CRITICAL DIVERSITY POLICY * 2022 {KONZEPT FÜR ANTI-DISKRIMINIERUNG UND DIVERSITÄT} *UNIVERSITÄT DER KÜNSTE BERLIN*

Die Critical Diversity Policy - Konzept für Antidiskriminierung und Diversität der UdK Berlin - wurde in der 352. ordentlichen Sitzung des Akademischen Senats der UdK Berlin am 7. Dezember 2022 einstimmig vom Akademischen Senat befürwortet.
Die Critical Diversity Policy tritt mit Veröffentlichung im amtlichen Mitteilungsblatt der Universität der Künste Berlin (Anzeiger der UdK Berlin) in Kraft.
Der Anzeiger wird Ende des Wintersemesters 2022/23 hochschulöffentlich bekannt gegeben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 3

1. Grundlagen 5

1.1 Voraussetzungen 5

1.2 Bestandsanalyse 5

1.3 Selbstverständnis: Kritische Diversität 7

2. Handlungsfelder 9

2.1 Spezifische Situation einer Kunstuniversität 9

2.2 Handlungsfeld: Diversitätsbezogene Lehre, Forschung, künstlerische Praxis und Vermittlung 10

2.3 Handlungsfeld: Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle Vielfalt 11

2.4 Handlungsfeld: Kunstuniversität in der Migrationsgesellschaft und Antirassismus . . . 13

2.5 Handlungsfeld: Soziale Herkunft und Bildungsgerechtigkeit 14

2.6 Handlungsfeld: Barrierefreiheit (in) der Kunstuniversität 16

3. Maßnahmen und Umsetzung 18

3.1 Übergreifende Maßnahmen 18

3.1.1 Strukturelle Ebene 18

3.1.2 Personelle Ebene 19

3.2 Maßnahmen: Diversitätsbezogene Lehre, Forschung, künstlerische Praxis und Vermittlung 20

3.3 Maßnahmen: Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle Vielfalt 21

3.4 Maßnahmen: Antirassismus und Kunstuniversität in der Migrationsgesellschaft 22

3.5 Maßnahmen: Soziale Herkunft und Bildungsgerechtigkeit 23

3.6 Maßnahmen: Barrierefreiheit in der Kunstuniversität 23

Schlussbemerkung 25

Impressum 25

Übersicht der empfohlenen und geplanten Maßnahmen 26

Glossar 29

Grafiken 31

Einleitung

Die Universität der Künste (UdK) Berlin ist eine Kunsthochschule mit einer langen Geschichte. In Berlin situiert war sie Zeugin und Beteiligte der zahlreichen Emanzipationsbewegungen, die diese Stadt im 20. Jahrhundert geprägt haben. Zu denken ist u. a. an die Frauenbewegungen um 1900 und in den 1970er Jahren, an die Homosexuellenbewegung, die sich in Berlin bereits in den 1920er Jahren formierte und die im Nationalsozialismus zerstört wurde, sowie an queere Kultur und Aktivismus u. a. im Zuge von *Act Up*; die Studierendenbewegung Ende der 1960er Jahre gehört ebenso dazu wie die Demokratiebewegungen der Wende- und Nachwendezeit und *(post-)migrantische* ↗ Bewegungen wie Black Lives Matter in der Gegenwart.

Als international agierende Kunstuniversität nimmt die UdK Berlin ihre Vorbildfunktion wahr, für die Freiheit der Künste und der Wissenschaften einzutreten und es auch denjenigen zu ermöglichen, an dieser Freiheit teilzuhaben, für die dies nicht immer selbstverständlich war oder ist. Da in den Künsten Subjektivität, Ausdrucks- und Handlungsfähigkeit sowie Zugehörigkeit geäußert und wahrgenommen werden können, kommt ihnen eine herausragende Rolle in der Verhandlung gesellschaftlicher Teilhabe zu. Erst aus dem Dialog diverser künstlerischer Herkünfte und Auffassungen, die in Lehre und Forschung ermöglicht und gefördert werden, entsteht Exzellenz, wie die UdK Berlin sie begreift. Exzellenz schließt eine kritische Reflexion kultureller und ästhetischer Paradigmen und deren ausgrenzende oder öffnende Wirkungen unbedingt ein.

Universitäten sind als öffentlich-rechtliche Bildungseinrichtungen der Verwirklichung der Chancengleichheit, der Gewährleistung von Zugang zu Bildung und dem Abbau von Diskriminierung verpflichtet. Sie sind allerdings auch Institutionen mit tradierten Hierarchien und komplexen Abhängigkeitsverhältnissen. Aus diesem Spannungsverhältnis ergibt sich, dass die Entwicklung hin zu einer diskriminierungssensibleren Universität als ein langer und zuweilen kontroverser Prozess zu verstehen ist, in den alle Mitglieder der Kunstuniversität involviert sind. Um diesen Prozess voranzubringen, ist es notwendig, dass sich die UdK Berlin differenziert und kritisch mit ihren eigenen Strukturen auseinandersetzt – sei es in der Lehre, der Forschung, der Innen- und Außenkommunikation, in Prüfungs- und Zulassungsverfahren, in Berufungen und Personalauswahl, in der Hochschulverwaltung und in Bezug auf Gebäude und Räume. Institutionen organisieren gesellschaftliches Leben, reproduzieren soziale Verhältnisse und bilden kulturelle Konventionen heraus. Es ist daher ihre Aufgabe, zu überprüfen, in welcher Weise sie Chancengerechtigkeit ermöglichen. Alle Mitglieder der UdK Berlin sollen in einer diskriminierungssensibleren Kultur der Wertschätzung und Vielfalt studieren und arbeiten können.

Auf der Grundlage einer Bestandsanalyse beschreibt das vorliegende Konzept für Antidiskriminierung und Diversität Handlungsfelder und benennt konkrete Maßnahmen, die geeignet sind, die UdK Berlin zu einer diversitätssensibleren und diskriminierungskritischeren Kunstuniversität zu machen. Es ist das Ziel, der Diversität der Menschen, die in der UdK Berlin arbeiten und studieren, gerecht zu werden und deren Ausdrucksmöglichkeiten zu fördern. Im Sinne der Gleichberechtigung soll auch die Zugänglichkeit für jene erhöht werden, die an der Universität studieren oder arbeiten wollen. Die UdK Berlin sensibilisiert ihre Mitglieder für und schützt sie vor Benachteiligungen und Ausgrenzungen. Diskriminierungen wird entgegengewirkt und ihrem Auftreten vorgebeugt. Es werden Bedingungen dafür geschaffen, dass sich die bestehende Vielfalt sozialer und kultureller Erfahrungen und Wissensformen an der UdK Berlin abbilden kann. [Siehe *1.3 Selbstverständnis: Kritische Diversität* ↗]

Grundlegend hierfür sind eine Vernetzung der Akteur*innen, eine respektvolle Kultur des Miteinanders, eine transparente Informationskultur, Beratung für von Diskriminierung

Betroffene, struktureller Abbau von Diskriminierung und die aktive Förderung von Chancengleichheit. Neben den individuellen Handlungsmöglichkeiten Einzelner kommt den Gremien der akademischen Selbstverwaltung eine bedeutende Rolle zu, wenn es darum geht, eine durchlässigere und diversere Universität, die den gesellschaftlichen Bedingungen der Gegenwart gerecht wird, zu realisieren.

Der Kommission für Chancengleichheit (KfC) als ständige Kommission des Akademischen Senats ist die Aufgabe übertragen worden, ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität zu formulieren. Zu diesem Zweck ist 2016 die AG Critical Diversity gegründet worden. Dort arbeiten Mitglieder der KfC mit anderen Gremienmitgliedern im Bereich Antidiskriminierung zusammen, alle Statusgruppen sind vertreten. Das in der AG erarbeitete Konzeptpapier zur Diversitätsentwicklung ist mit Vertreter*innen der Hochschulleitung, des AStA und StuPa, des Personalrats, des International Office, der Beauftragten für Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung diskutiert worden. Das nun vorliegende gemeinsam erarbeitete Diversitätskonzept für die UdK Berlin formuliert Positionen und Maßnahmen für die anstehenden hochschulpolitischen Entwicklungen. Der Selbstverständigungs- und Erneuerungsprozess in Forschung, Lehre und Hochschul(selbst)verwaltung soll umgehend begonnen werden. Die nachhaltige Umsetzung des Diversitätskonzepts ist der UdK Berlin ein zentrales Anliegen, dem sie Energie, Zeit und Mittel widmet.

Dies ist das erste Konzept für Antidiskriminierung und Diversität, das die UdK Berlin in ihrer langen Geschichte erarbeitet hat. Es stellt also nicht nur ein bedeutendes Instrument strategischer Hochschulentwicklung dar, sondern ist zugleich schon ein erstes Ergebnis. Wir stehen erst am Anfang der verantwortungsvollen Aufgabe, eine diversitätssensiblere und diskriminierungskritischere Kunstuniversität zu werden. Dieser Aufgabe können wir nur in einem hochschulweiten Diskussions- und Evaluationsprozess nachkommen, der unserer gemeinsamen Aufmerksamkeit bedarf und auf der Bereitschaft beruht, diese Prozesse selbstkritisch zu befördern.

1. Grundlagen

1.1 Voraussetzungen

Am Anfang institutioneller Diversitätsentwicklung steht eine Auseinandersetzung mit bestehender Diskriminierung. So sieht es auch das Berliner Hochschulgesetz vor (§ 5b). Die Universität der Künste (UdK) Berlin folgt den Diskriminierungsdimensionen, die das Landesantidiskriminierungsgesetz (§ 2) nennt: „Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische und *antisemitische* ↗ Zuschreibung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, chronische Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität sowie sozialer Status.“[1] Zudem trägt die UdK Berlin dafür Sorge, ihre Mitglieder vor diskriminierendem Verhalten zu schützen, welches sich gegen weitere Merkmale wie Elternschaft, Betreuungsverpflichtungen oder körperspezifische Fähigkeiten richtet. Durch das LADG wurde 2020 die Schutzlücke geschlossen, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das nur auf Arbeitnehmer*innen, nicht aber auf Studierende Anwendung findet, gelassen hatte. Zudem orientiert sich die UdK Berlin an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.[2] Sie ist beteiligt an der Arbeitsgemeinschaft für Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen der Berliner Hochschulen (AFG)[3]. 2020 hat die UdK Berlin die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Dem vorliegenden Diversitätskonzept liegt ein intersektionaler Ansatz zugrunde. Mit Intersektionalität ist gemeint, dass verschiedene Diskriminierungsformen sich überschneiden und wechselseitig verstärken. Es wird dabei zwischen struktureller und personeller Ebene unterschieden. Erstere betrifft Rahmenbedingungen, eingeübte Prozesse und Praktiken der Institution, welche Diskriminierung reproduzieren oder reproduzieren können. Letztere bezieht sich auf jede einzelne Person und individuelle Maßnahmen.

Dieses Konzept für Antidiskriminierung und Diversität ergänzt die an der UdK Berlin bereits geltenden Satzungen und Richtlinien im Bereich Antidiskriminierung, die im Folgenden vorgestellt werden.

1.2 Bestandsanalyse

Der Weg hin zu einer diskriminierungskritischeren und diversitätssensibleren Kunstuniversität ist noch lang, der Bedarf hoch. Wichtige Schritte hat die UdK Berlin durch die Verabschiedung der *Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit* im Jahr 2020 und der *Richtlinie zum Schutz gegen (sexualisierte) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt* im Jahr 2019 unternommen, die maßgeblich vom Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Kommission für Chancengleichheit (KfC) erarbeitet wurden.

Die *Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit*[4] formuliert Chancengerechtigkeit der Geschlechter als eine Leitungs- und Querschnittsaufgabe, die in allen Rechtsakten zu berücksichtigen ist, und legt eine *intersektionale* ↗ Perspektive auf Geschlechtergerechtigkeit zugrunde, die *trans* ↗, *inter* ↗ und *nichtbinäre* ↗ Personen ausdrücklich umfasst. Auf diese Satzung folgend sind *Maßnahmen für mehr Gendergerechtigkeit an der UdK Berlin*[5] beschlossen worden, die die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache, die Berücksichtigung selbst gewählter Vornamen und Pronomina sowie die Einführung genderneutraler Toiletten regelt.

1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) 2020; siehe auch Hochschulvertrag 2018–22, 2.1: „ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und soziale Herkunft“.

2 DFG, 2020: www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards (diese und alle folgenden URLs wurden am 12.5.2022 überprüft).

3 https://afg-berliner-hochschulen.de.

4 Die *Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit an der UdK Berlin* wurde am 06.05.2020 vom Akademischen Senat beschlossen, https://www.udk-berlin.de/fileadmin/2_dezentral/Referat_Studienangelegenheiten/UdK_Anzeiger/2022/09-2022_Anzeiger_UdK_Berlin.pdf.

5 *Maßnahmen für mehr Gendergerechtigkeit an der UdK Berlin* (2020), https://www.udk-berlin.de/universitaet/gendergerechte-sprache-und-weitere-massnahmen-fuer-mehr-gendergerechtigkeit-an-der-udk-berlin.

Die *Richtlinie zum Schutz gegen (sexualisierte) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt*[6] hat das Ziel, das Bewusstsein für alle Formen von Diskriminierung und Gewalt zu schärfen.[7] Sie zeigt Handlungswege auf, Diskriminierung und Gewalt zu begegnen und gegen Verstöße vorzugehen. Mit dieser *Richtlinie* ging die Gründung der „Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt/Support Against Discrimination and Violence" (ehemals Vertrauensrat) einher, die von Diskriminierung Betroffenen Beratung und Unterstützung gewährt sowie ein anonymes und geschütztes Beschwerdeverfahren eröffnen kann. Die Anlaufstelle, die aus Vertreter*innen aller Statusgruppen besteht, hat 2020 ihre Arbeit aufgenommen.[8]

Die im Folgenden beschriebenen Handlungsfelder zur kritischen Diversitätsentwicklung der UdK Berlin haben sich in einem intensiven UdK-weiten Austauschprozess herauskristallisiert. Zur Erarbeitung des Diversitätskonzepts hat die AG Critical Diversity verschiedene Instrumente entwickelt: 1) Workshops,[9] 2) Launch des *Critical Diversity Blog,* der Diskussionen und Statements zum Thema versammelt und als interne sowie externe Informationsplattform dient,[10] 3) Gründung des Rats für Vielfalt und Gleichberechtigung, der Vertreter*innen aus verschiedenen Bereichen der UdK Berlin zusammenbrachte, um Handlungsfelder für Antidiskriminierung gemeinsam zu bestimmen.[11]

Die UdK Berlin hat eine ausgesprochen engagierte und informierte Studierendenschaft. Zwei Ausschüsse des Studierendenparlaments haben sich in den Jahren 2019 und 2020 mit Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsfragen befasst. Der Ausschuss für Soziales und Gleichstellung hat maßgeblich die *Maßnahmen für mehr Gendergerechtigkeit* vorangetrieben. Das AStA-Referat für Interkulturelles und Antidiskriminierung hat in den vergangenen Jahren eine eigene Beratung für von Diskriminierung betroffene Studierende aufgebaut. Daneben sind studentische Arbeitsgruppen entstanden, die sich spezifischen strukturellen Problemen widmen: Interflugs, welche Studienprojekte fördern, I.D.A. (Intersectionality, Diversity, Antidiscrimination) und Common Ground, die Menschen mit Fluchterfahrung und benachteiligte internationale Studierende vor und während ihres Studienbewerbungsprozesses unterstützen [siehe *Grafiken* ↗]. Gefolgt von einiger Medienaufmerksamkeit haben mehrere studentische Initiativen im Sommer 2020 unter *#exitracismUdK Rassismus* ↗ an der UdK Berlin thematisiert. Aus gesammelten Erfahrungsberichten sind ein Protestvideo und ein offener Brief entstanden. Die studentische AG Intersektionale Antidiskriminierung hat *19 Demands* formuliert.[12] Erkenntnisse, Erfahrungen und Forderungen aus diesen Aktivitäten sind für die vorliegende Critical Diversity Policy von zentraler Bedeutung.

Bottom-up-Initiativen, wie sie an der UdK Berlin zu den Themen kritische Diversität und Antidiskriminierung entstanden sind, haben den Vorteil, eine dichte Beschreibung des Ist-Zustands zu liefern. Sie haben den Nachteil, dass die Beteiligten Gefahr laufen,

6 *Richtlinie zum Schutz gegen (sexualisierte) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der UdK Berlin,* am 29.06.2019 in Kraft getreten, www.udk-berlin.de/fileadmin/2_dezentral/FR_Gleichstellungspolitik/UdK_Richtlinie_zum_Schutz_vor_sexualisierter_Diskriminierung.pdf.

7 Zur übersichtlichen Information ist eine Broschüre zum Thema (deutsch/englisch) erschienen, https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/was-tun-bei-diskriminierung-what-to-do-about-discrimination/udk-broschuere-zum-thema-sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt.

8 Ziel der Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt ist es, zu dem Thema sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu informieren, Betroffene zu unterstützen und präventive Maßnahmen und Konzepte zu empfehlen bzw. einzuleiten. Siehe www.udk-berlin.de/grenzueberschreitungen.

9 Workshops zu Antirassismus, Racial Tokenism, Critical Whiteness und Trans-Inklusion u. a. wurden ausgewertet; sie fanden statt im Rahmen von „Künste lehren" 2019, den Hochschultagen 2018, 2019, 2020, und wurden organisiert von Interflugs, dem International Office und der AG Critical Diversity.

10 https://criticaldiversity.udk-berlin.de. Der Blog bietet zudem die Möglichkeit, anonyme Erfahrungsberichte einzusenden, um Diskriminierungserfahrungen an der UdK Berlin zumindest teilweise zu erfassen, da die Erhebung von entsprechenden Daten bislang nicht institutionalisiert ist.

11 62 Mitglieder, u. a. International Office, Studium Generale/Interkulturelles Mentoring, Artist Training, Studierendeninitiativen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Interessierte aus allen Gruppen und Fakultäten der UdK Berlin.

12 https://exitracismudk.wordpress.com; Donna Schons: Anti-Rassismus-Proteste an Kunsthochschulen Aufstand statt Rundgang, in: *Monopol,* https://www.monopol-magazin.de/exitracismudk-protest-universitaet-der-kuenste, 23.07.20; Mania Godarzani-Bakhtiari und Esra Nagel: Eisbein und Hundescheiße, in: *Texte zur Kunst,* https://www.textezurkunst.de/articles/godarzani-bakhtiari-nagel-eisbein-und-hundescheisse, 12.08.20.

sich zu verausgaben, solange professionelle Strukturen fehlen. Es wird viel unsichtbare Arbeit geleistet von denjenigen, die selbst von Diskriminierung betroffen sind. Rollenkonflikte entstehen. Die Vielzahl von Initiativen und Arbeitsgruppen zeigt den großen Bedarf, Austausch über Diskriminierungserfahrungen zu ermöglichen, Betroffene zu unterstützen und das Arbeits- und Studienumfeld zu verbessern. Dieses Engagement für die Institution und der hohe Grad an Selbstorganisation bei geringen finanziellen Mitteln sind insbesondere auf Seiten der Studierendenschaft beeindruckend und verdienen unbedingte Wertschätzung. Erkennbar wird aber auch, dass derzeit noch erhebliche Lücken beim Schutz von Betroffenen bestehen und dass für Benachteiligung und Ausgrenzung mehr sensibilisiert werden muss. Voreingenommenheit, die zu Begünstigungen einerseits und zu Benachteiligungen andererseits führt, sind in weiten Teilen der UdK Berlin noch wenig bewusst [*Bias, unconscious* ↗].

Die UdK Berlin will dieser Situation sowohl auf personeller als auch auf struktureller Ebene dauerhafte Abhilfe schaffen. Bisher sind zwei neue Stellen eingerichtet worden: eine psychologische Beratung für Studierende und – zunächst befristet – ein∗e Beauftragte ∗r für Diversität und Antidiskriminierung mit Schwerpunkt Antirassismus. Die Leitungsebene der UdK Berlin ist sich der Tatsache bewusst, dass die Diversitätsentwicklung sowohl eine Führungs- als auch eine Querschnittsaufgabe ist.[13]

Die UdK Berlin nutzt darüber hinaus das Netzwerk mit den anderen Berliner Hochschulen, insbesondere den künstlerischen, um diese Herangehensweisen konzeptionell und praxisorientiert weiterzuentwickeln.

1.3 Selbstverständnis: Kritische Diversität

Diversität ist zunächst ein beschreibender Begriff, der darauf hinweist, dass Gesellschaften heterogene Gefüge sind.[14] Je genauer hingeschaut wird, desto mehr zeigt sich, dass selbst eine Gruppe, die durch Gemeinsamkeiten bestimmt wird, in sich heterogen ist. Denn Menschen unterscheiden sich hinsichtlich der Zuschreibungen, die sie erfahren und auf deren Grundlage sie gelesen werden. Solche Zuschreibungen sind im Hinblick auf *Rassifizierung* ↗, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder chronische Erkrankung, sexuelle und geschlechtliche Identität sowie sozialen Status wirksam – und die Aufzählung ließe sich noch ergänzen. Dass sich Unterschiede immer weiter ausdifferenzieren, macht die Unschärfe, aber auch das Potenzial des Konzepts Diversität aus. Denn Unterscheidungen stellen sich in dieser Perspektive als wandelbar heraus. So können Kategorien strittig werden (wie der Begriff Rasse im Grundgesetz)[15]. Diese Veränderlichkeit zeigt an, dass wir es nicht mit der Beschreibung natürlicher Gegebenheiten zu tun haben, sondern mit sozialen und kulturellen Unterscheidungen. Es ist immer ein sozialer, politischer und kultureller Akt, eine Unterscheidung zu treffen. Dabei gilt, dass Unterschiede unterschiedlich sind: Sie können entweder mit Vorteilen und Privilegien verbunden sein oder mit Benachteiligung und Ausgrenzung. Diskriminierung bezeichnet die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale.[16] Diskriminierungen ereignen sich immer in einem historisch gewachsenen Machtgefälle. Hinzu kommt, dass sich Diskriminierungen überlagern und zuweilen wechselseitig verstärken. Eine *intersektionale* ↗ Perspektive

13 Das umfasst den Akademischen Senat, den Erweiterten Akademischen Senat, die Ständigen Kommissionen des AS, Fakultätsräte, Institutsräte, Prüfungs- und Promotionsausschüsse, Dekanate und die Leitungsteams aller Einrichtungen, Referatsleitungen der Universitätsverwaltung und Stabsstellen. Vgl. *Gleichstellungskonzept der Universität der Künste Berlin 2021–2025. Zehn Handlungsfelder auf dem Weg zur Chancengerechtigkeit* (2020), S. 5, https://www.udk-berlin.de/fileadmin/2_dezentral/FR_Gleichstellungspolitik/Gleichstellungsstrategie/49-2020_Gleichstellungskonzept.pdf.

14 Siehe für dieses Unterkapitel Kathrin Peters: Unterschiede sind unterschiedlich (2020), auf: https://criticaldiversity.udk-berlin.de/unterschiede-sind-unterschiedlich.

15 Matthias Quent: Warum steht der Begriff „Rasse“ im Grundgesetz? (2020), auf: https://www.bpb.de/themen/politisches-system/abdelkratie/312945/warum-steht-der-begriff-rasse-im-grundgesetz/, und Maureen Maisha Auma: Für eine intersektionale Antidiskriminierungspolitik, auf: https://www.bpb.de/apuz/antirassismus-2020/316764/fuer-eine-intersektionale-antidiskriminierungspolitik.

16 *Richtlinie zum Schutz gegen (sexualisierte) Diskriminierung,* Präambel, S. 2.

fordert deshalb auf, Mehrfachdiskriminierungen zu erkennen und zueinander ins Verhältnis zu setzen – zum Beispiel Betreuungspflichten und Geschlecht (Gender Pay Gap) oder Migration und Bildung (*First-Generation*-Studierende) oder Alter und soziale Herkunft (Altersarmut).

Warum „kritische" Diversität? Mit dieser Formulierung soll betont werden, dass Diversität machtkritisch zu verstehen ist. Denn im Diversity-Management, wie es beispielsweise auch an manchen Hochschulen praktiziert wird, gibt es eine Tendenz, Diskriminierung nicht wahrzunehmen und Ausgrenzungen nicht anzusprechen. Womöglich wird der Anschein von Diversität zu einer ökonomischen Ressource im globalen Wettbewerb. Oder es ist nur Platz für eine *Person of Color* ↗, die dann für die Offenheit einer Institution oder Firma einstehen muss, deren Mitglieder mehrheitlich *weiß* ↗ sind [*Tokenismus* ↗]. Eine solche Auffassung von Diversität entfernt sich weit von den emanzipativen Bewegungen seit den 1960er-Jahren – wie der Frauenbewegung, der schwul-lesbischen Bewegung, den antirassistischen und Crip-Bewegungen –, die für plurale Interessen eingetreten sind. Diskriminierung wahrzunehmen und Machtverhältnisse zu kritisieren ist aber die Voraussetzung dafür, eine diversitätssensible Institution zu werden.

Ein kritisches Diversitätskonzept muss die vorhandenen Formen von Benachteiligung, Stereotypisierung und Herabsetzung, von Ausgrenzung bis hin zu Gewalt, die Personen und Gruppen in und außerhalb der Institution erfahren, in den Blick nehmen. Ungleichbehandlung und Gewalt können nur dann abgebaut werden, wenn sie wahrgenommen werden. Vielfalt kann nur da Anerkennung finden, wo Sensibilität und Respekt für Unterschiede bestehen. Diskriminierung kann nur da entgegengewirkt werden, wo ein Bewusstsein für das Wechselspiel von Benachteiligung und Bevorteilung besteht. Kurz, kritische Diversitätsentwicklung heißt immer auch Antidiskriminierungspolitik zu betreiben.

2. Handlungsfelder

Im Folgenden werden Handlungsfelder beschrieben, die verschiedene Wissens- und Praxisformen durchqueren. Diese Handlungsfelder sind nicht erschöpfend, sondern spiegeln derzeitige Bedürfnisse wider. Sie haben sich aus den Einsichten ergeben, die aus der Bestandsanalyse [siehe *1.2* ↗] gewonnen wurden. Ihre Gewichtungen können sich in zukünftigen Aktualisierungen des Diversitätskonzepts verschieben. Insbesondere erfährt das Handlungsfeld *Ableismus* ↗ eine zunehmend vertiefte Reflexion innerhalb der verschiedenen Bereiche der UdK Berlin (in Arbeit befindet sich u. a. eine Inklusionsvereinbarung). Es ist geplant, dass in einer nächsten Aktualisierung nach der Evaluierung der Schwerpunkt Antisemitismus als Handlungsfeld weiter ausdifferenziert wird.

2.1 Spezifische Situation einer Kunstuniversität

Die Universität der Künste Berlin hat samt der ihr vorangegangenen Institutionen eine 300-jährige Geschichte und ist unter anderem aus einer Kunstakademie und einer Musikhochschule hervorgegangen. Künstlerische Bildungsinstitutionen haben spezifische Lehrformen wie z. B. den Einzelunterricht oder die Meisterklasse ausgebildet und sich historisch auf das Konzept der Begabung gestützt, die über die Aufnahme zum Studium entscheidet (wobei nicht alle zu Aufnahmeprüfungen zugelassen wurden: in Berlin hat die Musikhochschule seit 1908, die Kunstakademie seit 1919 Frauen zugelassen). Spätestens seit der grundlegenden Reform der Hochschule der Künste in den 1970er Jahren besteht ein Bewusstsein dafür, dass der Zugang zu Kunsthochschulen und -universitäten mit der Feststellung künstlerischer Eignung ein Balance-Akt ist, weil die Biografien der Bewerber*innen von unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Voraussetzungen und Privilegien gekennzeichnet sind. Heute erfolgt der Zugang zum Studium durch differenzierte Aufnahmeprüfungen unter Beteiligung aller Statusgruppen, die sich um eine qualitative Einschätzung der persönlichen Eignung bemühen. Es bleibt dennoch eine dauerhafte Aufgabe, unbewussten Vorurteilen entgegenzuwirken und Qualitätserwartungen immer wieder an gesellschaftlichen Veränderungen, Kanonkritik und der Selbstreflexion der Fächer neu auszurichten.

Diese Besonderheiten einer Kunsthochschule stellen im Hinblick auf Diskriminierungsfreiheit Herausforderungen dar.[17] Die Studie *Art.School.Differences,* die 2016 eine Untersuchung zu Diversität an Schweizerischen Kunsthochschulen vorgelegt hat, ist für die Analyse der Herausforderungen, vor denen Kunsthochschulen im deutschsprachigen Raum stehen, wenn es um Diversitätsentwicklung geht, von großer Bedeutung, so auch für diese Policy.[18]

Die UdK Berlin ist eine außergewöhnlich breit aufgestellte Kunstuniversität, die in ihren vier Fakultäten verschiedenste Lehr- und Wissenskulturen zusammenbringt – Bildende Kunst, Gestaltung, Musik und Darstellende Kunst sowie Wissenschaft. Hinzu kommen ein Zentralinstitut und hochschulübergreifende Zentren. Die Lehre wird in diesen Bereichen jeweils unterschiedlich praktiziert: in künstlerischen Klassen, in wissenschaftlichen Seminaren und Vorlesungen oder im musikalischen Einzelunterricht, zuweilen in direktem körperlichen Kontakt und hoher Ko-Präsenz wie im Tanz und der Darstellenden Kunst. Daraus können sich im Hinblick auf Diskriminierung Probleme ergeben, die die beteiligten Gruppen – Studierende, Mitarbeiter*innen in der Verwaltung, akademische Mitarbeiter*innen und Professor*innen – unterschiedlich involvieren. Ausleseprozesse setzen sich innerhalb des Studiums fort (Aufnahme in eine Klasse, Beteiligung an Ausstellungen, Konzerten usw.). Machtgefälle zwischen Lehrenden und

17 Vgl. auch Leitfaden: *Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich,* hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019).

18 Philippe Saner, Sophie Vögele und Pauline Vessely: *Art.School.Differences. Researching Inequalities and Normativities in the Field of Higher Art Education,* Schlussbericht (2016), https://blog.zhdk.ch/artschooldifferences/schlussbericht; Projektträgerin: ZHdK; dort auch Stellungnahmen der beteiligten Hochschulen. Zur Diskussion um die Studie siehe Ruth Sonderegger: Doing Class. Hochschulzugang, Kunst und das Gewürz-Andere, in: *Zeitschrift für Medienwissenschaft,* Heft 19: Klasse, Jg. 10 (2018), Nr. 2, S. 93–100, DOI: https://doi.org/10.25969/mediarep/1335. Siehe auch Claudia Hummel: Demokratisierung der Kunstuniversität: Ein Gespräch mit Sophie Vögele (2020), auf: https://critical-diversity.udk-berlin.de/gespraech-mit-sophie-voegele/.

Studierenden, aber auch innerhalb der Studierendenschaft spielen dabei immer eine Rolle.

Ein Selbstverständnis, dass gerade Kunsthochschulen vermeintlich diskriminierungsfreie Räume seien, kann die Thematisierung von Diskriminierung erschweren: Das Benennen eines Problems scheint dann das Problem überhaupt erst zu erzeugen. In der Gremienarbeit und vor allem in der Lehre mit ihren Abhängigkeitsverhältnissen ist dieser Umstand nicht nur ein Hindernis beim Abbau von Diskriminierung, sondern bedeutet auch ein *Silencing* ↗, ein Zum-Schweigen-Bringen, von Betroffenen.

Direkt zu 3.1 Maßnahmen ↗

2.2 Handlungsfeld: Diversitätsbezogene Lehre, Forschung, künstlerische Praxis und Vermittlung

Vielfalt des Wissens

Eine Kunstuniversität ist eine Institution, in der ein künstlerischer Kanon reproduziert, zugleich kritisch befragt und möglicherweise auch dekonstruiert wird. Der künstlerische Kanon, der in einem Studienfach vermittelt wird, folgt häufig einem *hidden curriculum* ↗, einem Lehrplan, in dem Lehrinhalte und Wissens- sowie Leistungserwartungen teilweise unausgesprochen bleiben.

Das an einer Kunstuniversität anerkannte Wissen unterliegt zum Teil einem Kunst- und Kulturverständnis, das die Relevanz von Werken und Künstler*innen bestimmt, sich aber nicht erklärt oder begründet. Ein solches implizites Wissen ist eingebettet in gesellschaftliche Bedingungen, was heißt, dass es sich laufend verändert. In einer global vernetzten Kunstuniversität des 21. Jahrhunderts bringen Akteur*innen verschiedene Kenntnisse und Wissensformen ein, die allerdings unterschiedlich große Anerkennung finden. Aber erst das Wahrnehmen verschiedener, auch marginalisierter Wissensformen, Kenntnisse und Praktiken (z. B. aus migrantischer und *postmigrantischer* ↗, *Schwarzer* ↗, dekolonialer oder *transgeschlechtlicher* ↗ Perspektive) ermöglicht ein pluralistisches Lernen und Lehren. Studierende tragen, u. a. durch autonome studentische Initiativen, maßgeblich zur Stärkung diskriminierungskritischer Perspektiven bei.

Eine inhaltliche Beschäftigung mit diskriminierungskritischen Themen findet in Lehre und Forschung vereinzelt bereits statt. Zudem arbeiten vier Juniorprofessor*innen mit der Teildenomination Gender Studies an der UdK Berlin. Regelmäßig werden Gastprofessuren aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm eingeworben. Eine mögliche strukturelle Verankerung in den Studiengängen durch unbefristete Professuren in diesem Feld gibt es derzeit noch nicht. Eine inter- und transdisziplinäre fakultätsübergreifende Herangehensweise von Akteur*innen aller Fakultäten in Forschung und Lehre soll stärker in den strategischen Fokus gerückt werden.[19] Die Veranstaltung DiVAversity of Arts 2019 hat deutlich gemacht, wie produktiv die Forschung und künstlerische Praxis an der UdK Berlin in diesem Bereich bereits sind.[20] Auch ist die Auseinandersetzung der UdK Berlin mit ihrer eigenen Geschichte ein Instrument der kritischen Reflexion und Situierung.[21]

Differenzierte Hochschuldidaktik und Formen des Lernens

Lehr- und Lernmethoden an der Kunsthochschule sind je nach Fakultät oder Einrichtung, je nach künstlerischer Praxis und deren Geschichte von verschiedenen, oftmals unausgesprochenen Bildungsbegriffen geprägt. Körperbasierte und kognitive Lernformen produzieren unterschiedliche Anforderungen an den Umgang mit Distanz und Nähe, Raum- und Zeitressourcen und bedürfen einer kontinuierlichen Reflexion in Bezug auf Leistungserwartungen und evtl. normativ geprägte Vorstellungen von körperlichen und kognitiven Fähigkeiten. Ob es sich bei

19 Entsprechendes Lehrangebot wird im Vorlesungsverzeichnis unter „Gender Studies und Intersektionalität“ fakultätsübergreifend angezeigt.

20 *DiVA. Strategien zur Gleichstellung in den Künsten,* hrsg. v. der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, UdK Berlin 2019; 1999–2011 erschien, herausgegeben von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der UdK Berlin, die Publikationsreihe „Musen und Mythen“.

21 Die UdK Berlin verfügt mit ihrem Archiv über die Grundlagen einer systematischen, quellenkritischen Aufarbeitung der eigenen Geschichte im Hinblick auf Kolonialgeschichte, Geschichte im Nationalsozialismus, Geschlechtergeschichte u. a. Es besteht bereits die Forschungsstelle Exil und Nachkriegskultur. Seit 1993 gibt Dietmar Schenk die Reihe Schriften aus dem Archiv der UdK Berlin heraus.

Studienanforderungen um sinnvolle Maßnahmen zur künstlerischen Weiterentwicklung oder um *Ableismus* ↗ als Problem handelt, muss immer wieder sorgfältig und auf allen Ebenen reflektiert werden.

Es besteht Bedarf an diskriminierungskritischen Hochschuldidaktiken, die verschiedene Weisen des Sprechens, des Ausdrucks und des Austauschs fördern sowie angstfreie Räume (z. B. *Safer Spaces* ↗) zur Verfügung stellen. Unterstützungen zum Nachteilsausgleich im Studium (z. B. bei Dyslexie oder Legasthenie) müssen von Hochschulen angeboten und kommuniziert werden [siehe auch *2.6 Handlungsfeld: Barrierefreiheit in der Kunstuniversität* ↗].

Lehrkräftebildung

An Kunsthochschulen wird häufig eine Trennlinie zwischen den künstlerischen Fächern und den Lehramtsstudiengängen gezogen. Hierbei sind Debatten, die seit der Moderne um Kunstautonomie vs. Funktionalisierung von Kunst und um die Relevanz von Kunst- und Musikvermittlung geführt werden, virulent. Wenn Qualität und Exzellenz in Abgrenzung von der Lehrkräftebildung diskutiert werden, erleben beteiligte Studierende wie Lehrende mitunter Formen von Abwertung. Diese Konfliktlinie ist für die Diversitätsentwicklung an der UdK Berlin deshalb aufschlussreich, weil Lehramtsstudiengänge auch von Bewerber*innen gewählt werden, die aktiv auf eine berufliche Perspektive mit gesicherten Handlungsräumen zusteuern. Eine vorurteilsfreie Haltung gegenüber feminisierten Tätigkeitsfeldern kann zu einem Abbau von Legitimationsdruck, Überidentifikation, Konflikten und Stress bei Studierenden und Lehrenden führen. Um die gegenwärtige Situation zu verbessern, besteht also Bedarf, institutionsinterne Bewertungsmuster von Studiengängen aus *intersektionaler* ↗ Perspektive zu reflektieren.

Professionalisierungsprogramme für spezifische Gruppen

Die UdK Berlin unterhält zwei Programme für Absolvent*innen, die sich im Sinne der Verwirklichung der Chancengleichheit an benachteiligte Gruppen wenden: das Mentoring-Programm für hochqualifizierte Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen und das Artist Training. Das Mentoring-Programm richtet sich seit 2002 an Frauen auf dem Weg zur Professur und hat bisher 100 Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen in einem Fortbildungsprogramm gefördert. Das Artist Training besteht seit 2016 und ist ein Weiterbildungsangebot am Berlin Career College zur Qualifizierung, Beratung und Vernetzung von Künstler*innen im Exil. Hier sind bisher 400 Künstler*innen aus verschiedensten künstlerischen Feldern unterstützt worden.[22] Beide Programme verfügen gegenwärtig über keine dauerhafte Finanzierung, das Artist Training wird allein aus Drittmitteleinwerbungen durch die Programmleitung finanziert. Die UdK Berlin bemüht sich, diese stark nachgefragten Programme zu fördern, wenn möglich auch bei Wegfall der Drittmittel zu verstetigen und unter ständiger Evaluation und Reflexion der aktuellen Gegebenheiten weiterzuentwickeln.

Direkt zu 3.2 Maßnahmen ↗

2.3 Handlungsfeld: Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle Vielfalt

Situation von Frauen an der Kunstuniversität

Die Repräsentation von Frauen konnte in den letzten Jahren verbessert werden. Dennoch ist das Ziel von 50 % Professorinnen noch nicht erreicht.[23] Die gläserne Decke ist vorhanden und die Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen geboten. In der Lehre, bei Berufungen und der Besetzung von Leitungsfunktionen sowie in der Gremienarbeit müssen Vorbehalte und Verhaltensmuster, die patriarchale Strukturen stärken, abgebaut werden.

Sorge- und Betreuungsaufgaben liegen nach wie vor vorwiegend bei Frauen. Die Corona-Pandemie und die mit ihr verbundenen Regelungen und Veränderungen haben den Handlungsbedarf – Vereinbarkeit von Home Office und Betreuung bei Kita- und Schulschließungen – verstärkt.

22 https://www.ziw.udk-berlin.de/weiterbildungsangebote/artist-training; *Conversations on Exile. Artist Training 2016–2020,* hrsg. v. Artist Training, UdK Berlin 2020.

23 Vgl. *Gleichstellungskonzept.*

Trans, inter, nichtbinäre Geschlechter

Trans ↗ - und *Intergeschlechtlichkeit* ↗ sowie *Nichtbinarität* ↗ sind an der UdK Berlin präsent,[24] sowohl was Personen als auch was die Thematisierung in künstlerischen Arbeiten betrifft. Allerdings wird das Thema bisher fast ausschließlich in der Studierendenschaft verhandelt und dieser auch zugewiesen. Aber auch Lehrende und Mitarbeiter*innen der Verwaltung finden sich in einem Geschlechtermodell von klar bestimmbarer weiblicher oder männlicher Identität nicht alle wieder, möglicherweise ohne dass das Arbeitsumfeld davon weiß.

Seit der Änderung des Personenstandsgesetzes 2018 und der damit verbundenen Einführung der dritten Geschlechtsoption „divers" befindet sich die UdK Berlin im Prozess, alle personenbezogenen Formulare und Masken zur Datenverarbeitung anzupassen. Bisher bildet die Hochschulstatistik die geschlechtliche Diversität an der UdK Berlin jedoch nur in einem geringen Maße und nicht repräsentativ ab.

Sexuelle Identitäten an der UdK Berlin

Berlin ist für queeres Leben und queere Lebensentwürfe sowohl historisch als auch gegenwärtig im besonderen Maße bedeutungsvoll. Lesbisch, schwul, bi-, pan-, oder asexuell lebende Menschen studieren und arbeiten an der UdK Berlin.[25] Dennoch spiegeln das Selbstverständnis der Hochschule und ihre Öffentlichkeitsarbeit die Vielfalt sexueller Identitäten bisher wenig wider. (Diskriminierungs-)Erfahrungen von Studierenden und Mitarbeiter*innen, deren sexuelle Identitäten den heteronormativen Vorstellungen nicht entsprechen, werden nur punktuell sichtbar.[26] Im Unterschied zu anderen Hochschulen gibt es an der UdK Berlin kein queerfeministisches Referat oder Netzwerk von Mitarbeiter*innen, das LSBQ-Themen und Anliegen kontinuierlich er- und bearbeitet.

Nähe und Distanz in der Lehre

Zur Spezifik einer Kunstuniversität gehören Lehrformen wie Einzelunterricht im Musikstudium, körperlicher Einsatz in den darstellenden Künsten und der Musik oder die quasi-familialen künstlerischen Klassen. Diese Lehrformen sind besonders anfällig für sexualisierte Grenzüberschreitungen.[27] Die Abhängigkeit der Studierenden ist hoch und das Umfeld, das als Korrektiv wirken kann, klein.

Die UdK Berlin hat bereits verschiedene Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierten Grenzüberschreitungen ergriffen. Auf Initiative der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin und der UdK Berlin fand 2019 ein Aktionstag zum Thema „Nähe und Distanz" statt, der durch seine vielseitigen Formate fundierten Austausch zum Umgang mit Machtmissbrauch und sexualisierter Diskriminierung aus unterschiedlichen fachlichen und institutionellen Perspektiven mit externen Gäst*innen ermöglichte. [28]

Auch verabschiedete die UdK Berlin 2019 die *Richtlinie zum Schutz gegen (sexualisierte) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt,* die eine Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt einrichtete und das Beschwerdeverfahren im Fall einer Diskriminierung festlegt. Eine Informationsbroschüre zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit Schwerpunkten aus der Richtlinie sowie einer Übersicht zu Anlauf- und Beratungsstellen wurde durch das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Deutsch und Englisch erarbeitet. Darüber hinaus hat der Studiengang Musical einen

24 Akronym: TIN*

25 Eine häufig verwendete Abkürzung ist: LSBQ* (lesbisch, schwul, bisexuell, queer) oder LGBQ*, wobei dann G für gay steht. Das Akronym verändert und erweitert sich fortwährend und kann mit A für asexuell und P für pansexuell ergänzt werden. Das Sternchen nach LSBQ* macht auf sexuelle Vielfalt aufmerksam, die sich nicht in LSBQ wiederfinden.

26 2014 trat die UdK Berlin dem Bündnis gegen Homophobie bei, das durch den Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) initiiert wurde. Auch hisst die UdK Berlin in einer gemeinsamen Aktion mit anderen öffentlichen Einrichtungen einmal im Jahr die Regenbogenflagge und positioniert sich damit gegen queerfeindliche Diskriminierung und für sexuelle Vielfalt.

27 Siehe zu Erfahrungen an der UdK Berlin „Wenn du einen angreifst, dann hast du es mit einem ganzen System zu tun." Ein Interview mit den Künstlerinnen Camilla Goecke und Marieke Helmke (2020), auf: https://criticaldiversity.udk-berlin.de/soundarbeit-zu-sexualisierter-diskriminierung/.

28 Aktionstag Nähe und Distanz, 24.05.2019, Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin, https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/was-tun-bei-diskriminierung-what-to-do-about-discrimination/aktionstags-zu-naehe-und-distanz-dokumentation/aktionstag-naehe-distanz.

Kodex zum Umgang mit Distanz und Nähe erarbeitet. Weitere Kodexe sind geplant.

Staats- und Domchor Berlin

Im Staats- und Domchor der UdK Berlin singen 250 Jungen und Männer im Alter von fünf bis 25 Jahren. Die exzellente Förderung hat eine jahrhundertelange Tradition, aus der Mädchen bis weit ins 20. Jahrhundert hinein ausgeschlossen waren. Um diese auch Mädchen zu ermöglichen, wurde 2006 der Mädchenchor der Singakademie gegründet, mit dem der Staats- und Domchor kooperiert. Eine Förderung im Chorsingen von Frauen findet zudem in verschiedenen Chören der UdK Berlin statt. Die UdK Berlin hat einen Prozess begonnen, Zugänge diversitätssensibler zu gestalten und die Kooperation mit dem Mädchenchor weitreichend zu unterstützen. Kinder und Jugendliche aller Geschlechter können an der UdK Berlin vorsingen und werden gendersensibel beraten. Die Chöre bieten und entwickeln aktiv Schutz- und Entfaltungsräume für Kinder und Jugendliche, die dominanten Gender-Vorstellungen nicht entsprechen oder sich in diesen nicht wohlfühlen. Der SDC hat außerdem Schritte unternommen, Zugänge zur klassischen (westlichen) Musik Kindern und Jugendlichen nahezubringen, die mit anderen musikalischen Kulturen aufwachsen und ihnen eine exzellente Ausbildung zu ermöglichen.

Direkt zu 3.3 Maßnahmen ↗

2.4 Handlungsfeld: Kunstuniversität in der Migrationsgesellschaft und Antirassismus

Solidarische Zeichen von einzelnen Gruppen gegen *Rassismus ↗* und offizielle Positionierungen der UdK Berlin in den sozialen Medien sind wichtig; sollen Veränderungen herbeigeführt werden, müssen sie mit einer innerinstitutionellen Arbeit gegen strukturellen Rassismus einhergehen.

Die UdK Berlin bekennt sich weiterhin dazu, jedem Antisemitismus, der in immer neuen Formen und Codes auftritt – auch in den Künsten –, entschieden entgegenzutreten.

Schwarze Menschen und People of Color in der Kunstuniversität

Im Hinblick auf die Repräsentation von *Schwarzen ↗* Menschen und *People of Color ↗* in der Universität zeigt sich: je höher die Hierarchiestufe, desto *weißer ↗* die Beteiligten. Während in der Studierendenschaft der UdK Berlin *BIPoC ↗* durchaus vertreten sind, sind Lehrkörper und Verwaltung weitestgehend *weiß*. Das hat Auswirkungen auf Entscheidungsprozesse und Beteiligungsstrukturen, in denen die Interessen von BIPoC wenig Gehör finden. Die Zusammensetzung der Beschäftigten der UdK Berlin spiegelt nicht die gesellschaftliche Realität einer Migrationsgesellschaft wider.[29] Hier sind – in der Überschneidung von rassistischen Zuschreibungen und *Klassismus ↗* – gesellschaftliche Ausgrenzungsstrukturen wirksam, die Bildungsbiographien über alle Bildungsinstitutionen hinweg prägen. Wenn eine diverse Studierendenschaft auf vornehmlich *weiße* Beschäftigte trifft, entstehen Situationen, die Alltagsrassismus, *Othering ↗* oder *Exotisierung ↗* befördern können. Der Gefahr oftmals unbewusster Ausgrenzungen, die einzelnen oder Gruppen von Studierenden entgegengebracht wird, kann nur durch eine umfassende Sensibilisierung aller Statusgruppen begegnet werden.

Wer nicht gezählt wird, zählt nicht

Die Hochschulstatistik unterscheidet derzeit vor allem zwischen „Männern", „Frauen" und „Ausländern".[30] Diese Kategorien werden weder der Geschlechtervielfalt gerecht, noch ist „Ausländer" eine sinnvolle Kategorie – sie kann die Diversität der Universitätsmitglieder nicht veranschaulichen. Repräsentation und Beteiligung von migrantischen Deutschen und *Bildungsinländer*innen ↗* im Universitätsgeschehen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben, lassen sich mit dieser Statistik ebenso wenig feststellen wie die von *BIPoC ↗* mit oder ohne deutschen Pass. *Rassifizierung ↗* auslösende Faktoren können so nicht erfasst werden. Die Gefahr besteht, dass rassistische Diskriminierung und Gewalt auf diese Weise verschleiert werden.[31]

29 Zu Deutschland als Migrationsgesellschaft siehe Jannis Panagiotidis: *Migrationsgesellschaft Deutschland* (2019), auf: https://www.bpb.de/izpb/298556/migrationsgesellschaft-deutschland.

30 Vgl. Strukturplan und Leistungsberichte; intern wird das Herkunftsland erhoben.

31 Joshua Kwesi Aikins, Daniel Gyamerah, Josefine Matysiak, Anne Piezunka: Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Empirische Forschung zu Schwarzen Menschen in Deutschland, in: WZB-Mitteilungen, Heft 169 (2020).

Eine postmigrantische Kunstuniversität?

Der Ruf nach Diversität einer Hochschule wird häufig mit dem Hinweis auf die Vielzahl internationaler Studierender beantwortet. Die wünschenswerte Internationalisierung soll jedoch nicht das einzige Instrument sein, um Diversität zu erhöhen. Der Eindruck ist, dass insbesondere migrantische Deutsche und *Bildungsinländer*innen* ↗ in der UdK Berlin unterrepräsentiert sind – und zwar auch in der Studierendenschaft (Zahlen liegen aus genannten Gründen nicht vor). Dasselbe gilt für Studierende, Lehrende und Forschende mit Fluchterfahrung. Internationalisierung fördert an Hochschulen tendenziell Studierende, die in ihren Herkunftsländern Bildungseliten angehören,[32] während migrantische Personen und *BIPoC* ↗ vor Ort kaum Zugang in die Kunstuniversität finden, womöglich auch weniger suchen. Hier können sich soziale Herkunft und die Erfahrung, *rassifiziert* ↗ zu werden, überlagern und verstärken [siehe *2.5 Handlungsfeld: Soziale Herkunft und Bildungsgerechtigkeit* ↗].

Die UdK Berlin ist bestrebt, sich Bewerber*innen verschiedenster sozialer Herkünfte und Bildungshintergründe zu öffnen und die Erwartungen an Studienbewerber*innen immer wieder kritisch zu hinterfragen. Daher ist es zu begrüßen, dass auch die Interkulturelle Kommunikation vermehrt eine *intersektionale* ↗ Perspektive einnimmt.[33]

Um Bildungsgerechtigkeit herzustellen, ist es für deutsche Hochschulen – und für Kunsthochschulen im Besonderen – ausgesprochen wichtig, die spezifische Situation der Einwanderungsgeschichte der Nachkriegszeit in BRD und DDR in den Blick zu nehmen und Deutschland als *postmigrantische* ↗ Gesellschaft zu verstehen, in der Migration eine Realität ist, die Veränderungen und Aushandlungen nach sich zieht.[34]

Internationalisierung

In den letzten 20 Jahren ist die Quote der internationalen Studierenden (*degree seeking students*) von 15 % auf 33 % gestiegen.[35] Das International Office der UdK Berlin setzt sich u. a. für die Belange von Austauschstudierenden (*incoming* und *outgoing*) und internationalen Studierenden ein. Über Drittmittel ist 2018 eine Stelle für interkulturelle Diversität eingeworben worden, die die Angebote für internationale Studierende erweitert und ein Netzwerk aus Mitarbeitenden und Studierenden zur Verbesserung der Willkommenskultur an der UdK Berlin koordiniert. Diese Stelle konnte über eine erneute Drittmittelakquise verlängert und in Zusammenarbeit mit dem im Studium Generale angesiedelten Programm Interkulturelles Mentoring ausgebaut werden.[36] Das Interkulturelle Mentoring bietet internationalen Studienanfänger*innen Unterstützung.

Dies sind wichtige Schritte, um internationalen Studierenden und Studienbewerber*innen mit Fluchterfahrung den Einstieg in eine komplexe Universitätsstruktur und ein womöglich ungewohntes Bildungssystem sowie die Sprache zu erleichtern. Die Beteiligung von Studierenden aus Ländern des globalen Südens ist nach wie vor gering [siehe *2.2 Handlungsfeld: Diversitätsbezogene Lehre, Forschung, künstlerische Praxis und Vermittlung* ↗].

Students, Scholars und Artists at Risk

Migration und Flucht charakterisieren unsere Gegenwart und werden dies weiterhin tun. Die UdK Berlin hat bereits einiges unternommen, um Studierende und Künstler*innen mit Fluchterfahrung zu unterstützen: Das DAAD Integra-Programm „Fit für die Künste“ bietet Workshops zur Vorbereitung auf das Studium an einer Kunst- und Musikhochschule, das Weiterbildungsprogramm Artist Training richtet sich mit Workshopangeboten an exilierte Künstler*innen. Entwicklungspotenzial liegt

32 Paul Mecheril u. a. (Hg.): *Differenz unter Bedingungen von Differenz. Zu Spannungsverhältnissen universitärer Lehre,* Wiesbaden: Springer (2013).

33 Konzepte wie hybride Kultur sind für Fort- und Weiterbildungen im Bereich Interkulturalität hilfreich.

34 Naika Foroutan: Die postmigrantische Gesellschaft (2015), auf: https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/205190/die-postmigrantische-gesellschaft/.

35 Siehe Bericht des International Office im Hochschulrat (15.6.2020): Die meisten internat. Studierenden kamen aus Korea (2020: 159, 2010: 134); China (2020: 98, 2010: 38): Japan (2020: 67, 2010: 47); Österreich (2020: 64, 2010: 54). Aus Syrien kamen 2020 19 Studierende (2010: 1) und aus Iran 31 (2010: 11). Der Status „geflüchtet“ wird nicht im Aufnahmeverfahren erfasst.

36 MyMATE 2021–23, Finanzierung durch DAAD.

in der Begleitung von geflüchteten Kunststudierenden und Scholars / Artists at Risk (SAR/AAR), um sie zügig und gleichwertig am regulären Lehr- und Forschungsbetrieb zu beteiligen.

Direkt zu 3.4 Maßnahmen ↗

2.5 Handlungsfeld: Soziale Herkunft und Bildungsgerechtigkeit

Kunstuniversität als sozialer Raum

An jeder Hochschule arbeiten und studieren Personen verschiedener sozialer Herkunft. Ihre unterschiedliche soziale Position und Funktion innerhalb der Strukturen der Universität wird im Begriff „Statusgruppe" gefasst. In einem solchen Gefüge kommen Spannungen entlang sozialer Positionen regelmäßig vor. Obwohl die meist enge Zusammenarbeit zwischen Lehrkörper, Studierenden und den Mitarbeiter*innen der Verwaltung an der UdK Berlin engagiert und von gegenseitigem Respekt getragen ist, können Klassismusvorwürfe zwischen Verwaltungsmitarbeitenden und Professor*innen entstehen, die die Zusammenarbeit erschweren. Der akademische Mittelbau arbeitet zum großen Teil auf befristeten 50 %-Stellen und auch als Postdocs bisher ohne Verstetigungsperspektive, also in einem Zustand der Prekarität.[37] Prekarität betrifft in besonderem Maße den Status und die finanzielle Situation von Lehrbeauftragten. Von Seiten des Gebäudepersonals können sich gegenüber Studierenden Vorbehalte zeigen, die sich in Zugangsbeschränkungen und unverhältnismäßigen Zurechtweisungen ausdrücken. Das Service- und Reinigungspersonal bleibt hingegen oft gänzlich unsichtbar.[38]

Zugang zur Kunstuniversität

Die Studie *Art.School.Differences* hat zutage gebracht, dass in den verschiedenen Studienfächern an Kunsthochschulen 40 bis 60 % der Studierenden Eltern im akademischen Feld haben.[39] Musikalische Früherziehung, Instrumentalunterricht, Mal- und Kunstkurse, Theater-AGs und ein kunstaffines Herkunftsmilieu, das zudem die zeitliche und finanzielle Kapazität hat, Kindern und Jugendlichen den Besuch dieser Angebote zu ermöglichen, machen den Zugang zu einem Studium an einer Kunsthochschule wahrscheinlicher. „Eignung" ist nicht neutral, sondern hat mit westlich-akademischen Bildungshintergründen und bereits erfahrener Förderung zu tun. Es werden daher häufig Bewerber*innen aufgenommen, die die Codes von Aufnahmeprüfungen kennen, weil sie Zugang zu Studierenden und Lehrenden an der Kunsthochschule hatten oder qua Sozialisation über einen *Habitus* ↗ verfügen, der es erlaubt, die Situation einer Aufnahmeprüfung erfolgreich zu meistern. Menschen, die aufgrund ihres Sozialisationsmilieus und/oder lebenslanger Diskriminierungserfahrungen nicht über diesen Habitus verfügen, haben es ungleich schwerer, in dieser Situation zu bestehen. Besonders in persönlichen Zulassungsgesprächen ist die Gefahr, auf äußere und sprachliche Eigenschaften der Bewerber*innen vorurteilsbehaftet zu reagieren – auch gegen die ausdrückliche Intention der Aufnahmekommission –, recht hoch.

Sozialer Habitus

Bei der Mitgestaltung von Hochschulpolitik, der Weiterentwicklung der Institution in Gremien und Arbeitsgruppen und auch der Gestaltung des universitären Alltags bedarf es vertiefter Kenntnisse der Strukturen, die oft nur über persönliche Kontakte erworben werden können. Gleichzeitig ist Artikulationsfähigkeit und ein qua *Habitus* ↗ erworbenes Selbstbewusstsein, um das eigene Mitsprache- und Mitgestaltungsrecht ausüben zu können, vonnöten. Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den verschiedenen Statusgruppen erschweren die offene Mitsprache. Eine breite Diversität in der Hochschulselbstverwaltung ist zudem nur dann gewährleistet, wenn die Zugänglichkeit dazu nicht durch die Schwierigkeit, Informationen aufzufinden und durch sprachliche Barrieren eingeschränkt wird. Die bewusste Gestaltung von Kommunikation (Transparenz, Gesprächsführung, Begriffswahl, Sprechweisen, Körpersprache, Räume) im Hochschulalltag, in der Lehre und in Projekten ist zentral, um Hierarchien zu unterbrechen. Das im Feld der Künste

37 Siehe hierzu das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft, mittelbau.net, und https://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz.

38 Siehe auch Maureen Maisha Auma: Nur tagsüber sind Universitäten weiße Institutionen. Interview, in: *Der Tagesspiegel,* 18.12.20.

39 In der Schweiz, *Art.School.Differences,* S. 150.

immanente Spannungsfeld zwischen teils kompetitiver Individualisierung und disziplin- sowie milieuübergreifender Solidarisierung kann durch eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Haltung konstruktiv bearbeitet werden.

Die künstlerische Arbeit stellt eine Möglichkeit dar, sich mit der eigenen gesellschaftlichen Situierung auseinanderzusetzen. Hier kommt der Kunstuniversität die wichtige Aufgabe zu, soziale Mobilität zu fördern und Räume für vielfältige Auseinandersetzung zu bieten. Insbesondere kann eine diskriminierungskritische Ausrichtung in den künstlerischen Lehramtsstudiengängen dieses Anliegen unterstützen.

Direkt zu 3.5 Maßnahmen ↗

2.6 Handlungsfeld: Barrierefreiheit (in) der Kunstuniversität

Es gibt sehr verschiedene Äußerungsformen der Ablehnung und Benachteiligung von Menschen mit Behinderung: Nichtthematisierung oder Überbetonung der Behinderung, direkte Feindseligkeit, paternalistische Fürsorge, Vermeidungsverhalten, Projektion von Ängsten und Konflikten, Abwertung, besondere Betonung der Mehrheitsnormen (z. B. Autonomie, Effizienz und Leistungsfähigkeit, herrschende Schönheitsideale). Diesen verschiedenen Diskriminierungsformen gegenüber Menschen mit Behinderung liegt die Vorstellung einer Ungleichwertigkeit zugrunde.[40]

Der Forderung nach mehr inklusivem Denken und Handeln wird an der UdK Berlin zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht ausreichend nachgekommen.[41] So existieren noch immer Barrieren auf räumlicher, zeitlicher, sprachlicher, organisatorischer und habitueller Ebene. Im Bewusstsein dieser Problematik strebt die UdK Berlin die Förderung der Kunst von und mit Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen in all ihren Ausdrucks- und Produktionsformen an. Dabei will die UdK Berlin das Verständnis von Inklusion, Behinderung und Partizipation in seiner Komplexität im Denken und Handeln ständig weiterentwickeln.

Räumliche Barrierefreiheit

Die Gebäude der Universität der Künste sind – zum Teil in gravierendem Ausmaß – nicht barrierefrei.[42] Das betrifft u. a. die Erreichbarkeit von Räumen oder auch ganzer Gebäude, das Vorhandensein von Parkplätzen, barrierefreien WCs oder Aufzügen. Diese Probleme werden aktuell gesammelt und ausgewertet, sodass trotz der beträchtlichen Unterfinanzierung notwendiger Baumaßnahmen an der UdK Berlin schon jetzt Strategien und Maßnahmen eingeleitet werden können, wie kostenarme Lösungen sofort umgesetzt werden können bzw. wie die Finanzierung größerer Maßnahmen zur Barrierefreiheit ermöglicht werden kann.

Barrierefreies Studium

Alle Prüfungsordnungen der UdK Berlin enthalten einen Paragraphen, der das Verfahren zum Nachteilsausgleich während des Studiums regelt. Allerdings sind die Studienangebote der UdK Berlin derzeit noch nicht durchgängig barrierefrei auffindbar, zugänglich und nutzbar. Für ein barrierefreies Studium an Kunst- und Musikhochschulen stellen Aufnahmeprüfungen eine besondere Herausforderung dar. Zum aktuellen Zeitpunkt sind die meisten Aufnahmeprüfungen und Studienordnungen nicht inklusiv gedacht, da sie grundsätzlich eine vollständige Befähigung unterstellen [*Ableismus* ↗]. Bei Bedarf werden zwar stets Wege und Lösungen zum Nachteilsausgleich in Aufnahmeprüfungen und im Studium gefunden,[43] aber eine strukturelle Verbesserung ist notwendig.

Es fehlen eine konzeptuelle Öffnung zu inklusivem Handeln sowie die Kommunikation mit weiterführenden inklusiven Schwerpunktschulen, die zu einer Bewerbung an der UdK Berlin einlädt. Punktuell wurden Maßnahmen eingeleitet: Das Hochschulübergreifende Zentrum

40 Siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes: *Diversity Mainstreaming für Verwaltungen,* Berlin 2020 (2. Aufl.), S. 67, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf.

41 Wie es im Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 3, Satz 2, und im Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG) verankert ist.

42 Siehe zur Barrierefreiheit der Gebäude der UdK Berlin folgende Liste (2020): https://www.udk-berlin.de/fileadmin/2_dezentral/Referat_Studienangelegenheiten/Sonderinfos/12012022_Barrierefreie_Erschliessung_der_Gebaeude.pdf.

43 Grundlage hierfür ist § 5b (5) BerlHG.

Tanz (HZT) hat z. B. mit einem Passus in der Bewerbungsinformation zu Barrierefreiheit und der Nennung einer Ansprechperson einen offenen Zugang signalisiert. Die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen hat die Vernetzung mit den Fakultäten und Instituten begonnen, um Barrierefreiheit der jeweiligen Lehrmethoden und Studienordnungen besser berücksichtigen zu können und auf den Websites sichtbar zu machen.

Digitale Barrierefreiheit

Die Website der UdK Berlin wurde 2016 erstmals auf digitale Barrierefreiheit geprüft, eine weitere Prüfung findet sich in Vorbereitung.[44] Digitale Barrierefreiheit kann zudem Bibliotheksdienste, Videokonferenzsysteme, E-Mail-Accounts und Endgeräte umfassen. Hier besteht noch Handlungsbedarf.

Inklusion in den Künsten

Eine Ästhetik der Differenz kann neue Sprachen der Kunst bzw. Wege zu einer diversitätsbasierten Kulturlandschaft[45] eröffnen und die Handlungsspielräume von Kunst in der Gesellschaft maßgeblich erweitern.[46] Für eine derartige konzeptionelle Umsetzung von Inklusion, zu der auch die Thematisierung von *Ableismus* ↗ gehört, ist das Öffnen von Zugängen ein wichtiger Schritt. Zugleich sollte eine intensivierte Kommunikation und Kooperation mit Künstler*innen, Wissenschaftler*innen[47] und Communities erfolgen. Zukunftsweisende Ansätze wie das *Artist Career Forum II* des Artist Training am Zentralinstitut für Weiterbildung der UdK Berlin im April 2021[48] oder das Projekt *Making a Difference*[49] am Hochschulübergreifenden Zentrum Tanz verdeutlichen, dass die Universität der Künste ein hervorragender Raum und Multiplikator für Inklusion und Innovation in den Künsten sein kann.

Direkt zu 3.6 Maßnahmen ↗

44 Nach der Europäischen Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und den mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen ist die UdK Berlin zu gewissen Standards der Barrierefreiheit verpflichtet.

45 Vgl. das Positionspapier von EUCREA: Diversität im Kunst- und Kulturbetrieb in Deutschland Künstler*innen mit Behinderung sichtbar machen.

46 Siehe Künstler*innen und Kollektive wie das Theater Hora Zürich, die Tänzerin und Choreographin Claire Cunningham oder die *Sickness Affinity Group.*

47 So z. B. mit dem Zentrum für Inklusionsforschung Berlin an der Humboldt-Universität zu Berlin, insbesondere auch dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Graduiertenkolleg "Inklusion, Bildung, Schule", in dem die Künste bisher nur wenig zur Sprache kommen.

48 Artist Training, siehe https://www.ziw.udk-berlin.de/fileadmin/user_upload/211026_FachTag_Digital_DE.pdf.

49 HZT Projekte, siehe https://www.hzt-berlin.de/forschung/projekte/making-a-difference.

3. Maßnahmen und Umsetzung

Ein Papier zu verabschieden bewirkt noch keine Veränderung.[50] Transformation gelingt am besten dann, wenn die Entscheidungsträger*innen und Leitungsebenen der UdK Berlin Verantwortung übernehmen und die Fakultäten, die Referate der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) und die Kommissionen und Gremien an einer diversitätssensiblen Organisationsentwicklung mitwirken.[51] Die folgenden Maßnahmen werden im Kontext des Strukturplans mit den Gremien der akademischen Selbstverwaltung diskutiert und handlungsleitend angewandt. Ein verbindliches Monitoring hilft bei der Umsetzung der Maßnahmen. Die UdK Berlin ist sich bewusst, dass die Diversitätsentwicklung nicht kostenneutral erfolgen kann, daher werden für die Umsetzung Ressourcen im Rahmen der Möglichkeiten zur Verfügung gestellt. Der Frauenförderplan bleibt unberührt.

3.1 Übergreifende Maßnahmen

3.1.1 Strukturelle Ebene

Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung (Schwerpunkt Antirassismus)

Es wird die Stelle einer*eines Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung dauerhaft eingerichtet und finanziert.[52] Um auf drängende Probleme zu antworten, hat die Stelle zunächst den Schwerpunkt *intersektionaler* ↗ Antirassismus. Sie bietet geschützte Beratung an und stellt eine Interessensvertretung für *BIPoC* ↗ und (*post-)migrantische* ↗ Personen dar. Die*der Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung arbeitet auf struktureller und personeller Ebene, kooperiert mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, den Beauftragten für Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie den Gremien der UdK Berlin, insbesondere dem Akademischen Senat und der Hochschulleitung. Dies dient der besseren Koordination bestehender Initiativen und Beratungsangebote.

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Ein Kodex wird aufgesetzt, der eine Kultur gegenseitiger Wertschätzung beschreibt. Darin wird die Erwartung formuliert, dass Mitglieder und Gäst*innen der UdK Berlin eigenes vorurteilsbehaftetes Verhalten reflektieren, sich in Kritikfähigkeiten üben und andere in ihren Bedürfnissen und Rückmeldungen anerkennen. Professionelle Distanz auch bei engen Arbeits- und Unterrichtsbeziehungen wird eingehalten. Der Kodex weist darauf hin, dass eine rücksichtsvolle Ausdrucksweise und eine diversitätssensible und geschlechtergerechte Sprache erwünscht sind. Er hält zum Abbau von Barrieren an, wo das durch eine Einzelperson möglich ist. Anlaufstellen im Fall von Diskriminierungs- und Gewalterlebnissen werden genannt. Digitale Gewalt wird ausdrücklich thematisiert. Der Kodex wird auf der Website veröffentlicht und bei allen Vertragsabschlüssen, Neueinstellungen und bei der Immatrikulation zur Kenntnisnahme ausgehändigt. Die Fördermittelstelle fügt Kooperationsverträgen den Kodex bei. Die Fakultäten sind angehalten, den Kodex auf ihre spezifische Situation hin zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Verankerung der Diversitätsentwicklung

Verbesserung von Diversitätssensibilität ist ein zentrales Element der Qualitätsentwicklung. Es betrifft die Verwirklichung der Chancengleichheit und ist damit eine Querschnitts- und Leitungsaufgabe. In einem regelmäßigen Jour Fixe mit Akteur*innen und Beauftragten können aktuelle sowie langfristige Themen besprochen werden. Runde Tische bieten Gelegenheiten, Diversitätsthemen hochschulweit zu diskutieren. Dekanate, Leitungen von Einrichtungen, Referatsleitungen und Stabsstellen werden regelmäßig und aktiv einbezogen und informiert.

Eine Person in der Universitätsleitung (z. B. Erste*r Vizepräsident*in) ist mit den Belangen der Diversitätsentwicklung vertraut und unterstützt die Anliegen organisatorisch und strategisch aktiv. Hochschulpolitische Entscheidungen von zentraler Bedeutung erfolgen unter Einbeziehung der Frauen- und

50 Sara Ahmed: *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life.* Durham, NC 2012.

51 *Art.School.Differences,* S. 427.

52 Das BerlHG, Novelle 2021, sieht eine*n Beauftragte*n für Diversität und Antidiskriminierung vor, § 59a.

Gleichstellungsbeauftragten, des*der Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung und der Beauftragten für Menschen mit Behinderungen.

Förderung marginalisierter Gruppen

Die UdK Berlin fördert die Ausdrucksmöglichkeit und Sichtbarkeit marginalisierter Gruppen aktiv. Die Vernetzung von Studierenden und Mitarbeitenden innerhalb der UdK Berlin sowie die mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Akteur*innen wird organisatorisch und durch ein jährliches Budget finanziell unterstützt. Dazu gehört auch die Sichtbarmachung von entsprechenden Themen in Forschung und Lehre.

Hochschulstatistik / Controlling

Eine weiterentwickelte Hochschulstatistik erfasst verschiedenste Merkmale, um die soziale Situation an der UdK Berlin adäquat abbilden und auf Probleme besser reagieren zu können (Kategorien: Geschlecht inkl. *nichtbinär* ↗, Erstsprache/Zweitsprache, Fluchterfahrung, Diskriminierungserfahrung, chronische Erkrankungen/spezielle Bedürfnisse, religiöse Praktiken – immer mit der Möglichkeit „k. A." zu machen und auf freiwilliger Basis). Ohne die Privatsphäre zu verletzen, müssen Lebensrealitäten in das institutionelle Handeln einbezogen werden können.

Der*die Kanzler*in stellt der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der*dem Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung die entsprechenden Daten gemäß *Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit* § 14 zur Verfügung.
Es ist eine Controlling-Stelle zwischen dem Referat für Planung, Organisation und Datenverarbeitung (DVOrg), Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter und Beauftragter*m für Diversität und Antidiskriminierung geplant (*Gleichstellungskonzept,* S. 7).

Auf Diskriminierung hinweisende Ergebnisse des Monitorings sollen, sofern die rechtlichen Bestimmungen es zulassen, bei der Planung von Berufungs-, Zulassungs- und Einstellungsverfahren berücksichtigt und diskutiert werden.

Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation

Berichte über Initiativen zu Diversitätsentwicklung und Antidiskriminierung unterstreichen die Bedeutung des Themas für die Institution und verleihen ihm intern und extern Gewicht. Die Verwendung von Bildern und Sprache wird weiterhin unter diversitätssensiblen Gesichtspunkten geprüft (siehe auch *Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit,* § 9). Durch diese Maßnahmen wird die allgemeine Sensibilisierung der Institution gestärkt. Die Website wird barrierefrei umgesetzt [siehe auch *3.6* ↗]. Informationen zu Lehre und Studium, Hochschulselbstverwaltung, Personalangelegenheiten und Verwaltungsabläufen sollen zugänglicher und leichter auffindbar bereitgestellt werden (Stichwort: *Accessibility*).

3.1.2 Personelle Ebene

Beratung und Unterstützung für Betroffene

Anlaufstellen sind u. a. die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der*die Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung, das Team Gesundheit und die Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt/Support Against Discrimination and Violence (ehemals Vertrauensrat). Das Beratungs- und Unterstützungsangebot des AStA ist für Studierende die niederschwelligste Anlaufstelle [siehe *Grafiken* ↗]. Da die Belastung hoch ist, unterstützt beispielsweise die Fakultät Bildende Kunst den AStA und die Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt finanziell, um externe Berater*innen hinzuziehen zu können. Um dem Bedarf gerecht zu werden, wurde die bestehende Struktur ausgebaut und eine Stelle für psychologische Beratung für Studierende eingerichtet. Es wird darauf geachtet, dass alle Beratungspersonen, auch externe Mediator*innen, diversitätssensibel vorgehen. Personen in Beratungs- und Betreuungsfunktionen wird Supervision angeboten. Ein Ziel ist außerdem, eine anonymisierte Dokumentation von Beschwerdefällen anzulegen.

Workshops / Trainings zu verschiedenen Aspekten von Diversität

Workshops in den verschiedenen Bereichen von Antidiskriminierung dienen a) der Sensibilisierung und b) dem *Empowerment* ↗.

Sie werden regelmäßig durch die Personalentwicklung sichtbar und allgemein zugänglich angeboten. Sie richten sich sowohl an Studierende, Verwaltungsmitarbeiter*innen als auch an Kolleg*innen in Lehre und Forschung (eine Unterteilung in Statusgruppen ist je nach Angebot nötig). Um den Besuch für diejenigen verbindlicher zu gestalten, die sich noch nicht angesprochen fühlen, wird das Angebot bei Neueinstellungen und Neuberufungen sowie bei Übernahme einer Leitungsfunktion routinemäßig unterbreitet. Entscheidungsträger*innen werden regelmäßig Angebote gemacht.

Personalgewinnung und Berufungen

Die diversitätssensible Personalgewinnung wird ausgebaut, dies gilt für Lehre, Forschung und Verwaltung. Bisher wenig an der Kunstuniversität vertretene Gruppen werden gezielt angesprochen. Die Berufungsordnung wird im Hinblick auf Diversitätssensibilität überarbeitet. Berufungskommissionen sollen in allen Statusgruppen möglichst geschlechterparitätisch, müssen aber mindestens gemäß BerlHG § 73 zusammengesetzt werden. Siehe auch Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit § 4. Die Hinzuziehung der*des Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung in Einstellungs- und Berufungsverfahren wird geprüft. Stellenausschreibungen, insbesondere die rahmenden Textteile, werden im Hinblick auf respektvolle und einladende Ansprache überarbeitet.

Es werden regelmäßig Weiterbildungsangebote zu gender- und diversitätssensiblen Berufungs- und Einstellungsverfahren unterbreitet.

Zugang zum Studium / Informationen für Studieninteressierte

Die Praxis der Ansprache und Adressierung von Studieninteressierten wird im Hinblick auf Inklusion und Diversität überarbeitet. Bewerbungsberatungen werden, wo noch nicht erfolgt, installiert. Fakultäten entwickeln, zum Beispiel im Rahmen eines Studientags, Konzepte für die aktive Ansprache bisher wenig vertretener Gruppen. In den verwendeten Sprach-, Bild- und Mediencodes sollen sich verschiedene Gruppen repräsentiert finden, denn Bilder von an der Kunstuniversität agierenden Personen bestimmen nach außen, wer als der Kunstuniversität zugehörig wahrgenommen wird und wer nicht.

Rundgänge, Informationstage und Mappenberatungen haben eine herausragende Bedeutung, wenn es darum geht, Zugänge zu künstlerischer Bildung auf Universitätsniveau zu sichern und zu öffnen. Hier werden diversitätssensible Angebote entwickelt und unterbreitet.

Studienfachberatung

Die nach § 28 BerlHG vorgesehene Studienfach- und Studienverlaufsberatung (durch eine*n Hochschullehrer*in und mindestens eine SHK) wird in allen Instituten bzw. Studiengängen installiert. Eine allgemeine Ansprechbarkeit von Professor*innen auszuweisen, ist nicht zielführend.

Übergang von Studium zum Beruf / Nachwuchsförderung

In Anbetracht der professionellen Eigenheiten von Arbeitgeber*innen im Kulturbereich ist eine Begleitung bei dem Übergang in einen Beruf für alle Studierenden sinnvoll, jedoch für Studierende aus benachteiligten Studierendengruppen von zentraler Bedeutung. Das Career und Transfer Service Center unterstützt ausgewählte Absolvent*innen bei Geschäftsmodellen. Die Graduiertenschule bietet in einem hoch kompetitiven Verfahren wenigen Künstler*innen Stipendien an. Zu nennen ist hier auch das Mentoring-Programm für Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, das durch das Frauen- und Gleichstellungsbüro koordiniert wird. Die UdK Berlin bemüht sich um einen Ausbau der Angebote zur Berufsqualifikation und stärkt die Diversitätskompetenz der Akteur*innen.

Der künstlerische und wissenschaftliche Mittelbau auf Qualifikationsstellen wird im Sinne guter Arbeit in der Wissenschaft und den Künsten verstärkt unterstützt (Forschungszeiten, Betreuung, Vertragsmodalitäten, Stufenzuordnung, Qualifikationsmöglichkeiten für künstlerische Mitarbeiter*innen); es werden Verstetigungsangebote für Postdocs auf Mittelbaustellen entwickelt.

3.2 Maßnahmen: Diversitätsbezogene Lehre, Forschung, künstlerische Praxis und Vermittlung

Diskriminierungskritische Lehre und Forschung

Mit der Stärkung von diskriminierungskritischen Themen in Forschung und Lehre, die sich die UdK Berlin vorgenommen hat, entspricht sie internationalen Standards der Lehr- und Forschungsexzellenz.[53] Daher sollen Ansätze und Konzepte der Critical Studies stärker in Lehre und Forschung integriert werden. In Vorbereitung von strukturell weitergehenden Vorhaben sollen vermittelnde Maßnahmen angebahnt und Anreizsysteme aufgebaut werden, wie z. B. die Auslobung eines Preises, Veranstaltungsreihen, hochschulweite Aktionstage und Workshops. In koordinierter Zusammenarbeit der Fakultäten, dem Zentralinstitut für Weiterbildung und den hochschulübergreifenden Zentren an der UdK Berlin wird geplant, wie *intersektionale* ↗ Themen in Lehre, Forschung und künstlerischer Entwicklung strukturell verankert werden können. Eine essenzielle Rolle spielen hier die vier Juniorprofessuren, die bei Wiederbesetzung mit Tenure Track ausgestattet werden (gemäß BerlHG §102a). Die zügige Realisierung des Tenure Track auf W2 wird von der Hochschulleitung aktiv unterstützt. Außerdem werden Diskussionen in den zuständigen Gremien über entsprechende (Teil-)Denominationen von neu zu besetzenden Professuren sowie die Überarbeitung von Studien- und Prüfungsordnungen angeregt. Studentisches Engagement für diskriminierungskritische Perspektiven, besonders durch autonome Initiativen, darf Beteiligten im Studienverlauf nicht nachteilig ausgelegt werden und wird unterstützt und geschützt.

Differenzierte Didaktik und Didaktik-Forschung im Bereich der Künste

In allen Studiengängen, die Vermittlung beinhalten und im Besonderen in den Studiengängen der Lehrämter Kunst, Musik und Theater besteht eine Notwendigkeit diskriminierungskritischer Expertise. Hier kann auf Erfahrungen aus der Fortbildung KontextSchule/Institut für Kunst im Kontext und aus der UdK-Lehrkräftebildung aufgebaut werden. Die Entwicklung und Vernetzung von Angeboten an der Schnittstelle von Didaktik und Persönlichkeitsbildung sowie die Erforschung von innovativen Methoden und systemischen Veränderungen sollen durch eine Professur (Einwerbung oder Umwidmung) gewährleistet werden. Dies gilt auch für Bildungsangebote, die für Hochschullehre qualifizieren, z. B. in der Form von diskriminierungskritischer Hochschuldidaktik.

Professionalisierungsprogramme

Das Artist Training (für Künstler*innen im Exil) und das Mentoring-Programm für exzellente Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen sind stark nachgefragte *Empowerment* ↗-Programme für unterrepräsentierte Gruppen und Aushängeschilder der UdK Berlin. Sie werden finanziell konsolidiert und die Koordinationsstellen gesichert. Das Mentoring-Programm wird kostenfrei angeboten. Das Artist Training erhält einen festen Platz unter den Weiterbildungsangeboten des Berlin Career College.

3.3 Maßnahmen: Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle Vielfalt

Familienbüro / Anlaufstelle für UdK-Mitglieder mit Sorge- und Betreuungsaufgaben

Die im *Gleichstellungskonzept* projektierte Arbeitsgruppe, die nach Einholung von Fachwissen und einer Bestandsaufnahme Empfehlungen für die Umsetzung einer familiengerechten Hochschule erarbeitet, wird eingerichtet. (S. 15 f.)

Der Informations- und Hilfebedarf bei Studierenden und Mitarbeitenden während der Pandemiezeit zeigt die Dringlichkeit an. Dies betrifft vor allem Kolleg*innen in der Verwaltung, die in Doppel- und Dreifachbelastungen mit schlechter bzw. privater technischer Ausstattung arbeiten.

Maßnahmen für mehr geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an der UdK Berlin

Für die Umsetzung der bereits beschlossenen *Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit* wird ein Monitoring eingesetzt, es wird verstärkt Öffentlichkeitsarbeit zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt betrieben.

53 *Satzung,* Präambel, § 6; *Gleichstellungskonzept,* S. 6 f.

– Gender- und diversitätssensible Sprache und Anreden werden in allen Bereichen eingesetzt bzw. angewandt. Es werden Schulungen angeboten und Ansprechpartner*innen benannt. Der Bildungsgrad „Meisterschüler“ wird umbenannt. Die KfC hat zur Unterstützung eine Sprachberatung eingerichtet (gendersensibel@udk-berlin.de).

– Veranstaltungen/Workshops für verschiedene Mitarbeiter*innengruppen sensibilisieren für die Bedürfnisse von *trans*↗, *inter*↗, *nichtbinäre*↗ und LSBQ-Angehörigen der Hochschule.

– All-Gender-Toiletten werden an allen UdK-Standorten umgesetzt. Die Bezeichnungen werden vereinheitlicht; Stereotypen reproduzierende Piktogramme und exkludierende Bezeichnungen wie „Damen“ und „Herren“ werden durch ein kostenneutral entworfenes Zeichensystem ersetzt. Bei der Neuplanung von Toilettenanlagen wird mindestens eine Einzelkabine pro Toiletteneinheit mit einem Handwaschbecken ausgestattet. Wickelmöglichkeiten werden (nicht nur auf der Frauentoilette) installiert. Stillräume werden zugänglich gemacht und in einem Leitsystem gekennzeichnet. Die Machbarkeit von All-Gender-Umkleiden wird geprüft.

– Der Geschlechtseintrag „divers“, nichtbinäre Anreden und die Berücksichtigung des selbstgewählten Vornamens werden in allen Bereichen (Personendaten, Formulare, digitale Kommunikation/DVOrg) umfassend gewährleistet. Die Vorlage des Ergänzungsausweises des dgti e.V. sollte längerfristig nicht mehr nötig sein.

Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung

Die Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Diskriminierung, Gewalt und Belästigung soll in Abstimmung mit der Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt *intersektional*↗ weiterentwickelt werden; besonders vulnerable Hochschulangehörige sollen bei Informationskampagnen und Beratungen eigens berücksichtigt werden.[54]

Staats- und Domchor Berlin

Der eingeschlagene Prozess der diversitätssensiblen Chorausbildung wird in allen Altersgruppen fortgesetzt. Die Möglichkeit vorzusingen wird für Kinder aller Geschlechter aktiv befördert und einer Diskriminierung aufgrund von Geschlecht wird in allen Vokalensembles der UdK Berlin entgegengewirkt.
Die Mitarbeiter*innen sensibilisieren sich in Bezug auf Gender und Diversity, insbesondere für die Bedürfnisse und die Beratung von *inter*↗ und *trans*↗ Kindern und Jugendlichen. Die Innen- und Außenkommunikation wird weiterentwickelt, der kooperierende Mädchenchor und bestehende Initiativen werden sichtbarer gemacht. Die Satzung des SDC wird geprüft.

3.4 Maßnahmen: Antirassismus und Kunstuniversität in der Migrationsgesellschaft

Kritische Reflexions- und Empowerment-Formate

Intersektionale↗ Antirassismusarbeit ist kein abgeschlossener Prozess, sondern braucht regelmäßige kritische Reflexionsarbeit (zum Beispiel des eigenen *Weißseins*↗) oder Formate (wie zum Beispiel Arbeitsgruppen, Workshops, Netzwerke, Trainings etc.), in denen Personen, die durch *Rassismus*↗ benachteiligt sind, sich *empowern*↗ können. Die Universität der Künste Berlin bemüht sich, diese Formate zur Verfügung zu stellen und zu fördern.

Internationalisierung

Nach Auslaufen der drittmittelfinanzierten Stellen im International Office und im Studium Generale/Interkulturelles Mentoring werden die Stellen im Bereich Interkulturelle Diversität nach Möglichkeit langfristig gesichert und gestärkt. Es handelt sich um Daueraufgaben. Für die Akteur*innen mit Beratungstätigkeiten im Bereich Internationalisierung, Diversität, Diskriminierung und Antirassismus wird Supervision ermöglicht.

54 K. Weller, G.-W. Bathke, A. Kruber, H.-J. Voß: PARTNER 5 Jugendsexualität 2021. Primärbericht: Sexuelle Bildung, sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt. Merseburg: Hochschule Merseburg 2021, S.23ff., https://www.ifas-home.de/wp-content/uploads/2021/07/Primaerbericht-Gewalt-PARTNER-5-Jugendliche-FINAL.pdf.

Students, Scholars und Artists at Risk

Die UdK Berlin überarbeitet und erweitert ihre Angebote für Kunststudierende, Künstler*innen und Forschende mit Fluchtgeschichte. Sie ermöglicht Zugänge und versteht sich als ein Ort, an dem der westliche Kanon kritisch reflektiert wird. Die UdK Berlin entwickelt Strukturen, um geflüchteten Kunststudierenden Zugänge für die Fortsetzung ihres Studiums an der UdK Berlin zu eröffnen. Der Erwerb der deutschen Sprache wird kostengünstig ermöglicht. Studierende bzw. Studieninteressierte mit Fluchterfahrung können sich auch ohne Vorlage eines Sprachnachweises um eine Zulassung bewerben, dasselbe gilt bei Fehlen des Hochschulzugangsberechtigungsnachweises, hierzu wird ein Plausibilitätsverfahren entwickelt. Wissenschaftler*innen und Künstler*innen, deren Wissenschaftsfreiheit bedroht ist, werden bei Forschungsanträgen unterstützt; denjenigen, die mit einer Finanzierung an der UdK Berlin sind, wird die Teilhabe an der universitären Infrastruktur sowie akademische und institutionelle Vernetzung ermöglicht. Bei drohender Abschiebung von Kunststudierenden in Drittstaaten werden einzelfallbezogen Absprachen mit den Fakultäten getroffen.

Sprachanforderungen und Sprachkurse

Qualitativ hochwertige und geprüfte Sprachkurse werden kostengünstig an der UdK Berlin angeboten und sind ggf. mit einem auch außerhalb der Universität anerkannten Zertifikat abschließbar.

Gegenüber Bewerbenden wird transparent gemacht, welche Sprachen in der Universität verwendet werden – in Prüfungssituationen, in der Lehre, in Verwaltungsangelegenheiten. Wenn neben Deutsch- auch Englischkenntnisse erwartet werden, um Lehrveranstaltungen zu folgen, sollte dies bekannt gemacht werden.

3.5 Maßnahmen: Soziale Herkunft und Bildungsgerechtigkeit

Zugang zum Studium / Aufnahmeprüfungen

Es wird darauf geachtet, dass Zulassungskommissionen nach Möglichkeit divers(er) zusammengesetzt sind. Aufgabenstellungen sollen diskriminierungsfrei sein und daraufhin überdacht werden, welche Bildungserwartungen mit ihnen verknüpft sind. Fakultätsspezifische Austauschprozesse werden angestoßen. Die Arbeit in Zulassungskommissionen muss der Diversität der Bewerber*innen stärker gerecht werden. Workshops zur Sensibilisierung können dabei eine Hilfe sein. Aufnahmeprüfungen sollten auf Antrag gebührenfrei sein.

3.6 Maßnahmen: Barrierefreiheit in der Kunstuniversität

Räumliche Barrierefreiheit

Die räumliche Barrierefreiheit wird hergestellt. Barrierefreie Leitsysteme werden analog und digital nach Bedarfsermittlung in Zusammenarbeit mit den Referaten für Gebäudemanagement und Arbeitssicherheit sowie für Planung, Organisation und Datenverarbeitung unter Einbeziehung betroffener Personen entwickelt und umgesetzt (Einheitlichkeit, rücksichtsvolle Begriffe und Piktogramme, Mehrsprachigkeit, Brailleschrift). Eine regelmäßige Überprüfung der Zugänglichkeit der Gebäude und Räume wird gewährleistet. Gerade in den Altbauten der UdK Berlin (Fasanenstraße, Bundesallee) ist der Bedarf nach adäquater baulicher Ausstattung gegeben.

Es wird an übersichtlicher Stelle darüber informiert, wo Barrierefreiheit noch nicht gewährleistet ist und konkret Unterstützung angeboten.

Barrierefreiheit in der Kommunikation

Die UdK Berlin bemüht sich um ein verständliches Formular- und Vertragswesen. Verträge und Formulare sollen auch in englischer Sprache vorliegen. Durchgehende Zweisprachigkeit (deutsch/englisch) wird in der Hochschulkommunikation umgesetzt. Dabei wird auf eine hochschulweit einheitliche Übersetzung von Begriffen und Bezeichnungen sowie kulturelle Lesbarkeit geachtet. Spezifische Informationen werden auch in weiteren Sprachen zur Verfügung gestellt.

Digitale Barrierefreiheit wird umgesetzt (Zugänglichkeit für Braille-Zeilen und größtmögliche Barrierefreiheit von digitalem Bildmaterial für blinde und sehbehinderte Menschen, Videos mit Gebärdensprache und Texte in einfacher Sprache).

Projekte wie BIK für alle (Barrierefrei informieren und kommunizieren)[55], die Anlaufstellen der Landes-[56] und Bundespolitik[57] sowie *best practice*-Beispiele zeigen Lösungswege zu digitaler Barrierefreiheit.

Für die Mitarbeiter∗innen werden regelmäßige Schulungen zur Erstellung von barrierefreiem Informationsmaterial angeboten.

Nachteilsausgleich, barrierefreies Studium

Das Recht auf Nachteilsausgleich und Teilzeitstudium wird in allen Studienordnungen und Bewerbungsformularen verankert und aktiv kommuniziert, um den Betroffenen die Notwendigkeit individueller Nachfragen zu ersparen. In den Zulassungsordnungen soll der Anspruch auf einen Nachteilsausgleich für alle Beteiligten noch besser auffindbar gemacht werden. In der Lehre wird Studierenden mit besonderen Bedürfnissen aktiv Unterstützung angeboten. Um (unbewusste) *ableistische* ↗ Ablehnungen im eigenen Denken und Handeln reflektieren und vermeiden zu lernen, werden Schulungen insbesondere für Lehrende angeboten.

Erwartungen an Anwesenheit dürfen nicht zu Ausschlüssen und Nachteilen für Studierende mit chronischen Erkrankungen führen; Studierende dürfen nicht unter Legitimationsdruck gestellt und/oder in die Position gebracht werden, auf die genaue Art der Beeinträchtigung gegenüber Lehrpersonen hinweisen zu müssen. Dasselbe gilt für Studierende mit Betreuungspflichten.

Netzwerk Barrierefreiheit

Die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen wird aktiv dabei unterstützt, ein Netzwerk aufzubauen, um bei Überarbeitung von Studienordnungen auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen hinzuweisen und Kommissionen für die Problematik zu sensibilisieren.

55 https://bik-fuer-alle.de.

56 https://www.berlin.de/hvp/ikt-zustaendigkeiten-der-hvp/digitalisierung-digitale-barrierefreiheit/artikel.831910.php.

57 https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de.

Schlussbemerkung

Die UdK Berlin entwickelt ihre Critical Diversity Policy – Konzept für Antidiskriminierung und Diversität unter Beteiligung der KfC, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie dem*der Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung kontinuierlich weiter.

Sie wird in den Fakultäten und Einrichtungen sowie auf allen Leitungsebenen verankert.
Die koordinierte Umsetzung erfolgt gemäß Übersicht der Maßnahmen (siehe Anhang).

Die Critical Diversity Policy wird alle zwei Jahre evaluiert.

Impressum

Universität der Künste Berlin, vertreten durch den Präsidenten

Die Critical Diversity Policy – Konzept für Antidiskriminierung und Diversität wurde erarbeitet von der AG Critical Diversity, einer Arbeitsgruppe der Ständigen Kommission für Chancengleichheit, und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung.

Sie entstand unter Beteiligung von:

StuPa-Ausschuss für Gleichstellung und Soziales
StuPa-Ausschuss Interkulturelle Diversität, Empowerment und Antidiskriminierung
AStA-Referat für Antidiskriminierung und AStA-Referat für Diversität und Gleichberechtigung
AG Intersektionale Antidiskriminierung
Beauftragter für Diversität und Antidiskriminierung
Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
Vertrauensperson für Schwerbehinderte
Referat für Studien- und Gremienangelegenheiten
International Office
Studium Generale / Interkulturelles Mentoring
Personalrat

November 2022

Übersicht der empfohlenen und geplanten Maßnahmen

Übergreifende Maßnahmen: Strukturelle Ebene

Verhaltenskodex

Koordination: Universitätsleitung, KfC, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung, Vertrauensperson für Schwerbehinderte, Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Personalrat
Zeitrahmen: 2022/2023, Kosten: keine

Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung (Schwerpunkt Antirassismus)

Koordination: Universitätsleitung, Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, KfC
Zeitrahmen: 2021/22, fortlaufend, Kosten: TVL 13 70%, Befristung zunächst 2 Jahre, perspektivisch 100%

Verankerung der Diversitätsentwicklung

Koordination: Universitätsleitung
Zeitrahmen: sofort, laufend, Kosten: keine

Förderung marginalisierter Gruppen

Koordination: Universitätsleitung, Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, KfC, AStA
Zeitrahmen: 2022, laufend, Kosten: Veranstaltungsbudget, Honorare, ggf. Preisgeld

Hochschulstatistik / Controlling

Koordination: Universitätsleitung, DVOrg (Referat für Planung, Organisation und Datenverarbeitung), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung, Datenschutzbeauftragte*r, KfC, Referat für Studienangelegenheiten
Zeitrahmen: ab 2023, Kosten: offen

Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation

Koordination: Stabsstelle Presse / Kommunikation
Zeitrahmen: fortlaufend, Kosten: offen

Übergreifende Maßnahmen: Personelle Ebene

Beratung und Unterstützung für Betroffene

Koordination: Personalentwicklung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt, Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung, AStA
Zeitrahmen: fortlaufend, Kosten: TVL 13-Stelle (s. o. Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung), 66% TVL 14-Stelle psychologische Studienberatung (Einrichtung erfolgt), Supervision

Workshops / Trainings zu verschiedenen Aspekten von Diversität

Koordination: autonome studentische Initiativen, Personalentwicklung, Beratung durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte*n für Diversität und Antidiskriminierung sowie Vertrauensperson für Schwerbehinderte
Zeitrahmen: fortlaufend, Kosten: offen, u.a. Honorare

Personalgewinnung und Berufungen

Koordination: Universitätsleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung, Personalentwicklung, Personalreferat, Personalrat
Zeitrahmen: fortlaufend, Kosten: Honorare

Zugang zum Studium / Informationen für Studieninteressierte

Koordination: Fakultäten, Referat für Studienangelegenheiten, Stabsstelle Marketing
Zeitrahmen: bis 2025, Kosten: Broschüren und Info-Material

Studienfachberatung

Koordination: Fakultäten
Zeitrahmen: sofort, fortlaufend, Kosten: offen, SHK-Stunden

Übergang von Studium zum Beruf / Nachwuchsförderung

Koordination: Universitätsleitung, ZIW, BAS, Personalreferat
Zeitrahmen: sofort, fortlaufend, Kosten: offen

Maßnahmen: Diversitätsbezogene Lehre, Forschung, künstlerische Praxis und Vermittlung

Diskriminierungskritische Lehre und Forschung

Koordination: Universitätsleitung, Fakultäten, Zentren, KfC, SEK, Referat Fördermittel
Zeitrahmen: bis 2026, Kosten: Anreizsysteme, Veranstaltungen

Differenzierte Didaktik und Didaktik-Forschung im Bereich der Künste

Koordination: Universitätsleitung, Zentrum für Lehrkräftebildung, SEK
Zeitrahmen: offen, Kosten: offen

Professionalisierungsprogramme

Koordination: Universitätsleitung, ZIW
Zeitrahmen: bis 2024, Kosten: offen

Maßnahmen: Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle Vielfalt

Familienbüro / Anlaufstelle für UdK-Mitglieder mit Betreuungsaufgaben

Koordination: Kanzler*in, KfC, Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Zeitrahmen: bis 2024, Kosten: offen

Maßnahmen für mehr geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an der UdK Berlin

Koordination: Kanzler*in, KfC, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Referat für Gebäudemanagement und Arbeitssicherheit, Referat für Studienangelegenheiten, Personalreferat, Personalentwicklung
Zeitrahmen: 2022 ff., Kosten: offen, Schulungen, ggf. bauliche Maßnahmen

Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung

Koordination: Kanzler*in, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt, Personalentwicklung (Präventionsworkshops)
Zeitrahmen: laufend, Kosten: keine

Staats- und Domchor Berlin

Koordination: Universitätsleitung, Fakultät Musik, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Chorleitung
Zeitrahmen: bis 2026, Kosten: ggf. für Workshop

Maßnahmen: Antirassismus und Kunstuniversität in der Migrationsgesellschaft

Kritische Reflexions- und Empowerment-Formate

Koordination: Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung, AStA
Zeitrahmen: laufend, Kosten: ggf. Honorare

Internationalisierung

Koordination: Universitätsleitung, International Office, Studium Generale
Zeitrahmen: bis 2025, Kosten: Koordinationsstellen, Supervisionen

Students, Scholars und Artists at Risk

Koordination: Universitätsleitung, Fakultäten, Zentren, KfC, International Office, Referat für Studienangelegenheiten, Referat für Fördermittel, AStA/StuPa
Zeitrahmen: sofort, Kosten: offen

Sprachkurse (erfolgt, 5 Kurse/Jahr, B1-C1)

Koordination: Universitätsleitung, ZIW
Zeitrahmen: sofort, Kosten: Koordination/Kursleitung, Bezuschussung

Maßnahmen: Soziale Herkunft und Bildungsgerechtigkeit

Zugang zum Studium / Aufnahmeprüfungen

Koordination: Fakultäten, Referat für Studienangelegenheiten, Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen
Zeitrahmen: bis 2025, Kosten: ggf. für Info-Material, Schulungen

Maßnahmen: Barrierefreiheit (in) der Kunstuniversität

Räumliche Barrierefreiheit

Koordination: Referat für Gebäudemanagement und Arbeitssicherheit
Zeitrahmen: fortlaufend, Kosten: offen

Barrierefreiheit in der Kommunikation

Koordination: Universitätsleitung, Personalreferat, Haushaltsreferat, Referat für Studienangelegenheiten, Stabsstelle Presse / Kommunikation, Personalentwicklung
Zeitrahmen: bis 2024, Kosten: ggf. Honorare, z. B. für Schulungen, ggf. ext. Dienstleistungen

Nachteilsausgleich, barrierefreies Studium

Koordination: Referat für Studienangelegenheiten, Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Fakultäten, Zentren
Zeitrahmen: bis 2025, Kosten: offen, ggf. Honorare

Netzwerk Barrierefreiheit

Koordination: Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Beauftragte*r Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Fakultäten, Zentren
Zeitrahmen: 2022/23, Kosten: offen

Glossar

Ableismus, ableistisch

beschreibt die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, indem Menschen an bestimmten Fähigkeiten gemessen und auf ihre Beeinträchtigung reduziert werden und/oder indem ihnen Zugänge erschwert bzw. verunmöglicht werden.

Antisemitismus, antisemitisch

ist eine weit verbreitete Bezeichnung für Feindlichkeit gegenüber Jüd*innen. Sie beschreibt sämtliche Formen von Hass, feindlichen Einstellungen, Äußerungen, Handlungen und Vorurteilen, die sich gegen Jüd*innen und alle richten, die als jüdisch wahrgenommen werden.

Bias, unconscious

beschreibt kognitive Wahrnehmungsverzerrungen, wie z. B. Vorurteile, Stereotypen und andere Denkmuster.

Bildungsinländer*innen

sind Studierende mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer Schule in Deutschland erworben haben.

BIPoC

steht für: Black, Indigenous, and People of Color. Politischer und solidarischer Sammelbegriff für alle Schwarzen, indigenen und nicht-*weißen* Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

Empowerment

meint ein Konzept gegen Unterdrückung und Fremdbestimmung durch Bestärkung, Ermutigung, Aktivierung und (Wieder-)Entdeckung der eigenen Fähigkeiten, Stärken und Kräfte, oft durch die eigene Community bzw. die von Machtlosigkeit und Ohnmacht Betroffenen selbst.

Exotisierung

ist eine Strategie des Othering, die der Stereotypisierung und Hierarchisierung konstruierter sozialer Gruppen dient. Bezogen auf die „eigenen" Normen und Werte wird bei der Exotisierung dem „Fremden" eine grundlegende Andersartigkeit zugeschrieben. Dazu werden oft vordergründig „positive" Attribute genutzt, die die betroffenen Menschen implizit als „unzivilisiert" konstruieren.

Habitus, habituell

bezeichnet auf einer bestimmten Grundeinstellung aufgebautes, erworbenes Auftreten; Haltung, Benehmen, Gebaren.

Hidden Curriculum

beschreibt einen Lehrplan, in dem Lehrinhalte und Wissens- sowie Leistungserwartungen teilweise unausgesprochen bleiben, wodurch bspw. eurozentrische Perspektiven in de Lehre unsichtbar bleiben.

inter (auch inter*)

ist ein emanzipatorischer Oberbegriff, der die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten bezeichnet. Als inter gelten Personen, deren genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale als medizinisch ‚uneindeutig' bezeichnet werden.

Intersektionalität, intersektional

beschreibt das Überschneiden, Zusammenwirken und wechselseitige Verstärken von verschiedenen Diskriminierungsformen.

Klassismus, klassistisch

bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position.

Mehrfachdiskriminierung

bezeichnet die Situation, in der eine Person, die gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehört, aus mehr als einem Grund diskriminiert wird. Verschiedene, zusammenkommende Diskriminierungsdimensionen verstärken sich wechselseitig.

Nichtbinarität, nichtbinär

beschreibt eine Geschlechtsidentität, die weder ganz/immer weiblich, noch ganz/immer männlich ist. Sie wird oft auch von genderfluiden, trans oder sich außerhalb des binären Geschlechtersystems verortenden Personen verwendet.

Othering

tritt auf, wenn eine Gruppe oder eine Person sich von einer anderen Gruppe abgrenzt, indem sie die nicht-eigene Gruppe als andersartig und fremd beschreibt. Dies geschieht in der Regel innerhalb eines Machtgefälles: die als anders Beschriebenen sind von Diskriminierung betroffen und haben deswegen wenig Möglichkeiten, sich gegen die Zuschreibung zu wehren.

Person of Color, People of Color, PoC

ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren. Siehe auch: BIPoC.

postmigrantisch

beschreibt gesellschaftliche Aushandlungsprozesse, die in der Phase nach der Migration erfolgen und in denen Strukturen, Institutionen und politische Kulturen nachholend (postmigrantisch) an die erkannte Migrationsrealität angepasst werden.

Rassifizierung, rassifiziert, Rassismus

ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (Zuschreibungen wie ‚Hautfarbe', Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppe konstruiert, hierarchisierend bewertet und ausgegrenzt werden.

Schwarz

wird oft als Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer und afro-diasporischer Herkunft, Schwarzen Menschen und People of Color gewählt. Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reale Eigenschaft, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist.

Safer Spaces

werden spezielle (physische) Räume genannt, in die sich Menschen mit ähnlichen Diskriminierungs- und Marginalisierungserfahrungen zurückziehen können, um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen, sich zu organisieren und gegenseitig zu empowern. Diese Räume versuchen, sicherer zu sein, durch die Bemühung, Diskriminierungen bewusst abzubauen. Das passiert auch dadurch, dass diese Räume von und für Betroffene(n) geschaffen werden.

Silencing

ist eine Diskriminierungsmethode, bei der Betroffenen kein Raum zum Sprechen gegeben wird oder diese nicht gehört und somit zum Schweigen gebracht werden.

Tokenismus (tokenism)

beschreibt das Phänomen, dass dominante Gruppen einige wenige Marginalisierte im Zentrum zulassen, diese jedoch nur akzeptieren, wenn sie die Ideologie der dominanten Gruppe bestätigen – also dieselbe Meinung vertreten wie diese.

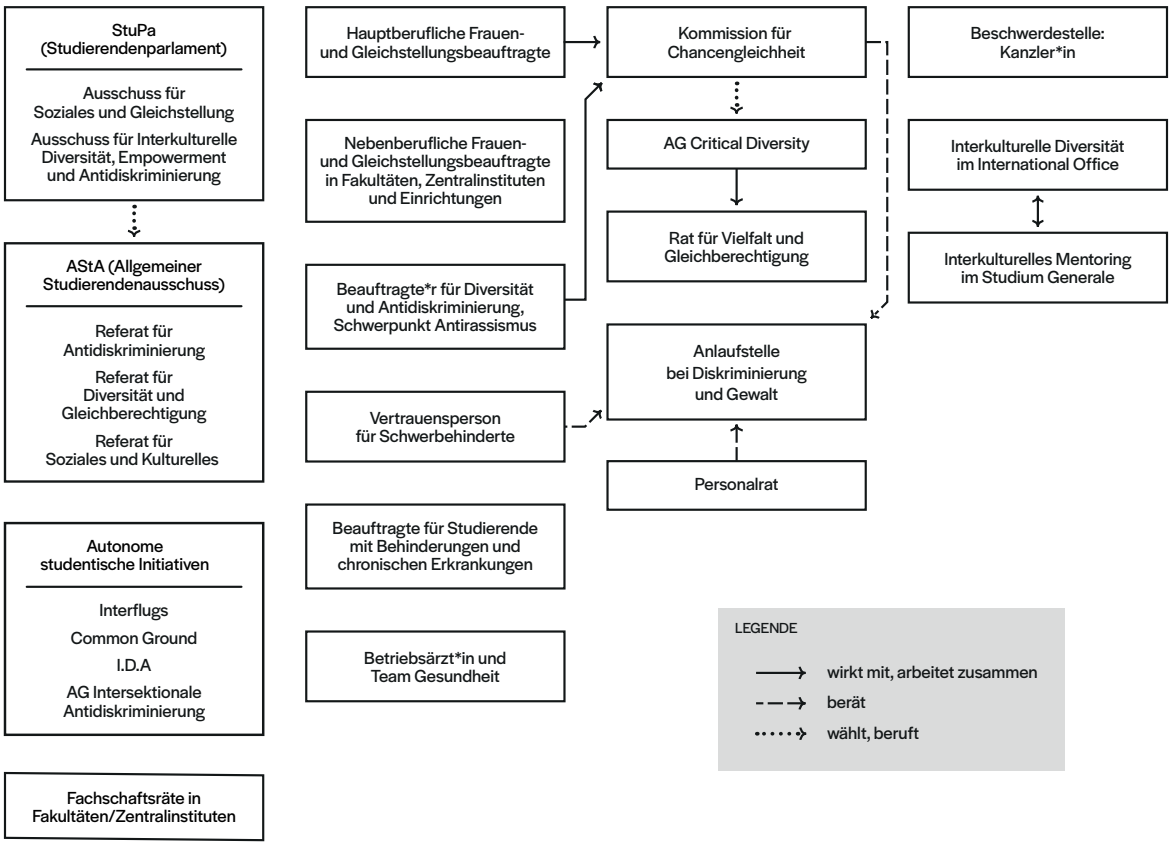
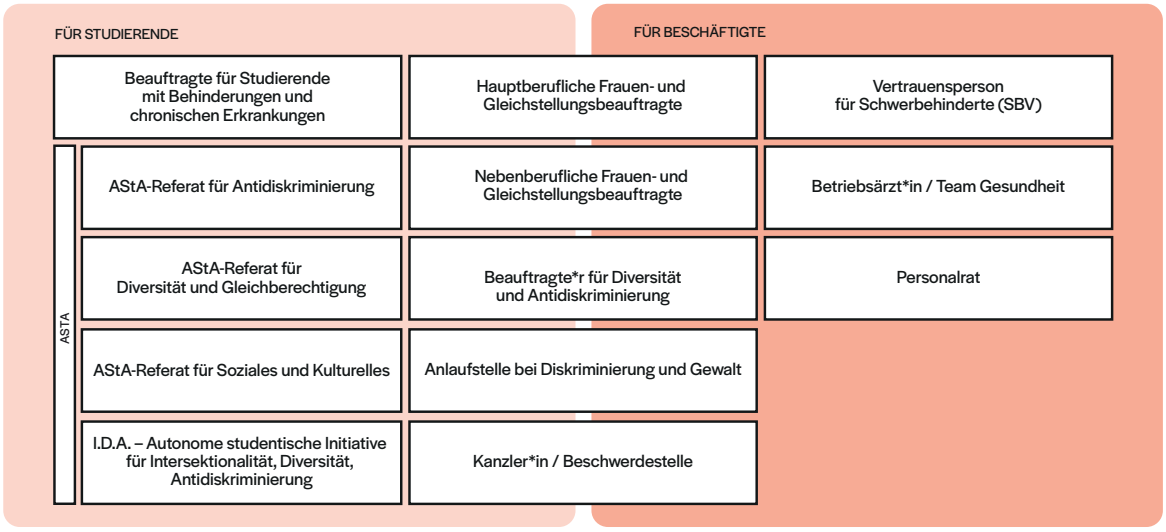
trans (auch trans*)

ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Weißsein, *weiß*

bezeichnet eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition. Es wird als Gegensatz zu BIPoC verwendet und kursiv geschrieben, um dessen soziale Konstruiertheit zu kennzeichnen.

Antidiskriminierungspolitik an der UdK Berlin (Stand 2020–2022)



Anlaufstellen für Betroffene von Diskriminierung an der UdK Berlin