

Mitteilungsblatt

Herausgeberin:

Nr. 242Die Rektorin der Kunsthochschule Berlin (Weißensee)
Bühningstraße 20, 13086 Berlin

13. Juli 2020

Inhalt:

10 Seiten

weißensee kunsthochschule berlin – Frauenförderplan 2020-2024

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan konkretisiert die weißensee kunsthochschule berlin die Frauenförderrichtlinien, die der Akademische Senat in seiner Sitzung am 8.4.1997 verabschiedet hat (zuletzt geändert am 23.12.2012).

Gemäß § 8 des Hochschulvertrags 2018 bis 2022 beschließt der Akademische Senat der weißensee kunsthochschule berlin den Frauenförderplan 2020-2024 der weißensee kunsthochschule berlin als Fortschreibung der bisherigen Frauenförderpläne in seiner Sitzung am 17.6.2020. Der Frauenförderplan tritt am Tag nach der Verabschiedung durch den Akademischen Senat der weißensee kunsthochschule berlin in Kraft.

Inhaltsverzeichnis**Seite**

1. Präambel	2
2. Lehre	5
2.1 Gender Mainstreaming und Gender Studies	5
2.2 Gruppe der Professor_innen	6
2.3 Honorarprofessuren	8
2.4 Gruppe der akademischen Mitarbeiter_innen	8
2.5 Gruppe der Lehrbeauftragten	8
3. Hochschulleitung, Zentrale Gremien	9
4. Verwaltung und Werkstätten	9
5. Studium	10
5.1 Gruppe der Studierenden	10
5.2 Gruppe der studentischen Hilfskräfte	10
6. Inkrafttreten und Fortschreibung des Frauenförderplan Gleichstellungskonzept	10
Anhang	11
Tabelle 1 – Bestandsaufnahme Professuren	
Tabelle 2 – Bestandsaufnahme Mittelbau	
Tabelle 3 – Bestandsaufnahme Lehraufträge	
Tabelle 4 – Bestandsaufnahme Studentische Hilfskräfte	
Tabelle 5 – Bestandsaufnahme Studierende	
Tabelle 6 – Bestandsaufnahme Mitarbeiter_innen Nichtwissenschaftliches Personal	

1. Präambel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Insgesamt liegen folgende rechtliche Bestimmungen zu Grunde:

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

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

2. Lehre

2.1 Gender Mainstreaming und Gender in der Lehre

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

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

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

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

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

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

Zielvorgaben:

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

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

Maßnahmen:

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

2.2 Gruppe der Professor_innen

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

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

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

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

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

Fachgebiet Künstlerisch Gestalterische Grundlagen

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

Im Zeitraum des Frauenförderplans sind keine Professuren neu zu besetzen.

Fachgebiet Theorie und Geschichte

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

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

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

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

Fachgebiet Bildhauerei

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

Im Zeitraum des Frauenförderplans wird 2022 eine Professur frei.

Fachgebiet Bühnen- und Kostümbild

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

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

Fachgebiet Malerei

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

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

Fachgebiet Mode-Design

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

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

Fachgebiet Produkt-Design

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

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

Fachgebiet Textil- und Flächen-Design

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

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

Fachgebiet Visuelle Kommunikation

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

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

Weiterbildender MA-Studiengang Raumstrategien

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

Weiterbildender MA-Studiengang Kunsttherapie

Die Professur ist mit einer Frau besetzt.

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

2.3 Honorarprofessuren

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

2.4 Gruppe der Akademischen Mitarbeiter_innen

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

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

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

2.5 Gruppe der Lehrbeauftragten

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

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

Es wird eine Empfehlung ausgesprochen, die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter in den Fachgebieten, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und generell die Lehraufträge paritätisch zu vergeben.

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

3. Hochschulleitung, Zentrale Gremien

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

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

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

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

4. Verwaltung und Werkstätten

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

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

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

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

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

5. Studium

5.1 Gruppe der Studierenden

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

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

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

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

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

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

5.2 Gruppe der Studentischen Beschäftigten

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

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

6. Inkrafttreten und Fortschreibung des Frauenförderplans

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

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

Frauenförderplan 2020-2024: Bestandsaufnahme der besetzten Professuren

Stand: 10.06.2020 per 01.12.2019

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

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

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

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

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

Stand: 10.06.2020 per 01.12.2019

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

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

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

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

Frauenförderplan 2020-2024: Planmäßig freiwerdende Professuren 2020 – 2024

Stand: 10.06.2020 per 01.12.2019

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

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

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme Mittelbau

Stand: 10.06.2020 per 01.12.2019

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

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

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

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

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

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme Lehrbeauftragte

Stand: 19.11.2019 per 01.12.2019

Tabelle 3

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

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme Studentische Hilfskräfte, Tutoren

Stand: 20.11.2019 per 01.12.2019

Tabelle 4

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

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme Studierende

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

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

Frauenförderplan 2020–2024: Bestandsaufnahme nicht-wissenschaftliches Personal*

Stand: 11.06.2020 per 01.12.2019

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

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