

Mitteilungsblatt

Herausgeberin:

Nr. 254

Die Rektorin der Weißensee Kunsthochschule Berlin
Bühningstraße 20, 13086 Berlin

20.12.2022

Inhalt:

9 Seiten

**Diversity Policy
der weißensee kunsthochschule berlin**

Die im Folgenden veröffentlichte Diversity Policy der weißensee kunsthochschule berlin hat der Akademische Senat in seiner Sitzung am 14.12.2022 beschlossen.

1. Präambel

Noch immer werden in unserer Gesellschaft Menschen aufgrund einer Vielzahl sozialstruktureller Merkmale, wie beispielsweise das Geschlecht, die ethnische Herkunft, der soziale Status oder eine Behinderung, benachteiligt. Diese Formen von Diskriminierung sind weit verbreitet und zeigen sich auch an der weißensee kunsthochschule berlin. Auch an der Hochschule bestehen Wirkungszusammenhänge mit der beruflichen Entwicklung oder der Frage, wer ein Studium aufnimmt und wer nicht. Mit dieser Diversity Policy erkennt die weißensee kunsthochschule berlin an, dass gesamtgesellschaftlich bestehende Formen von Chancengerechtigkeit und struktureller Diskriminierung an den Türen einer Kunsthochschule nicht aufhören. Sie führt zu Ausschlüssen, Benachteiligung, Stereotypen und Gewalt gegenüber Betroffenen. Dabei äußert sich Diskriminierung oft subtil und nicht immer wird sie bewusst ausgeübt. Diskriminierung findet dabei nicht nur auf der individuellen Ebene statt, sondern hat immer auch eine strukturelle Dimension.

Es braucht daher Maßnahmen und Angebote, die Diskriminierung und gesellschaftlichen Ausschlüssen aktiv entgegenwirken. Eine besondere Verantwortung hat eine Kunsthochschule, weil Künstler_innen, Gestalter_innen und Kulturarbeiter_innen aktiv Umwelt, visuelle Kultur, Kunst und Räume gestalten. Die Hochschule bildet die nächste Generation dafür aus und es ist notwendig, dass diese mit möglichst vielfältigen Perspektiven ausgestattet wird und eigene Visionen möglichst frei von Diskriminierung und mit bestmöglichen Bedingungen verwirklichen kann. Zudem ist die Arbeit an einer Kunsthochschule nicht selten durch eine große Nähe und Vertrautheit zwischen Lehrenden und Studierenden gekennzeichnet und damit anfälliger für bewusste oder unbewusste Verletzungen und Grenzüberschreitungen. Deswegen ist es Aufgabe der gesamten weißensee kunsthochschule berlin, Diskriminierungen aktiv zu begegnen, sie sichtbar zu machen, Ausschlussmechanismen abzubauen und Diversifizierung aktiv zu fördern. Maßstab dafür ist, dass perspektivisch die Vielfalt der Gesellschaft auch in der Hochschule abgebildet wird.

Bei der Diversity Policy geht es um den Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, einer antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität, der geschlechtlichen Identität, des sozialen Status sowie der Benachteiligung aufgrund der Übernahme von privater Sorgeverantwortung. Im Mittelpunkt stehen die Interessen und Bedürfnisse von Betroffenen von strukturellen Diskriminierungen. Dazu braucht es ein Bewusstsein für die Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen.

Die weißensee kunsthochschule berlin ist bereits in der Vergangenheit kritischer Diversität, Diskriminierungsabbau, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit mit unterschiedlichen Maßnahmen begegnet und sieht sich diesen Themen auch weiterhin verpflichtet. Dazu bedarf es – neben strukturellen Veränderungen – auch Lern- und Reflexionsräume, um Hürden zu überwinden. Es gilt für die Zukunft, diesen Weg weiter mutig zu beschreiten, auch wenn dies alle Akteur_innen der Hochschule immer wieder vor Herausforderungen stellen wird. Und auch dann, wenn eine solch kritische Diversitätsarbeit das Freimachen von

Ressourcen ebenso erfordert wie die ständige Reflexion und Bereitschaft zur Veränderung seitens der Hochschulleitung, der Beschäftigten in der Lehre, der Verwaltung, den Werkstätten und der Technik sowie der Studierenden.

Auch wenn die Kunsthochschule gesetzlich dazu verpflichtet ist, steht zugleich fest, dass sie nur so als ein Ort der Kreativität und der Menschlichkeit ihr volles Potential entfalten kann. Die Hochschule erwartet vom Land Berlin, bei der Umsetzung ihrer Pflichtaufgaben zu Diversity Strategien ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Die gesamte *Diversity Politik* der weißensee kunsthochschule berlin basiert auf zwei aufeinander aufbauenden Teilen: Erstens die vorliegende *Diversity Policy*. Sie hat zum Ziel, die positive Haltung der khb gegenüber Diversität zu begründen und eine Handlungsgrundlage für den Umgang mit Vielfalt innerhalb der Hochschule zu schaffen. In ihr sind die Grundlagen für die Diversity Politik der Hochschule dargestellt. Sie stellt damit eine Art langfristig angelegtes Leitbild für die Hochschule dar.

Zweitens wird die Diversity Policy durch eine zusätzliche *Diversity Strategie* ergänzt. Die Diversity Strategie enthält konkrete Maßnahmen und Verfahrenswege, wie die in der Policy definierten Ziele konkret erreicht werden können (was, wann, wie, womit, ...). Die Strategie verbindet einen im umfassenden Sinn inklusiven Anspruch mit prozessorientiertem Vorgehen.

Beide Papiere zusammen dienen als Leitlinie für ein auf zentraler und dezentraler Ebene dynamisch weiter zu entwickelndes Diversitätsverständnis an der weißensee kunsthochschule berlin und seiner Verankerung in Forschung, Lehre und Verwaltung. Sie dient auch dazu, bestehende Strukturen und Angebote am Kriterium der Vielfalt zu messen. Und beide Papiere werden über verschiedene Gremien mit anschließender Befassung im Akademischen Senat einer regelmäßigen Revision unterzogen, bei der das Erreichen der Ziele kontrolliert wird und ggf. Anpassungen im Sinne veränderter Leitideen (Policy) sowie neuer Konzepte und Maßnahmen (Strategie) vorgenommen werden.

2. Gesetzlicher Rahmen

Vielfalt, Diversität und Chancengerechtigkeit unterliegen nicht einfach einer Wahlfreiheit, wie beispielsweise ein Audit zur Familienfreundlichkeit. Vielmehr existieren verbindliche gesetzliche Vorgaben, die es zu beachten gilt. Die gesetzliche Verpflichtung zur Umsetzung speist sich aus unterschiedlichsten Quellen, teils formulierten generalisierten Ansprüchen, teils richten sie sich explizit an benachteiligte Gruppen. Die relevantesten gesetzlichen Vorgaben werden im Folgenden kurz skizziert:

- *Grundgesetz*: Artikel 3 des Grundgesetzes legt fest, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und der Staat nicht nur die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert, sondern auch auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Zudem darf niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Allein hieraus ergibt sich für die weißensee kunsthochschule berlin als öffentliche Einrichtung ein gesetzlicher Auftrag zur Gleichstellung und Antidiskriminierung.
- *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz des Bundes (AGG)*: Mit dem AGG wurde 2006 ein Gesetz geschaffen, das den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch private Akteur_innen (u.a. Arbeitgeber_innen und Anbieter_innen von Waren und Dienstleistungen) umfassend regelt. Hieraus ergibt sich für die weißensee kunsthochschule berlin ein Auftrag zur Antidiskriminierungsarbeit sowohl in Bezug auf die Beschäftigten (Arbeitgeberin) als auch mittelbar für die Lehre.
- *Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG)*: Das Berliner LADG dient dem Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Berlin sowie der Herstellung und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity). Dem LADG liegt im Vergleich zu vergleichbaren Gesetzen des Bundes oder der Länder ein erweiterter Katalog zu schützender Diskriminierungsmerkmale zugrunde, der auch in der Diversity Policy Berücksichtigung findet. So werden zum Beispiel der soziale Status und chronische Erkrankungen einbezogen. Zudem werden im LADG präventive und diversitybezogene Ansätze gezielt gestärkt und die Zielstellung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als verbindliches Leitprinzip verankert. Gemäß dem LADG darf kein Mensch im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status diskriminiert werden. Das LADG betont ebenfalls die explizite Verantwortung der Berliner Hochschulen gegenüber Studierenden.

- *Berliner Hochschulgesetz (BerHfG)*: Das Berliner Hochschulgesetz fördert explizit die Gleichstellung der Geschlechter, indem es die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten regelt, etwa ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Kommissionen. Gemäß BerHfG sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte „bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen“ (§ 59 Abs. 10 BerHfG).
- *Landesgleichstellungsgesetz (LGG)*: Das Landesgleichstellungsgesetz sieht einen Gleichstellungs- und Inklusionsauftrag vor und plant einen Nachteilsausgleich sowie die Förderung von Frauen. Es sieht bspw. bei gleicher Qualifizierung die Bevorzugung von Frauen in Bereichen vor, in denen diese unterrepräsentiert sind (§ 8 Abs. 1 LGG).
- *Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG)*: Analog zum LGG fördert das PartIntG Menschen mit Migrationsgeschichte. Die Gesetze stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen sich gegenseitig – nicht zuletzt deshalb, weil Menschen mit Migrationsgeschichte auch zur Hälfte Frauen sind und ein hoher Anteil von Frauen eine Migrationsgeschichte hat.
- *Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG)*: Das LGBG ist die rechtliche Grundlage der Politik für Menschen mit Behinderungen in Berlin und aus inklusionspolitischer Sicht von zentraler Bedeutung. Es verpflichtet den Berliner Senat und die öffentlichen Stellen in Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und gemäß Artikel 11 der Verfassung von Berlin den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Rechte durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Das LGBG stellt die gesellschaftlichen Barrieren in den Fokus. „Menschen mit Behinderungen (...) sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (LGBG § 3) Behinderung stellt hier keine persönliche Eigenschaft dar, sondern es wird zwischen den Beeinträchtigungen von Menschen und ihren Behinderungen unterschieden. Eingeschlossen sind jeweils auch länger andauernde und chronische Erkrankungen.

3. Verständnis und zentrale Begrifflichkeiten

Gerade weil die Sprache in den hier zu verhandelnden Kontexten einem starken Wandel unterliegt, werden im folgenden Abschnitt zentrale Begrifflichkeiten definiert, um zu einem gemeinsamen Verständnis zu gelangen.

- (1) *Diversity*: Diversity oder auch Vielfalt meint an unserer Hochschule die Wertschätzung aller Mitarbeiter_innen und Studierenden, unabhängig und in Anerkennung ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Sprache, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, ihres Lebensalters, ihrer sexuellen Identität, ihrer geschlechtlichen Identität, ihres sozialen Status und ihrer privaten Sorgeverantwortung. Dabei wird Vielfalt macht- und diskriminierungskritisch verstanden, als *Critical Diversity*, um gleichberechtigte Zugangsmöglichkeiten für alle zu schaffen. Denn der Hochschule ist bewusst, dass die einzelnen Identitätsmerkmale in der gesellschaftlichen Praxis oftmals ungleich bewertet werden und somit hierarchische Beziehungen entstehen. Critical Diversity berücksichtigt daher die Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen. Ausgehend von diesem weiten Verständnis von Diversity gilt es, entsprechende Rahmenbedingungen an der Hochschule zu schaffen sowie den Zugang zu der Hochschule so zu gestalten, dass angestrebte Vielfalt von Menschen und Lebensformen an der khb möglich wird.
- (2) *Diskriminierung*: Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen oder aufgrund unreflektierter, z. T. auch unbewusster Einstellungen, Vorurteile, tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale oder emotionaler Assoziationen. Sie sind Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichverhältnisse und erfolgen in der Regel in komplexen mehrdimensionalen Prozessen¹. Die weißensee kunsthochschule berlin orientiert sich bei den Merkmalen an dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Demnach setzt sich die weißensee kunsthochschule berlin aktiv für den Schutz vor Diskriminierung aufgrund folgender Merkmale ein:

- * *des Geschlechts,*
- * *der ethnischen Herkunft,*
- * *einer rassistischen Zuschreibung,*
- * *einer antisemitischen Zuschreibung,*
- * *der Sprache,*

¹ Vgl. auch: weißensee kunsthochschule berlin Anti-Diskriminierungsrichtlinie und Beschwerdemanagement.

- * *der Religion,*
- * *der Weltanschauung,*
- * *einer Behinderung,*
- * *einer chronischen Erkrankung,*
- * *des Lebensalters,*
- * *der sexuellen Identität,*
- * *der geschlechtlichen Identität,*
- * *des sozialen Status² sowie*
- * *der Übernahme von Sorgeverantwortung*

Diese schützenswerten Merkmale werden in der Diversity Strategie mit entsprechenden konkreten Zielen und Maßnahmen verknüpft. Wenn bei der Umsetzung aus inhaltlichen Gründen oder aufgrund beschränkter Ressourcen einzelne Merkmale temporär hervorgehoben werden, verliert die weißensee kunsthochschule berlin die anderen Merkmale jedoch nie aus dem Blickfeld.

Bei der Antidiskriminierungsarbeit ist es erforderlich, verschiedene Dimensionen von Diskriminierung zu beleuchten.³ Neben der individuellen Ebene sind hier u.a. zu nennen die strukturelle, die institutionelle, die historische sowie die mediale Ebene:

- *Individuelle Diskriminierung* geschieht zwischen Einzelpersonen, bei denen Opfer und Täter_innen klar benannt werden können, z.B. in Form von Stereotypisierung, Hate Speech oder körperlichen Angriffen.
 - *Strukturelle Diskriminierung* basiert auf tief verankerten sozialen Hierarchien, bei denen manche Identitätsmerkmale als anderen überlegen gelten. Strukturelle Diskriminierung als Form der indirekten Diskriminierung kann als Manifestation dieser Ungleichheiten verstanden werden.
 - *Institutionelle Diskriminierung* meint die Benachteiligung bestimmter Gruppen, die durch Gesetze, Institutionen und Normen aufrechterhalten und reproduziert wird. Ähnlich wie strukturelle Diskriminierung bleibt institutionelle Diskriminierung oft unentdeckt – Gesetze und Verordnungen scheinen oft neutral, benachteiligen jedoch (teils unbewusst) bestimmte Gruppen.
 - Bei der *historischen Diskriminierung* schließlich geht es um die Kontinuität und die Einflüsse von historischen Ereignissen (z.B. Kolonialismus, Genozide) auf heutige Diskriminierungserfahrungen. So ist Antisemitismus heute geprägt und beeinflusst vom Antisemitismus der Vergangenheit. Diskriminierungsmechanismen können häufig nur über einen historischen Blick richtig verstanden werden.
 - *Mediale Diskriminierung:* In massenmedialen Angeboten werden Angehörige bestimmter sozialer Gruppen, insbesondere gesellschaftlicher Minderheiten wenig repräsentiert und falls doch, wird häufig ein negatives Bild von diesen gezeichnet.
- (3) *Rassismus:* Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion abwertet. Mit dieser Ideologie werden ungleichwertige soziale und ökonomische Lebensverhältnisse, Ausschlüsse von Menschen oder sogar Gewalt gerechtfertigt. Rassismus ist dabei kein „einfaches“ Mobbing, denn Rassismus beruht auf einem realen Machtunterschied in unserer Gesellschaft. Voraussetzung dafür ist, dass Menschen nach äußerlichen oder (vermeintlichen) kulturellen Merkmalen in „Wir“ und „Andere“ eingeteilt werden. Die „Anderen“ werden dabei als weniger wert oder weniger gut als das „Wir“ eingestuft. Der Hochschule ist bewusst, dass Rassismus zu den alltäglichen Erfahrungen von Schwarzen Menschen und People of Color (PoC) gehören und auch im Bildungssystem rassistische Ausgrenzungsmechanismen verankert sind.
- (4) *Intersektionalität:* Unter *Intersektionalität* werden Prozesse der Mehrfachdiskriminierung durch die Überschneidung mehrerer Formen sozialer Ungleichheit verstanden. So sind z.B. Schwarze Frauen neben Sexismus auch von rassistischer Diskriminierung betroffen, was wiederum dazu führt, dass sie Sexismus anders erleben als weiße Frauen. Eine Diversity-Strategie, die Menschen als homogene Gruppen hinsichtlich ihrer Diskriminierungserfahrungen entlang eines einzigen Merkmals betrachtet, übersieht diese

² Hier geht die khb von einem erweiterten Verständnis aus und spricht sich gegen jegliche Form von Klassismus aus, also der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position.

³ Vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), „Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen“, URL: <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/> (letzter Zugriff: 03-02-2022)

Mechanismen. Intersektionale Betrachtungsweisen helfen, Probleme in ihrer Komplexität wirklich zu verstehen und Lösungen zu finden.

- (5) *Empowerment*: Für eine erfolgreiche Diversity Politik an der weißensee kunsthochschule berlin ist auch das Konzept des Empowerments von zentraler Bedeutung. Empowerment hat unter anderem zum Ziel, Menschen die Diskriminierungen ausgesetzt sind, Räume und Maßnahmen zu eröffnen, in denen unter anderem Selbstfindung, Selbstanerkennung, Selbstheilung, Verbundenheit und Community erlebt werden können. Empowerment ist als Werkzeugkasten zu verstehen, der Menschen in ihrer Wahrnehmung bestätigt, zum Austausch ermutigt und damit dem Gefühl der Isolation entgegenwirkt. Dies gilt in besonderem Maße auch für Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, deren Beeinträchtigungen oft unsichtbar für Außenstehende und Nichtbetroffene sind, und für die eine Offenlegung ihrer Benachteiligung sehr oft eine große Herausforderung darstellt. Darüber hinaus geht es darum, benachteiligte Gruppen dahingehend zu stärken, eigene Forderungen zu formulieren, die einen Abbau von selbst erlebten diskriminierenden Strukturen fördern können und gemeinsam eine Sprachrohrfunktion zu etablieren und zu nutzen. Das Ausloten von „Sicheren und Mutigen Räumen“ (Safe(r) and Braver Spaces) zum Erlernen von empowerndem Wissen und Verlernen von anerzogenen bzw. internalisierten diskriminierenden Bildern gehört ebenso dazu. Für die weißensee kunsthochschule berlin bedeutet dies z.B. Vorbilder zu präsentieren und Räume zu schaffen, die strukturellen Ungleichverhältnissen pragmatisch entgegenwirken.

4. Wesentliche Meilensteine zu einer umfassenden Diversity Policy an der weißensee kunsthochschule berlin

Die bisherige Diversitätspolitik hat sich insbesondere aus der Frauen- und Gleichstellungspolitik der weißensee kunsthochschule berlin heraus entwickelt. In den letzten Jahren haben Themen wie Antirassismusbearbeitung, Inklusion und Antidiskriminierung an Gewicht gewonnen. Dieses prozesshafte Gestalten und das Aufnehmen neuer gesellschaftspolitischer Themen ist ein Kennzeichen der lebendigen Diversitätspolitik der Kunsthochschule. Die hier folgende Rückschau zeigt: Erste Schritte sind erfolgt, doch es besteht noch weiterer Handlungsbedarf.

- Strukturell ist die Arbeit zu Diversität und Gleichstellung durch die *Frauenbeauftragte*, den *Frauenbeirat* und die *Kommission für Chancengleichheit*, der mindestens zwei Hochschullehrer_innen und jeweils mindestens ein_e akademische Mitarbeiter_in, ein_e sonstige Mitarbeiter_in und ein_e Student_in angehören, an der Kunsthochschule verankert.
- *Frauenförderrichtlinien*: Am 8. April 1997 hat der Akademische Senat Frauenförderrichtlinien beschlossen und damit Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert und Maßnahmen beschlossen, um die strukturelle Benachteiligung von Frauen zu beseitigen, gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sicherzustellen und eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. (Mitteilungsblätter der weißensee kunsthochschule berlin Nr. 32 vom 23. Mai 1997, Nr. 60 vom 20. Dezember 1999).
- *Gleichstellungskonzept*: Im Juli 2015 hat der Akademische Senat das Gleichstellungskonzept beschlossen, welches einen Überblick über bereits erfolgte Maßnahmen und Richtlinien gibt. 2022 wird das Gleichstellungskonzept aktualisiert. Darin werden Gleichstellungsziele und Maßnahmen definiert und Vorschläge für eine stärkere Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt, intersektionalen Perspektiven und Frauenförderung an einer künstlerischen Hochschule gemacht.
- *Frauenförderplan*: Im April 2005 wurde der erste Frauenförderplan für die Jahre 2006 bis 2009 vom Akademischen Senat beschlossen. Der Frauenförderplan wird regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben. Der aktuelle Frauenförderplan für die Jahre 2020 bis 2024 wurde vom Akademischen Senat im Juni 2020 beschlossen. Durch Zielvorgaben und Maßnahmen wird für einzelne Bereiche festgelegt, wie die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht werden kann und es werden konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Statusgruppen gemacht. Der Akademische Senat prüft jeweils, insbesondere bei Berufungsverfahren, ob die Zielvorgaben eingehalten werden.
- *Satzung Chancengleichheit*: Am 11. April 2012 hat der Akademische Senat eine Satzung Chancengleichheit (Satzung Gender Mainstreaming/Chancengleichheit Frauenförderung) erlassen. Darin bekennt sich die Hochschule explizit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung und Lehre und zum Prinzip des Gender Mainstreaming, der Frauenförderung und zur Verpflichtung des Prinzips antidiskriminatorischer Maßnahmen auf allen Ebenen.
- *Leitfaden gendergerechte Sprache*: Die an der Hochschule eingeführte gendergerechte Sprachwahl wurde verbindlich in einem Leitfaden festgeschrieben, der vom Akademischen Senat im Juli 2015 beschlossen wurde.

- *Themenspezifische Veranstaltungen:* Der Frauenbeauftragten stehen Mittel für die Durchführung von Veranstaltungen zu den Themen Gender und Diversity zur Verfügung. Über die Verwendung der Mittel entscheidet der Frauenbeirat.
- Seit 2016 wird der *Hochschultag* zu den Themenbereichen von Seiten der Kommission Chancengleichheit hochschulweit für alle Statusgruppen durchgeführt.
- *Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie:* Studierende mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen werden vom Referat für *Studienangelegenheiten* beraten. Durch individuelle Sonderstudienpläne wird den Belangen der Studierenden zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie Rechnung getragen. Und es gibt verschiedene Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Care-Verantwortung.
- *Drittmittelprojekte:* 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.
- *Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP):* Seit Jahren ist die weißensee kunsthochschule berlin erfolgreich beteiligt am Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP).
- *BCP Projekt „Ich sehe was, was du nicht siehst.“:* Im Wintersemester 2019 startete an der weißensee kunsthochschule berlin für alle Akteur_innen der Kunsthochschule ein Projekt, das sich mit Fragen rund um kritische Diversität beschäftigte.
- *Die Antidiskriminierungsrichtlinie und Beschwerdemanagement:* Der Akademische Senat hat in seiner Sitzung am 12.6.2019 eine entsprechende Richtlinie für die weißensee kunsthochschule berlin beschlossen.
- *Statement gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der weißensee kunsthochschule berlin:* Im April 2019 positioniert sich die Hochschulleitung öffentlich gegen sexualisierte Diskriminierung an der weißensee kunsthochschule berlin.
- *Fortbildungen:* Die Hochschulmitglieder wurden bereits durch verschiedene Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie sensibilisiert.
- *Diversity in der Lehre:* Im Bereich der Lehre an der weißensee kunsthochschule berlin spielen Gender Studies und Auseinandersetzungen mit Diversität, Intersektionalität und Antidiskriminierung eine zunehmende Rolle.
- **foundationClass:* Das Programm *foundationClass (*fC) der weißensee kunsthochschule berlin besteht seit 2016; es richtet sich an Kunsthochschulinteressierte mit Fluchterfahrung, die in ihren Heimatländern entweder ein Kunst- oder Designstudium aufnehmen wollten oder dies bereits begonnen hatten. Das Ziel der *fC besteht darin, die Voraussetzungen zur Aufnahme oder Weiterführung eines künstlerisch gestalterischen Studiums an einer Hochschule für Kunst und Design in Deutschland zu schaffen. Das Programm wurde vielfach ausgezeichnet. Teilnehmende der *fC haben u.a. in Kooperationen mit dem Maxim-Gorki-Theater und der neuen Gesellschaft für bildende Kunst (nGbK) sowie bei der 10. Berlin Biennale Ausstellungen realisiert. Das aus der *fC hervorgegangene und unabhängig operierende *foundationClass*collective wurde für 2022 zur documenta 15 (fifteen) eingeladen. Die Finanzierung erfolgt aus Fördermitteln des Landes Berlin (Programm Qualitäts- und Innovationsoffensive), des Arab Fund for Arts and Culture (AFAC), des Stiftungsfonds Deutsche Bank/Stifterverband Deutsche Wissenschaft sowie des Deutschen Akademischen Auslandsdiensts (DAAD, Programm Welcome).
- **equalAccess:* *equalAccess ist ein DAAD Integra gefördertes Projekt zur Verbesserung des Hochschulalltags von BIPOC Studierenden mit und ohne Fluchterfahrung. Methoden sind: Empowermentworkshops und -räume für BIPOC, individuelle Beratungsarbeit, hochschulinterne Gremienarbeit, hochschulübergreifende Netzwerkarbeit. Die weißensee kunsthochschule berlin bietet mit *equalAccess erstmalig positionierte Empowermentarbeit an. Das Projekt findet in enger Anlehnung an *foundationClass statt
- *Projektarbeit:* In den letzten Jahren fand in einer Vielzahl unterschiedlichster Projekte eine implizite, teils sogar explizite Auseinandersetzung mit Diversity auf künstlerischer und/ oder inhaltlicher Ebene statt.

5. Ziele der Diversity Policy der weißensee kunsthochschule berlin

Damit sich die Vielfalt der Gesellschaft so schnell wie möglich an der Hochschule abbilden kann und Diversität noch umfassender an der khb lebbar wird, sollte sich die weißensee kunsthochschule berlin für die nächsten Jahre auf die folgenden Ziele fokussieren:

- Schaffung entsprechender *Zugangsvoraussetzungen*. Nur so ist es möglich, dass Vielfalt an der Hochschule Einzug erhält. Dies gilt in Bezug auf die Studierenden, aber gleichermaßen auch in Bezug auf die Beschäftigten der khb. Zentrale Handlungsfelder im Rahmen der Diversity Policy sollten die Erhöhung des Anteils von BIPOC in Lehre, Studium und Verwaltung, die Erhöhung von Mobilitäten von Studierenden mit Behinderung und chronischen Krankheiten sowie die Steigerung der Mehrsprachigkeit sein.
- Hinsichtlich einer sichtbar gelebten Willkommenskultur, einer kosmopolitischen und interkulturell respektvollen Geisteshaltung und einer starken *Internationalisierung* der weißensee kunsthochschule berlin wird die Förderung von Mobilitäten von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter_innen gesteigert. Mit einer gesteigerten Mobilität von Studierenden mit Studien- und Praxisaufenthalten soll auch die Employability der Absolvent_innen im Kontext von globalen Arbeitsbeziehungen und internationalen künstlerischen Betätigungsfeldern spürbar verbessert werden.
- Es gilt, die *Gleichstellung der Geschlechter* zu fördern und *Geschlechtervielfalt* an der weißensee kunsthochschule berlin sichtbar zu machen sowie die geschlechtliche Selbstbestimmung von trans*, inter* und nichtbinären Hochschulangehörigen und Studierenden zu stärken. Hier kommen dem Gleichstellungskonzept der Kunsthochschule sowie der Arbeit der Frauenbeauftragten, des Frauenbeirats und der Kommission Chancengleichheit eine besondere Rolle zu.
- Die *Antirassismuarbeit* stärken. Rassismus ist tief in die Deutsche Gesellschaft eingeschrieben und eine wirkmächtige Ideologie. Die Mehrheitsgesellschaft muss Rassismus also „verlernen“ und das gilt auch für die weißensee kunsthochschule berlin. Dafür muss Rassismus in seinen strukturellen, alltäglichen wie auch gewalttätigen Formen erkannt, ernst genommen und ihm entschieden begegnet werden. Das Hauptziel hier lautet daher: Schaffung von Grundlagen, um strukturellen Rassismus und Rassifizierungen an der Hochschule adäquat entgegenwirken zu können. Stichworte hier sind: Sensibilisierung, Information, Reflexion des eigenen Handelns, der Wahrnehmung und der Denkweise und Empowermentarbeit.
- Die Hochschule tritt Rechtsextremismus und jeder Form von (Alltags-)Diskriminierung aufgrund von Weltanschauung und Religion entgegen, hier insbesondere dem Antisemitismus in allen seinen Ausprägungen wie geschichtsrevisionistischen und strukturellen Formen. Denn jüdisches Leben auf dem Campus darf nicht gefährdet sein und jüdische Forscher_innen, Lehrende und Studierende müssen sich an der khb sicher fühlen können. Entsprechende Initiativen sowie Angebote in Studium und Lehre sind für die erfolgreiche Bekämpfung des Antisemitismus von höchster Wichtigkeit.
- Die weißensee kunsthochschule berlin soll möglichst barrierefrei werden. Barrierefreiheit heißt, dass Gebäude und Plätze, Arbeitsstätten, Sozialräume sowie Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungen, Informations- und Kommunikationstechnik und Veranstaltungsangebote so gestaltet werden, dass sie für alle Menschen ohne Einschränkung zugänglich und nutzbar sind. Dies stellt sich als eine besondere Aufgabe dar, sowohl in Hinblick auf die Entwicklung des geplanten Wissenschafts- und Kreativstandorts Campus Weißensee in den kommenden Jahren als auch bei der Berücksichtigung des bestehenden Denkmalschutzes vor allem auf den Gebäuden aus der Erbauungszeit, sodass dieses Ziel voraussichtlich nicht für alle Gebäudeteile erreicht werden kann.
- Die Kunsthochschule wirkt der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankung entschieden entgegen. Ungleichbehandlungen, Grenzüberschreitungen und stereotype Zuweisungen, die Menschen wegen ihrer Beeinträchtigung erfahren, sollen aktiv vermieden werden. Die Hochschule verpflichtet sich, Strukturen zu schaffen, die Menschen enthindern, ohne sie zu stigmatisieren, und in denen die individuelle Expertise und Vielfalt wertgeschätzt und gefördert wird. Ein wichtiger Meilenstein hier wäre das seit einigen Jahren anvisierte Pilotprojekt zur Inklusion, dessen Realisation allerdings von der Bereitstellung von Landes- bzw. Bundesmitteln abhängig ist.
- Die weißensee kunsthochschule berlin möchte ein Raum sein, in dem weder die soziale Herkunft, noch die soziale und ökonomische Position oder der biographische Hintergrund (z.B. Ost/West) ein Grund für Exklusion oder jegliche andere Form von Benachteiligung wird. Abwertungserfahrungen auf kultureller, institutioneller und individueller Ebene sollen unbedingt vermieden werden. Die Kunsthochschule wird daher aktiv und auf allen Ebenen ihres künstlerischen, wissenschaftlichen und politischen Handelns gegen Klassismus und die Diskriminierung von Menschen wegen ihrer Herkunft angehen. Aufgrund der spezifischen Historie der Kunsthochschule soll zudem ein verstärktes Bewusstsein insbesondere auch

für ostdeutsch sozialisierte Akteur_innen geschaffen werden. Die Hochschule hat das Ziel, dass Ostdeutsche in Kunst, Design und Wissenschaften angemessen repräsentiert sind.

- Die weißensee kunsthochschule berlin soll ein Ort sein, an dem Menschen, unabhängig von ihrer Sorgeverantwortung für Dritte, gleichberechtigt Lernen und Arbeiten können. Dabei versteht sich die weißensee kunsthochschule berlin als ein Ort mit einer familienorientierten Hochschulkultur, die vielfältige Familienformen anerkennt und ebenso Sorgearbeit vielfältig denkt. Hier gilt es entsprechende Rahmenbedingungen für Eltern sowie Menschen mit privater Pflegeverantwortung zu schaffen, etwa bei den Arbeitszeiten oder den Arbeitsbedingungen (Stichwort: Gesundheitsschutz) sowie den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und dabei die Chancen zu nutzen, die durch die Digitalisierung geboten werden.
- Die Kunsthochschule geht aktiv gegen Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vor. Künstlerische Hochschulen zeichnen sich durch eine große Nähe und Vertrautheit zwischen Lehrenden und Studierenden aus. Diese Nähe kann dann zum Problem werden, wenn es innerhalb des Verhältnisses zu Grenzüberschreitungen, Verletzungen oder Konflikten kommt, weil Betroffene in solchen Fällen besonders verletzlich sind und die Hemmschwelle, Beschwerde einzureichen, umso größer ist.⁴ Schutz für Betroffene von Diskriminierung bietet eine Bewusstmachung, Aufklärung und ein gutes Antidiskriminierungs- und Beschwerdemanagement, das unter Anhörung und Berücksichtigung aller Perspektiven ein kompetentes Beratungsangebot machen kann. Hier die bestehenden Strukturen auszubauen und die beteiligten Akteur_innen zu befähigen ist erklärtes Ziel der Hochschule.
- Es braucht eine *diskriminierungssensible Lehre* an unserer Kunsthochschule. Die Veränderung von Rahmenbedingungen, der Abbau von strukturellen Hürden, die Auseinandersetzung mit Stereotypen und Ausgrenzung muss auch Gegenstand von Forschung und Lehre sein. In diesem Sinne ist „gute Lehre“ diversitätsreflektierend und nimmt Lernende in ihren Erfahrungen, Perspektiven und Zugängen ernst. Sie ist vielseitig und verzichtet auf „one size fits all“-Lösungen, bei denen diejenigen schnell aus dem Blick geraten, die nicht dem Bild vom „Normalstudierenden“ entsprechen. Voraussetzung dafür ist, dass eigene gesellschaftliche Positionierungen und Handlungsweisen hinterfragt, gekennzeichnet und ggf. verändert werden. Ein solches Vorgehen ist anspruchsvoll und muss von den Lehrenden teilweise erst noch erlernt werden.
- Die Komplexität des „Systems Hochschule“ ist hoch und gerade für Studierende, die nur einen begrenzten Zeitraum an der Hochschule tätig sind, oftmals nur schwer zu durchschauen. Dies birgt Gefahren einer meist unfreiwilligen Selbstexklusion, wenn es um die politische Beteiligung von Studierenden geht. Hier gilt es Maßnahmen, wie z.B. Schulungen und Informationsangebote, zu formulieren, um die Partizipation und den Zugang zu politischen Ämtern und Aufgaben (nicht nur) für Studierende möglichst niedrigschwellig zu gestalten.

6. Handlungsgrundsätze für eine erfolgreiche Diversity Politik

Zur Erreichung der hier genannten Ziele setzt die weißensee kunsthochschule berlin auf eine *Doppelstrategie* aus einerseits spezifischen Maßnahmen und andererseits aus strukturellen Veränderungen.

Spezifische Maßnahmen sind individuelle Maßnahmen, die darauf abzielen, festgestellte Ungleichheiten und Diskriminierungen zu beseitigen (Nachteilsausgleich). Es handelt sich dabei also um reaktive Maßnahmen, die sich an bestimmte Zielgruppen richten. Hierzu gehören beispielsweise konkrete Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen, aber auch Arbeitszeitangebote für Menschen mit Sorgearbeit-Verantwortung oder Möglichkeiten für ein Empowerment zur Selbstbestimmung und Stärkung für BIPOC.

Strukturelle Veränderungen wie beispielsweise der Abbau von Zugangsbarrieren zur Hochschule sind unabdingbar, wenn es darum geht, Diversity auf Dauer an der weißensee kunsthochschule berlin zu etablieren. In der Praxis bedeutet dies, die Einbeziehung der verschiedenen Diversity Kategorien in alle hochschulpolitischen Felder und Aktivitäten an der weißensee kunsthochschule berlin. Demnach sind alle Maßnahmen stets daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Situation von Beschäftigten und Studierenden auswirken und gegebenenfalls neu zu überdenken. Wichtig dabei ist die Nachhaltigkeit dieser Strukturveränderungen.

Eine *regelmäßige Erfolgskontrolle* der in der Diversity Strategie festgelegten Ziele und Maßnahmen ist für die Nachhaltigkeit der Diversity Policy wichtig. Im Rahmen einer Evaluation gilt es, Erfolg und Misserfolg zu erheben und entsprechend der Ergebnisse neue bzw. veränderte Maßnahmen zu initiieren. Diese Evaluation sollte alle 5 Jahre erfolgen.

⁴ Siehe hierzu auch das Statement weißensee kunsthochschule berlin gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Hochschulleitung April 2019.

Bei der Organisationsentwicklung der Kunsthochschule in den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass die Verbindung einer *Top-down*- mit einer *Bottom-up*-Strategie zu sehr guten Ergebnissen führt. Daher soll dieser Ansatz auch bei der Umsetzung der Diversity Ziele stärker genutzt werden. Gerade dieses hohe Maß an Partizipation fördert einen proaktiven Einsatz der verschiedenen Statusgruppen, befähigt sie, kreativer zu denken und führt am Ende zu Lösungen, die sich mehr nach den praktischen Anforderungen als nach abstrakten Ideen richten und die dadurch eine höhere Akzeptanz bei Beschäftigten sowie Studierenden erfahren.

Die Operationalisierung der in der hier vorliegenden Diversity Policy formulierten Ziele wird umfassend in der dazugehörigen *Diversity Strategie* beschrieben. Sie dient den Verantwortlichen der weißensee kunsthochschule berlin dazu, die Ziele zu konkretisieren und mittels spezifischer Maßnahmen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich umzusetzen.

Berlin, den 20.12.2022

Dr. Angelika Richter
Rektorin der
weißensee kunsthochschule berlin