Alle Projekte sind auf der Homepage der FGB einzusehen²⁰.

Ein weiteres Projekt für mehr Chancengerechtigkeit und Diversität ist die studentisch organisierte **Initiative *Musica Inaudita***²¹, getragen aus Mitteln der Fakultät Musik und zentraler Hochschulmittel und mit Unterstützung von Hochschullehrenden. Im Mittelpunkt stehen die Förderung und Aufführung von Musik, die von marginalisierten Künstler*innen geschrieben wurde, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer sozialen oder nationalen Herkunft, Hautfarbe, sexueller Identität, Sprache, Behinderung, politischer oder sonstiger Anschauung von der Geschichtsschreibung übergangen wurden.

Herauszustellen ist der 2023 veranstaltete **Aktionstag Nähe und Distanz** in der Fakultät Musik. Viele Unterrichtssituationen an künstlerischen Hochschulen oder Universitäten finden in einer Eins-zu-Eins-Situation statt und basieren auf einem persönlichen Verhältnis. Die Grenzen zwischen dem Persönlichen und Privaten können leicht verschwimmen.

In **Kooperation mit der Hochschule für Musik Hanns Eisler** ist ein weiterer Aktionstag zu Nähe, Distanz und Machtmissbrauch an Musikhochschulen geplant. Die Rektorenkonferenz der Musikhochschulen in Deutschland hat dazu aufgerufen, das Thema bundesweit an allen Musikhochschulen zu platzieren und statusübergreifend innerhalb der Hochschulen zu diskutieren.

In der Fakultät Darstellende Kunst hat im Wintersemester 2023/24 ein Symposium zum Thema: „Intimitätskoordination im Hochschulkontext – Darstellung von Intimität und Gewalt auf der Bühne/vor der Kamera“ stattgefunden. Das Symposium hat sensibilisiert und konkrete Anwendungsbeispiele für Lehrpersonen vermittelt.

Regelmäßig werden Angebote wie Workshops bzw. In-House-Schulungen von der hauptberuflichen FGB konzipiert. Beispielsweise haben Workshops anlässlich des **Equal Pay Day** und des Internationalen Frauentages zum Thema „Geld und Finanzstrategie“ und **„Vereinbarkeit und Bühnenberuf“** stattgefunden.

Rahmen der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz geförderte Projekt **„Unlearning University“** setzt sich seit Beginn des Wintersemesters 23/24 mit diskriminierungskritischen Perspektiven für eine Universität der Künste auseinander. Das viertägige Symposium versammelt Studierende, Lehrende und Mitarbeitende der UdK Berlin. Diskriminierungskritisches Wissen und transformative Praxis in den Künsten wurde diskutiert und erprobt. Ausgehend von der Critical Diversity Policy der UdK Berlin standen drei Aspekte im Mittelpunkt: die Frage nach den Zugängen zu den Künsten und nach Zugänglichkeit zum Studium der Künste, Prozesse der Kanonisierung und die Notwendigkeit der Kanonkritik sowie Methoden des Lehrens und Lernens und des ästhetischen Bewertens.

Chancengleichheit ist ein durchgehender Prozess der Awareness, daher hat die kontinuierliche Kommunikation durch das Büro der FGB hohe Bedeutung. Bestandteile der Kommunikationsstrategie sind eine umfassende Webseite, ein Social-Media-Auftritt und ein zweimal im Semester erscheinender Newsletter zu aktuellen Gleichstellungsfragen, der über Social Media und die „Hauspost“ (interner Newsletter für Mitglieder der UdK Berlin) beworben

²⁰ <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/gleichstellungspolitische-projekte-an-der-udk/>

²¹ <https://www.udk-berlin.de/universitaet/fakultaet-musik/veranstaltungen-und-projekte/musikensembles/musica-inaudita/>

wird. Somit können hochschulübergreifend verschiedene Zielgruppen und Gleichstellungsakteur*innen informiert werden.

Sichtbarkeit möglicher Strategien sowie der Qualifizierungswege und -arbeiten von Künstler*innen und Wissenschaftler*innen an einer Kunsthochschule sind ein Schlüsselfaktor, um Synergieeffekte anzustoßen. Es wird weiterhin Aufgabe sein, innovative Initiativen zur Förderung der Chancengerechtigkeit zu entwickeln und umzusetzen. Insbesondere Ausbau und Umstrukturierung der Webseite des Büros der FGB sowie eine Vertiefung der Social-Media-Arbeit, um unterschiedliche Zielgruppen stärker zu erreichen.

8. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch

Ein diskriminierungs- und gewaltfreier Umgang miteinander sowie eine von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägte Gestaltung der Arbeits- und Studienwelt sind die zentralen Voraussetzungen für ausgezeichnete Bedingungen für kreative, künstlerische und wissenschaftliche Prozesse. Da Spüren, Empfinden, Emotionen und Körperlichkeit integrale Bestandteile der künstlerischen Arbeit sind, gilt es insbesondere in der Lehre ein Bewusstsein für Grenzsituationen und unterschiedliches Grenzempfinden zu entwickeln. Die UdK Berlin hat daher verschiedene Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch eingeleitet und durchgeführt.

Die Richtlinie zum Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt²² beschreibt ein abgestuftes Beschwerdeverfahren mit einem definierten Handlungsrahmen. Beschwerden können an die Anlaufstelle gerichtet werden. Ziel der Anlaufstelle ist es, Betroffene zu unterstützen und präventive Maßnahmen und Konzepte zu empfehlen bzw. einzuleiten.²³ Die FGB stellt sicher, dass die Mitglieder der **Anlaufstelle** und die nebenberuflichen FGBs mindestens einmal pro Jahr zu Erst- und Verweisberatung durch externe Beratungsstellen geschult werden. Zur Professionalisierung der Beratungstätigkeit zählt auch die Supervision durch Expert*innen, denn die Reflexion über das in der Beratung Anvertraute kann zu eigenen psychischen Belastungen führen.

Flankiert wird die Arbeit der zentralen Anlaufstelle mit studentischen Initiativen und Maßnahmen: In den Fakultäten Musik und Gestaltung haben sich **Support Teams** gegründet, die das Netz weiterer Ansprechpersonen im Diskriminierungsfall aufspannen. Der **Studiengang Musical/Show** hat einen speziell für den Studiengang angepassten Kodex zum Thema Distanz und Nähe erarbeitet. Das **JIB** hat ebenfalls einen eigenen adaptiven Code of Conduct verfasst, um unsachliches Verhalten in Studium und Lehre zu unterbinden. Zudem hat der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) ein **Referat für Antidiskriminierung** eingerichtet, das sich als Anlaufstelle für von Diskriminierung betroffene Studierende versteht, welche vom AGG nicht geschützt werden.²⁴

Die UdK Berlin hat das Ziel, auf einen diskriminierungs- und gewaltfreien Umgang miteinander, auf eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitglieder der

²²<https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/beschwerdeverfahren-bei-diskriminierung-nach-agg-wie-gehe-ich-vor/richtlinie-zum-schutz-gegen-sexualisierte-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt/>

²³Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt – Universität der Künste Berlin. Die Richtlinie befindet sich derzeit in der Überarbeitung. Ein intersektionaler Diskriminierungsansatz unter Berücksichtigung des LADG und ein Schutzkonzept müssen in die Neufassung der Richtlinie einfließen.

²⁴<https://www.udk-berlin.de/universitaet/studierendenschaft/asta/>

Hochschule sowie eine von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Akzeptanz geprägte Gestaltung der Arbeits- und Studienwelt hinzuarbeiten. Zur Umsetzung dieses Ziels werden Maßnahmen zu Prävention und Sensibilisierung entwickelt. Die Maßnahmen und ihre Wirkungen werden regelmäßig bewertet und analysiert, ein weitreichenderes Gleichstellungs- und Diversitätscontrolling kann dazu einen erheblichen Beitrag leisten.

Gleichstellungsmittel der UdK Berlin

Die UdK Berlin investiert durch personelle wie finanzielle Ressourcen auf zentraler wie dezentraler Ebene in ihre Gleichstellungsarbeit. Sie akquiriert zudem erfolgreich Sondermittel des Landes Berlin sowie Drittmittel zur Wahrnehmung ihres Gleichstellungsauftrags in Forschung und Lehre, die von den dezentralen Einheiten und dem Büro der FGB administriert werden.

Diese Tabelle zeigt die personelle Grundausstattung des zentralen Gleichstellungsbüros:

Haushaltsfinanzierte Stellen		
Hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte		100 % TV-L
2 Stellvertreterinnen der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten		je 10 Std./Monat
Referentin der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Projektleitung Mentoring prof*me	75 % TV-L
Verwaltungsmitarbeiterin		62 % TV-L
Studentische Beschäftigte		40 Std./Monat

In den Fakultäten/Zentren und Zentralen Einrichtungen (Verwaltung und Bibliothek) wirken **acht nebenberufliche FGBs mit bis zu drei Stellvertreterinnen**. Sie verfügen über ein **eigenes Budget**.

Die UdK Berlin steht wie alle Hochschulen Berlins vor großen Herausforderungen in den kommenden Jahren. Seit 2025 müssen die staatlichen Hochschulen mit deutlichen Haushaltskürzungen des Landes Berlin umgehen. Dazu tragen alle Bereiche in Lehre, Forschung und Verwaltung mit Einsparungen bei und es werden gemeinsam konstruktive Strategien und Synergien entwickelt. Gerade die Kunsthochschulen, ihre Studierenden, Alumni und Kooperationspartner sind von den ebenfalls erfolgten Kürzungen im Kulturbereich des Landes Berlin doppelt betroffen. Die Verantwortungsbereiche der Gleichstellung, Diversität und Nachhaltigkeit bleiben zur umfassenden Erfüllung der Kernaufgabe künstlerischer Ausbildung von zentraler Relevanz. Einer Stärkung der Maßnahmen durch externe Förderung wie das Professorinnenprogramm 2030 kommt in diesen Zeiten eine besondere Bedeutung zu.

Maßnahmenkatalog zum Gleichstellungskonzept für Parität

Die UdK Berlin bewirbt sich mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept für Parität um eine Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR). Die UdK Berlin plant in einem weiteren Schritt die Förderung von bis zu zwei Regelprofessuren zu beantragen. In Höhe der beantragten Mittel

wird die UdK Berlin zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen realisieren und dauerhaft in die Gleichstellungsstrukturen der Hochschule implementieren, etablieren und dadurch zur nachhaltigen Förderung beitragen

Die dargestellten Maßnahmen sollen im Förderzeitraum aus vorhandenen Haushaltsmitteln, aus der bewilligten Fördersumme des Professorinnenprogramms PP2030 (ab 2026) sowie aus bestehenden und künftig zu beantragenden Projektmitteln des Berliner Programms für Chancengleichheit finanziert werden. Entsprechend können Sie nach finanzieller Ausstattung skaliert werden.

ZIEL 1: Steigerung und Sicherung des Frauenanteils

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Implementieren des HRK-Beschlusses ²⁵	Mitglieder der Berufungskommissionen (BK)	Hochschulleitung	Kosten für Durchführung von Workshops, Weiterbildung, Sensibilisierung
Implementierung des Unconscious Bias Trainings: <i>Chancengleichheit in Berufungsverfahren</i>	Nebenberufliche FGBs, BK-Vorsitzende	Hochschulleitung, FGB	
Aktives Recruiting	Hochschullehrende	Dekanate Personalstelle FGB	
Fortführung und Qualitätssicherung des Anreizsystems	Studentinnen, Mittelbau	Hochschulleitung, FGB,	

ZIEL 2: Vereinbarkeit und Abbau struktureller Barrieren bei Care-/Sorgearbeit

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Ausbau Beratungsstruktur und Informationsvermittlung	Studierende und Mitarbeitende, die Pflege- und Sorgearbeit leisten	Hochschulleitung, FGB, Immatrikulations- und Prüfungsamt/ Studierendenberatung, Personalstelle	allgemeine Verwaltungskosten,
Strukturaufbau und Sichtbarkeit zum Thema Care- /Sorgearbeit			Kosten für Beratung, und Schulung, Strukturaufbau, Personalkosten

²⁵ HRK-Beschluss vom 14. Mai 2024 – „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“
Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen

ZIEL 3: Frauenförderung und Empowerment durch gezielte Nachwuchsförderung sichern

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Mentoring-Programm erweitern für den akad./künst. Mittelbau	Künstler*innen und Wissenschaftler*innen im Mittelbau	Mentoring-programm prof*me, FGB	allgemeine Verwaltungskosten, Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen
Empowerment und Netzwerke stärken und befördern	Künstler*innen und Wissenschaftler*innen	Büro FGB und Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung	allgemeine Verwaltungskosten, Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen
Onboarding erweitern und stärken	Führungskräfte und neuberufene Professor*innen	Personalentwicklung	Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen

ZIEL 4: Förderung Gender/Queer Studies stärken

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Entwicklung eines Monitoring-Verfahrens	Forschende und Lehrende im Bereich der Gender-/ Queer Studies	KfC, Haupt- und nebenberufliche FGBs	Honorare für Bestandsaufnahme und Erstellung eines Gutachtens
Gender/Queer Studies stärken durch Vernetzung und Sichtbarkeit			Unterstützung bei der crossmedialen Sichtbarkeit (Web, Print, Social Media)

ZIEL 5: Sichtbarkeit von Chancengerechtigkeit

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Fortentwicklung der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeitsstrategie	Alle Hochschulangehörigen	Büro FGB, Stabsstelle Presse/ Kommunikation	Kosten für Recherchethemen und Honorare für crossmediale Umsetzung (Web, Print, Social Media)
Projekt „ Sichtbarkeit “ – interaktive Plattform für mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen/ Künstler*innen	Alle Hochschulangehörigen, Außeruniversitäre Personen		

ZIEL 6: Professionalisierung der Anlaufstelle / Dokumentation

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Monitoring und Controlling	Betroffene von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch	Anlaufstelle, FGB	Projektentwicklung für Dokumentation, Beratung durch externe Personen, Kosten für Öffentlichkeitsarbeit und Grafik
Weiterentwicklung einer anonymisierten Dokumentationsstruktur			

ZIEL 7: Stärkung der nebenberuflichen FGBs

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Stärkung der Beratungspraxis	Nebenberufliche FGBs	FGB, Hochschulleitung, Dekanate/Fakultäten	Externe Schulungen, Externe Supervision/ Coaching
Supervision			
Controlling/Monitoring/ Berichtswesen			

ZIEL 8: Gleichstellung und mentale Gesundheit als Querschnittsaufgabe

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Mental Health First Aid-Schulungen	Alle Hochschul-angehörigen	Hochschulleitung, Team Gesundheit, Betriebsarzt, Leitungspersonen	Externe Schulungen durch ausgebildete Expert*innen
Menopause als betriebliche Gesundheitsvorsorge			

ZIEL 9: Gleichstellungscontrolling und -monitoring

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Weiterentwicklung der Datenerhebung und Analyse mit Blick auf intersektionale Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit	Alle Hochschul-angehörigen	Hochschulleitung, FGB, Referat DVOrg, Personalreferat	Personalmittel Sachmittel

ZIEL 10: Anschubfinanzierung / Abschlussstipendien für künstlerischen/ wissenschaftlichen Mittelbau

Maßnahme	Zielgruppe	Verantwortlichkeit	Kosten
Stärkung der hybriden Promotion	Mittelbau, Wissenschaftlich, künstlerisch- wissenschaftliche/ hybride Promotion	Hochschulleitung, Fakultäten, FGB	Mittel für die Anschub-/Abschluss- Finanzierung (Projektgelder)
Abschlussstipendium nach Promotion			
Mentoring für eine wissenschaftliche Karriere			

Die dargestellten Maßnahmen sollen im Förderzeitraum aus vorhandenen Haushaltsmitteln, (Status Quo, siehe Tabelle S. 20), aus der einmal bewilligten Fördersumme des Professorinnenprogramms PP2030 (ab 2026) sowie aus bestehenden und künftig zu beantragenden Projektmitteln des Berliner Programms für Chancengleichheit finanziert werden.

Sondermittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen
Professorinnenprogramm 2030
Eine Regelprofessur
Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) – der Antrag wird von der BCP Auswahlkommission derzeit geprüft
"equalACT/BerlinLab" – ein gemeinsamer Antrag von UdK Berlin und HfS Ernst Busch

Mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität bewirbt sich die Universität der Künste Berlin um Mittel aus dem Professorinnenprogramm 2030.

Berlin, 02.07.2025
Präsident der UdK Berlin

Prof. Dr. Markus Hilgert