

Mitteilungsblatt

Herausgeberin:

Nr. 272

Die Präsidentin der
Weißensee Kunsthochschule Berlin
Bühningstraße 20, 13086 Berlin

16.03.2026

Inhalt:

12 Seiten

Weißensee Kunsthochschule Berlin – Frauenförderplan 2025 – 2029

*verabschiedet vom
Akademischen Senat der weißensee kunsthochschule berlin
in seiner Sitzung am 4.12.2024*

Inhalt

1. Präambel: Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten globaler Krisen	2
a) Rechtliche Grundlagen	3
b) Weitere Satzungen und Richtlinien	3
c) Drittmittel-Projekte und Frauenförderung	4
2. Gender Mainstreaming und die Verankerung von Geschlechterforschung	6
a) Gendermainstreaming und Sensibilisierung	6
b) Lehre	7
c) Forschung	7
3. Evaluation des Frauenanteils nach Statusgruppen und Empfehlungen	8
a) Gruppe der Professor_innen	8
b) Honorarprofessuren	10
c) Mittelbau und Werkstätten	10
d) Gruppe der der Lehrbeauftragten	10
4. Hochschulleitung und Zentrale Gremien	11
5. Verwaltung	11
6. Studium	11
a) Gruppe der Studierenden	11
b) Gruppe der studentischen Beschäftigten	12
7. Inkrafttreten und Fortschreibung des Frauenförderplans	12
Anhang	13

Anhang

Tabelle 1.1 – Bestandsaufnahme Professuren

Tabelle 1.2 – Auswertung des vorherigen Berichtszeitraums 2019 – 2024 | erfolgte Berufungen und Stellenveränderungen

Tabelle 1.3 – Planmäßig freiwerdende Professuren 2025 – 2029

Tabelle 2 – Bestandsaufnahme Mittelbau, Werkstätten

Tabelle 3 – Bestandsaufnahme Lehrbeauftragte

Tabelle 4 – Bestandsaufnahme studentische Beschäftigte, Tutor_innen

Tabelle 5 – Bestandsaufnahme Studierende

Tabelle 6 – Bestandsaufnahme nicht-wissenschaftliches Personal

1. Präambel: Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit in Zeiten globaler Krisen

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 letzte Frauenförderplan wurde während der Corona-Krise verabschiedet, die Frauen durch den Wegfall von Kinderbetreuung und Zunahme häuslicher Gewalt besonders negativ betroffen hat. Wir konnten eine Retraditionalisierung von Geschlechterrollen zum Nachteil von Frauen in Krisenzeiten beobachten. An der weißensee kunsthochschule berlin mussten wir unsere Maßnahmen zum Krisenmanagement stets auf ihre Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit überprüfen. Frauenförderung und Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit stehen immer im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Themen. Vier Jahre später beschäftigen uns insbesondere die Klimakrise, internationale Kriege und der Rechtsruck in Deutschland und Europa, wodurch weitere Einschränkungen von Errungenschaften in den Bereichen Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung zu befürchten sind. Auch in Europa werden zunehmend das Recht auf Abtreibung und damit die körperliche Selbstbestimmung von Frauen infrage gestellt, ebenso wie das Recht für queere und trans* Menschen, Kinder zu bekommen und Eltern zu sein. In Deutschland gibt es auf Länderebene bereits Verbote für geschlechtergerechte Sprache. Dies führt noch einmal vor Augen, wie wichtig Frauenförderung und Gendermainstreaming nach wie vor sind und wie wenig wir Erfolge in der Gleichstellung für selbstverständlich nehmen können. Gute Arbeitsbedingungen durch die 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. Was wir außerdem wissen – wir müssen die gesellschaftlichen Herausforderungen intersektional und miteinander verbunden betrachten. Wenn das Recht auf Asyl beschnitten wird, dann ist es nicht nur ein „Rassismusthema“, sondern betrifft auch akut unsere weiblichen internationalen Studierenden und die Teilnehmerinnen der **foundationClass*. Auch zwischen Klimagerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit gibt es wesentliche Verbindungen und damit viel Potential für Solidarität und Bündnisse.

Im vorliegenden Frauenförderplan werden durch Zielvorgaben und Maßnahmen in den einzelnen Bereichen festgelegt, wie die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht werden kann. Dieser binäre Fokus auf Männer und Frauen leitet sich aus dem Grundgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ab. Eine Verpflichtung zur Verbesserung der Selbstbestimmung von trans*, inter*, nichtbinären Menschen findet sich in unserer Diversity Policy und ist rechtlich verankert im BerlHG. Einige Maßnahmen konnten in den letzten Jahren bereits realisiert werden, denn Geschlechtervielfalt ist gelebte Realität an deutschen Hochschulen und so auch an der weißensee kunsthochschule berlin.

Der Frauenförderplan dient in erster Linie der Festlegung von konkreten Zielen für alle Status- und Beschäftigungsgruppen zur Realisierung der Gleichstellung von Männern und Frauen auf Grundlage von statistischen Bestandsaufnahmen. Der Frauenförderplan ergänzt so das Gleichstellungskonzept. Leider

ist bei dieser statistischen Bestandsaufnahme Geschlechtervielfalt unter den Hochschulangehörigen unsichtbar. Die weißensee kunsthochschule berlin ist eine kleine Hochschule, und die Anzahl der zwischen 2025 und 2029 freiwerdenden Stellen ist überschaubar. **Da jedoch schon kleine Veränderungen große statistische Schwankungen verursachen, werden die freiwerdenden Stellen größtenteils einzeln benannt, statt mit pauschalen Prozentzahlen zu arbeiten.**

Neben den Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen enthält der Frauenförderplan Empfehlungen zum Ausbau der Frauen- und Genderstudien sowie zur Förderung des weiblichen Nachwuchses.

Die weißensee kunsthochschule berlin achtet auch bei der Besetzung aller Gremien, insbesondere die Berufungs- und Auswahlkommissionen auf Geschlechterparität, um die Geschlechterdemokratie zu wahren. Sie appelliert an die Fachgebiete, nach Möglichkeiten der Entlastung von Kolleginnen zu suchen, um deren stärkere Beteiligung an den Hochschulgremien zu erleichtern.

a) Rechtliche Grundlagen

Insgesamt liegen folgende rechtliche Bestimmungen zu Grunde:

- das Grundgesetz Art. 3, Abs. 2
- das Hochschulrahmengesetz (HRG)
- das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)
- das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG)
- das Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- der Hochschulstruktur- und Entwicklungsplan der weißensee kunsthochschule berlin
- Frauenförderrichtlinie 1997
- Satzung Chancengleichheit

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

b) Weitere Satzungen und Richtlinien

2022 hat die weißensee kunsthochschule berlin ein umfangreiches Gleichstellungskonzept verabschiedet, welches weitere Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule vorsieht. Das Gleichstellungskonzept ist als ein breit angelegtes Strategiepapier zu verstehen, das die Perspektive der Gleichstellung intersektional und trans*inter*nichtbinär*inklusiv definiert. Der Frauenförderplan ist ein zentrales Werkzeug für die gezielte Förderung von Frauen und für die Evaluation und das Controlling der Umsetzung. Er ist somit ein Instrument innerhalb der Gleichstellungsstrategie.

Des Weiteren hat die weißensee kunsthochschule berlin ihre Diversity Policy verabschiedet, die zukünftig noch um eine Diversity Strategie erweitert werden soll und strukturell gestärkt wird durch die

Umsetzung der Vorgaben zu Diversität und Antidiskriminierung im BerlHG. Gleichstellung und Diversität sind eng miteinander verbunden und keine getrennten Bereiche.

Mit der Satzung Gender Mainstreaming/Chancengleichheit/Frauenförderung der Kunsthochschule Berlin-Weißensee (Satzung Chancengleichheit) hat die weißensee kunsthochschule berlin sich bereits 2012 zum Leitprinzip Gender Mainstreaming bekannt und die Kommission Chancengleichheit eingerichtet. 1997 hat die weißensee kunsthochschule berlin sich selbst eine sehr fortschrittliche Frauenförderrichtlinie gegeben und eine Grundordnung für das Amt der Frauenbeauftragten verabschiedet. Die Frauenförderrichtlinie regelt u.a. die Erstellung des Frauenförderplans, wodurch die lange Kontinuität der Bemühungen um Gleichstellung an der Hochschule deutlich wird.

c) **Drittmittel-Projekte und Frauenförderung**

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

Seit Jahren ist die weißensee kunsthochschule berlin beteiligt am Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit von *Frauen in Forschung und Lehre (BCP)*. Aufgrund der sehr guten Bewerbungen konnten zwei Qualifikationsstellen an der Kunsthochschule in der Förderperiode 2021 – 2026 aus dem hochschulübergreifenden Verbundprojekt DiGiTal, finanziert aus Mitteln (BCP), eingerichtet werden. Davon konnten die Fachgebiete Textil- und Material-Design und Produkt-Design mit jeweils einer künstlerischen Mitarbeiterin Stelle befristet bis April 2026 profitieren.

Aus der Fördersäule „innovative Maßnahmen“ des BCP, in der die Hochschule sich mit einem Eigenanteil an der Co-Finanzierung beteiligen muss, konnte 2023 erfolgreich ein Antrag gestellt und erstmals eine künstlerische Mitarbeiterin für das *greenlab* befristet bis Dezember 2026 eingestellt werden. Das *greenlab* arbeitet fachgebietsübergreifend zu nachhaltigen Designlösungen.

Die weißensee kunsthochschule berlin konnte erfolgreich das Projekt *+dimensions* aus einem Programm zur Förderung der Digitalisierung in der Lehre von der Stiftung Innovation in der Hochschullehre durchführen. *+dimensions* ist ein künstlerisch-gestalterisches Forschungsvorhaben (2021–2024 mit Verlängerung bis Ende 2025), das sich mit diskriminierungssensiblen hybriden Lernräumen für die forschende und projektorientierte Lehre auseinandersetzt. Das methodische Vorgehen ist experimentell, performativ und praxisbezogen. Das Projektteam ist transdisziplinär und wird durch alle Fachgebiete der Hochschule vertreten. Es wurden demnach neun Qualifikationsstellen für künstlerische Mitarbeiter_innen geschaffen, von denen sechs Stellen mit Frauen besetzt sind, sowie eine Leitungsstelle. Das Team wird extern begleitet von einer Trainerin, um diskriminierungskritische Kompetenzen zu stärken. Außerdem gibt es regelmäßig Workshops, die für alle Lehrenden der Hochschule offen sind. Damit hat das Projekt Vorbildcharakter für einen systematischen Aufbau von diskriminierungskritischer Kompetenz und von diskriminierungssensibler Lehre. Hier besteht eine dringende Empfehlung, eine solche Struktur auch in zukünftigen Anträgen zu übernehmen.

Aus Mitteln der Qualitäts- und Innovationsoffensive (QIO) des Landes Berlin finanziert ist das Projekt **foundationClass* mit einer 1,0 Leitungsstelle und einer 0,5 Stelle für die Beratung geflüchteter Studien-

interessierter und Teilnehmerinnen der **foundationClass*. Die Leitungsstelle wurde geteilt und paritätisch besetzt, die Beratungsstelle ist von einer Frau besetzt. 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, eine aussagekräftige Bewerbungsmappe für die Eignungsprüfung an einer deutschen Kunst- oder Designhochschule zu erstellen. Inhaltlich spielen hier intersektionale Perspektiven eine große Rolle. Die **foundationClass* wird deutschlandweit sehr stark wahrgenommen. Aufgrund einer fehlenden Finanzierung wird die **foundationClass* zum 30.04.2025 enden.

Im Rahmen der Integration der weißensee kunsthochschule berlin in das Exzellenzcluster „*Matters of Activity. Image Space Material*“ unter Leitung der Humboldt-Universität zu Berlin wurden zwei der drei 0,75 Professuren mit Frauen besetzt. Die Professuren haben eine Laufzeit von 5 Jahren und laufen Ende 2025 aus. Es konnten von 2019 – 2025 in den Fachgebieten Textil- und Material-Design und im Produkt-Design zwei 50% Stellen für Referentinnen für Gestaltung über das Cluster geschaffen werden, die beide von Frauen besetzt sind. Diese arbeiten an der aktiven inhaltlichen und organisatorischen Vernetzung von Cluster und Hochschule und sollen Wissenstransfer und Kommunikation der erarbeiteten Inhalte ermöglichen. Des Weiteren wurden aus Mitteln des Clusters insgesamt 3 befristete Qualifizierungsstellen für künstlerische Mitarbeiter_innen finanziert, von denen eine mit einer Frau besetzt wurde.

Damit trägt das Forschungscluster zur Qualifikation und zur Karriereförderung von Frauen bei und das erfreulicherweise in der Postdoc-Phase. Es wurde fachgebietsübergreifend (Produkt-Design/ Textil- und Material-Design) das Format der Matters of Activity „MoA Design Research Studios“ etabliert. Hier findet transdisziplinäre Lehre mit Einbindung von Forschenden aus dem Cluster statt bzw. kommen die Studierenden hier mit Forschungskontexten bereits während des Studiums in aktiven Kontakt. Studierenden (in dem Fall alles Frauen) wurde die aktive Teilnahme an forschungsbasierten Formaten und Präsentationen ihrer Arbeiten (Ausstellungen, Workshops, Vorträge) ermöglicht, u.a. Dauerausstellung „Nach der Natur“ im Humboldt Forum Berlin (Arbeiten von 5 Studentinnen), Ausstellung „Daoula I sheen – West African Silk on Its Way“ im Tieranatomischen Theater Berlin (Arbeiten von 4 Studentinnen).

Ein Folgeantrag für 2026 ist geplant.

Im Fachgebiet Textil-und-Material-Design konnten zwei Professorinnen bereits mehrere erfolgreiche Forschungsvorhaben initiieren. Derzeit läuft das Projekt *LignoLight*, das auf den Abschlussarbeiten von zwei MA-Studierenden basiert, die jetzt ihre Forschung fortsetzen. Als Hochschule haben wir (noch) keinen dritten bzw. postgradualen Zyklus. Deswegen ist es umso bemerkenswerter, dass dennoch Möglichkeiten zur Förderung durch Forschungsprojekte gefunden werden. Ein weiteres Vorhaben ist Thema PI, bei dem ein System zur postnatalen Beckenbodenstimulation entwickelt werden soll und unter Leitung einer künstlerischen Mitarbeiterin und mit Beteiligung von Studierenden aus dem Fachgebiet Designforschung und Genderperspektiven miteinander verbunden werden. Durch die innovativen Forschungsschwerpunkte auf Nachhaltigkeit, Technik und Textil besteht hier auch ein Potential, die tradierte vergeschlechtlichte Wahrnehmung des Textildesigns aufzubrechen und weiblich konnotierte Textil- und Materialgestaltung aufzuwerten.

Die *DesignFarmBerlin – Design in Tech Accelerator* wurde von Oktober 2016 bis Juni 2023 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin gefördert. 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, weniger risikobereit sind 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 das ehemalige Stipendiatinnen der *DesignFarm* positive Vorbilder für Studentinnen sein können. Wünschenswert wären analoge Förderstrukturen für Studentinnen aus der freien Kunst.

Ebenfalls positiv hervorzuheben im Bereich der Gründungsförderung ist, dass von den 4 seit 2017 an der Kunsthochschule eingeworbenen EXIST Gründungsstipendien die Hälfte für Projekte von Frauen eingeworben werden konnte, was deutlich über dem Durchschnitt bundesweit liegt.

In der letzten Förderperiode des Frauenförderplans konnte die weißensee kunsthochschule berlin aus dem Fördertopf *Exist* Drittmittel einwerben und damit das Projekt *SeeKicks* realisieren. Ziel war es, die Lücke zwischen Studium und Arbeitsleben zu schließen und Studierende, die gründen wollen, darin auf ihrem Weg in die berufliche Praxis zu unterstützen. 2024 konnten über Mittel aus dem *Exist Women* Programm insgesamt zehn Stipendien für Frauen ausgeschrieben werden, davon 4 für Studentinnen und 6 für Absolventinnen. In 2025 können 7 Frauen mit Stipendien aus *Exist Women* gefördert werden. Stipendien wie diese in Verbindung mit Beratung und Vernetzungsangeboten durch die weißensee kunsthochschule berlin sind eine sehr wichtige Fördermaßnahme.

Das Absolvent_innen-Netzwerk *SeeUp* der Hochschule soll gleichermaßen den Übergang vom Studium in die Praxis erleichtern und ist somit ebenfalls als wichtiges Werkzeug zur Karriereförderung und Professionalisierung hinsichtlich Gleichstellung und Frauenförderung zu berücksichtigen.

2. Gender Mainstreaming und die Verankerung von Geschlechterforschung

a) Gendermainstreaming und Sensibilisierung

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. Um die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen, müssen auch normalisierte und naturalisierte Vorstellungen von Geschlecht bzw. Geschlechterrollen aufgebrochen und verändert werden. Häufig sind es normalisierte und habituelle Verhaltensweisen (z.B. raumeinnehmendes Verhalten durch Männer, „Mansplaining“, Frauen werden weniger ernstgenommen, internalisierter Sexismus o.ä.), die Geschlechtergerechtigkeit verhindern. Für einen Kulturwandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit braucht es also ein Umlernen. Dafür spielt die Verankerung und Förderung von Geschlechterforschung eine wichtige Rolle, denn diese untersucht vergeschlechtlichte Machtstrukturen und ermöglicht eine kritische Reflexion von Alltagswissen zu Geschlecht und Sexualität. Diese Perspektive ist eine Voraussetzung für Veränderung und ermöglicht es beispielsweise Studierenden, limitierende Vorstellungen von Geschlechterrollen zurückzuweisen. In diesen Punkten kann die weißensee kunsthochschule berlin ihre Aktivitäten noch verstärken.

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.

Seit 2016 wird der Hochschultag zu diesen 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.

b) Lehre

Im Bereich der Lehre fließen Perspektiven aus den Gender Studies immer wieder ein und Auseinandersetzungen mit Diversität, Intersektionalität und Antidiskriminierung sowie Kolonialismuskritik kommen im Lehrangebot vor. Einige aktuelle Beispiele sind das Seminar „Curatorial Matters“ (Theorie und Geschichte, SoSe 2024), das Seminar in Verbindung mit einer Gastvortragsreihe „Kunst als Politik“ (Grundlagen, SoSe 2024) oder das Seminar „hands on – care 2.0“ (Produkt-Design, SoSe 2024). Im Bereich Kostümgeschichte, Modetheorie/ Modesoziologie sind Genderfragen sowie Fragen der machtkritischen Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Kleidungskulturen grundsätzlich und unumgänglich, daher schon verankert. Allerdings gibt es insgesamt wenig nachhaltige oder strukturelle Verankerung und für Studierende kaum Möglichkeiten zur vertieften Auseinandersetzung. Vielmehr hängt es sehr von einzelnen engagierten Lehrenden ab, häufig befristet angestellten Frauen auf Projekt- oder Qualifikationsstellen, ob Lehrangebote zu Genderfragen in Kunst und Gestaltung angeboten werden. Das gilt sowohl in der Theorie als auch in der Praxis. Um diese Defizite zu beheben, wird den Fachgebieten nahegelegt, Seminare, Projekte und Vortragsreihen zu Gender-Schwerpunkten regelmäßig in die Lehrangebote zu integrieren. Wünschenswert wäre zudem auch eine gebündelte Sichtbarkeit für Lehrveranstaltungen und Projekte zu kritischen, intersektionalen Fragestellungen, z.B. als Gender-Vorlesungsverzeichnis. Es ist zu betonen, dass diese Themen bei den Studierenden auf großes Interesse stoßen, das zeigt sich in zahlreichen studentischen Arbeiten und Projekten.

c) Forschung

Zunächst muss klargestellt werden, dass jegliche Forschung an der weißensee kunsthochschule berlin unter erschwerten Bedingungen stattfindet, da es kein Promotionsrecht gibt und damit keine eigenen Promotionsstellen, die Forschungsprojekte umsetzen können. Außerdem ist Forschung an der weißensee kunsthochschule berlin künstlerisch und gestalterisch und damit eine Form der Wissensproduktion, die nach wie vor innerhalb von Wissenshierarchien untergeordnet wird. Forschung passiert innerhalb von Projekten mit Studierenden, in künstlerisch-gestalterischen Qualifikationsprojekten, im Verbund wie dem Exzellenzcluster oder durch Professor_innen der Hochschule. Geschlecht spielt in einigen dieser Projekte eine Rolle, dennoch gibt es bisher keine oder kaum explizite Geschlechterforschung. Hier sind jedoch sehr große Entwicklungspotentiale: Künstlerisch-gestalterische Forschung kann die stark sozialwissenschaftlich geprägten Gender Studies inter- und transdisziplinär erweitern und wichtige Erkenntnisse sowie neue methodische Ansätze beitragen. Dazu müssen Kunst und Gestaltung aber auch ernstgenommen werden als Wissensproduktion, die nicht unter geistes- und naturwissenschaftlicher Wissensproduktion untergeordnet wird. Gleichzeitig können Ansätze aus der Geschlechterforschung dazu beitragen, Kunst und Gestaltung kritisch zu befragen und Studierende zu empoweren, tradierte Vorstellungen von Geschlecht und Rollenbildern aufzubrechen.

Zielvorgaben:

- Verankerung von Gender Studies in der Lehre
- Explizite Förderung von Geschlechterforschung

Maßnahmen:

- Anwendung von Gender Mainstreaming
- Gezielte Weiterbildungsangebote mit Schwerpunkt Sensibilisierung für Geschlechterrollen, Dekonstruktion vergeschlechtlicher Stereotype und vergeschlechtliche Machtverhältnisse
- Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland
- Prüfen einer möglichen Einrichtung einer Professur mit Teildenomination Gender Studies
- Lehrveranstaltungen mit Schwerpunkt Gender Studies, z.B. rotierender Lehrauftrag oder Ringvorlesung
- Einrichtung eines fachgebietsübergreifenden Gender Labs
- Förderung der Veröffentlichung von künstlerisch-gestalterischen sowie kunst- und designwissenschaftlichen Beiträgen zu Gender Studies

3. Evaluation des Frauenanteils nach Statusgruppen und Empfehlungen

a) Gruppe der Professor_innen

Der Frauenanteil in der Gruppe der berufenen Professuren liegt derzeit insgesamt bei 47,2 % (ohne Gastprofessuren). Der Anteil von Frauen ist damit um ganze 9,1 % gesunken und erstmals wieder unter 50%. Das zeigt, dass Erfolge in der Gleichstellung keine Selbstverständlichkeit sind und es eine gemeinsame Anstrengung braucht, um den Frauenförderplan umzusetzen und Ziele zu erreichen. Unter den Professor_innen sind 6 Neuberufungen auf Lebenszeit, von denen jedoch nur 2 Frauen sind. Das ist ein Rückgang von 31,4 % gegenüber 2019. Gerade Neuberufungen von Frauen sind aus Gleichstellungsperspektive förderwürdig und sollten in zukünftigen Verfahren noch stärker berücksichtigt werden.

Auffällig ist außerdem, dass vier von fünf Gastprofessuren (80%) derzeit von Frauen besetzt sind. Gastprofessuren können ein wichtiges Förderinstrument sein, da es den Nachweis von Professorabilität in späteren Verfahren erleichtert.

Für die Besetzung zukünftiger Professuren wird empfohlen, sich besonders darum zu bemühen, Erstberufungen für Frauen zu realisieren. Auch eine intersektionale Perspektive sollte eingenommen werden und beispielsweise Frauen mit Migrationsgeschichte, erste Generation Hochschulabschluss, o.a. besonders zu berücksichtigen. Für die Erhöhung des Anteils der berufenen Professorinnen werden folgende Empfehlungen ausgesprochen:

Fachgebiet Künstlerisch Gestalterische Grundlagen

Im Fachgebiet Künstlerisch Gestalterische Grundlagen sind von fünf Professuren drei mit Frauen und zwei mit Männern besetzt.

Voraussichtlich ist 2026 eine Professur neu zu besetzen. Eine Empfehlung wird nicht ausgesprochen.

Fachgebiet Theorie und Geschichte

Im Fachgebiet Theorie und Geschichte sind zwei der 6 Professuren mit Frauen besetzt, wobei eine der Frauen keine volle Stelle hat. Derzeit laufen Verfahren für drei freie bzw. freiwerdende Professuren (Theorie und Geschichte des Designs, Professur für Wirtschaftswissenschaften mit geänderter Denomination zu Theorie und Geschichte materieller Kultur sowie die Professur für Theorie und Geschichte visueller Kultur).

2028 wird erneut eine Professur im Fachgebiet frei. Auf Grund der offenen Verfahren wird eine Empfehlung offengelassen, jedoch sollte eine mindestens paritätische Besetzung vorgenommen werden.

Fachgebiet Bildhauerei

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

Im Zeitraum des Frauenförderplans wird 2027 eine Professur, derzeit besetzt von einer Frau, frei. Es wird dringend empfohlen, diese mit einer Frau zu besetzen.

Fachgebiet Bühnen- und Kostümbild

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

Im Zeitraum des Frauenförderplans wird 2026 eine Professur frei. Es wird empfohlen, diese mit einer Frau zu besetzen.

Fachgebiet Malerei

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

Im Zeitraum des Förderplans werden 2027 zwei Professuren frei. Eine Empfehlung wird nicht ausgesprochen.

Fachgebiet Mode-Design

Von den drei Professuren des Fachgebiets Mode-Design ist eine volle mit einem Mann besetzt, und zwei 0,5 Professuren jeweils mit einer Frau besetzt. Das Verfahren zur Besetzung der dritten Professur läuft zurzeit.

Es wird keine weitere Professur im Zeitraum des Förderplans frei.

Fachgebiet Produkt-Design

Von den vier Professuren im Fachgebiet sind zwei mit Frauen besetzt.

Es wird keine Professur im Zeitraum des Förderplans frei.

Fachgebiet Textil- und Material-Design (früher Textil- und Flächen-Design)

Von den drei Professuren sind drei mit Frauen besetzt.

Es wird keine Professur im Zeitraum des Förderplans frei.

Fachgebiet Visuelle Kommunikation

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

2027 wird eine Professur, die derzeit von einem Mann besetzt ist, frei. Eine Empfehlung wird nicht ausgesprochen.

Studiengang Raumstrategien

Im Studiengang Raumstrategien hat ein männlicher Professor eine 0,5 Professur beendet und ein anderer männlicher Professor seinen Anteil auf eine 0,25 Stelle reduziert. Vertreten werden beide derzeit von einer Gastprofessorin zu 0,75 Stellenanteilen.

2025 wird eine halbe Professur regulär frei. Es wird empfohlen, diese mit einer Frau zu besetzen.

Studiengang Kunsttherapie

Die Stiftungsprofessur wurde neu mit einem Mann besetzt.

Es wird keine Professur im Zeitraum des Förderplans frei.

b) Honorarprofessuren

Von den zehn Honorarprofessuren, die für die weißensee kunsthochschule berlin bestellt wurden, sind zwei an Frauen vergeben. Im Zeitraum des letzten Förderplans wurden zwei neue Honorarprofessuren bestellt, jeweils ein Mann und eine Frau. Eine Verbesserung konnte demnach in den letzten vier Jahren nicht erreicht werden. Es sollte weiterhin das Ziel sein, an qualifizierte Frauen Honorarprofessuren zu vergeben.

c) Mittelbau und Werkstätten

In diesem Frauenförderplan werden die Mitarbeitenden der Werkstätten mit dem Mittelbau, also den künstlerischen Lehrkräften und den künstlerischen Mitarbeitenden erfasst. Insgesamt liegt der Frauenanteil in diesem Bereich bei 48,8% was eine leichte Steigerung von 8% bedeutet.

Eine besonders große Veränderung erfolgte bei den künstlerischen Mitarbeitenden. Hier lag der Frauenanteil zuletzt nur bei 33,3 % und konnte jetzt auf 60% angehoben werden.

Es wird empfohlen bei den Wiederbesetzungen insbesondere der Qualifikationsstellen darauf zu achten, dass mindestens die Hälfte der Stellen 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, insbesondere da diese über den Grundhaushalt finanziert sind.

In den Werkstätten sind 46,3% der Beschäftigten Frauen, was gegenüber der letzten Förderperiode eine leichte Steigerung von 3,3% darstellt.

Während der Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans werden 4,3 Stellen im Bereich der Werkstätten frei. Es wird die Empfehlung ausgesprochen, die Besetzungen mit dem Ziel der weiterhin paritätischen Beschäftigung von Frauen und Männern im Werkstattbereich zu vollziehen. Insbesondere in den Bereichen, in denen gesellschaftlich ein männlich-vergeschlechtlichtes Berufsbild vorherrscht, sollte besonders auf gute Kompetenzen zu Gender und auf Personen, die eine Vorbildfunktion einnehmen können, geachtet werden.

d) Gruppe der Lehrbeauftragten

Der Anteil der Frauen an den Lehrbeauftragten, über alle Fachgebiete gestreut, liegt gegenwärtig bei einem Durchschnitt von 61,5%. Die tagesaktuellen Zahlen sind zum Stand Beginn WiSe 2024/2025 noch nicht vollständig, es ist jedoch ersichtlich, dass in allen Fachgebieten, in denen bisher Frauen unter den Lehrbeauftragten unterrepräsentiert waren, mindestens ein Ausgleich erfolgt ist: Im Bühnen- und Kostümbild konnte ein Anstieg von 20% (2019) jetzt auf 50% und in der Malerei von 25% (2019) auf 75% verzeichnet werden. Noch offen sind die Zahlen aus der Visuellen Kommunikation.

Lehraufträge sind einerseits sehr prekäre Formen der Beschäftigung, zugleich aber auch wichtige Instrumente für die Qualifizierung für eine Karriere an einer künstlerischen Hochschule, da sie den Nachweis von Lehrerfahrung ermöglichen. Daher sollte bei der Vergabe von Lehraufträgen besonders auf Möglichkeiten der Frauen- und Diversitätsförderung geachtet werden und ggf. geprüft werden, ob Lehraufträge

zukünftig auch öffentlich ausgeschrieben werden können. Wünschenswert wäre zudem eine gezielte Förderung von Lehrbeauftragten, die sich bereits seit langem für die Hochschule engagieren, jedoch in prekären Beschäftigungsverhältnissen verbleiben z.B. durch Mentoring, Vernetzung oder ähnliches.

Bei den Lehraufträgen aus Dritt-, Sonder- und Programmmitteln liegen derzeit noch nicht alle aktuellen Zahlen vor.

4. Hochschulleitung und Zentrale Gremien

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

2021 wurde die Stelle der Rektorin erneut mit einer Frau besetzt. Die Stelle des Kanzlers ist besetzt durch einen Mann. Es wird empfohlen auch bei der zukünftigen Zusammensetzung der Hochschulleitung weiterhin 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“.

Zurzeit ist der Akademische Senat nur mit 12 von 13 Mitgliedern besetzt. Davon sind neun Frauen (Stand 2024). Der Frauenanteil liegt damit bei 69,2 %. Bei der Gruppe der Professor_innen sind von den sechs (eigentlich sieben) Mitgliedern fünf Frauen. Damit liegt der Frauenanteil bei 71,4%.

Im Hochschulrat sind von den externen Mitgliedern zwei Männer und zwei Frauen. Qua Amt gehören dem Hochschulrat das zuständige Mitglied des Senats von Berlin und die Rektorin an.

5. Verwaltung

In der Hochschulverwaltung sind bis auf wenige Ausnahmen die Stellen mit Frauen besetzt, davon auch sämtliche Leitungsstellen. Der Frauenanteil ist gleichbleibend hoch bei 69,5% (2019: 69,9%). Die Stelle des Kanzlers, des Leiters der Bibliothek, die Leitung Bau- und Facilitymanagement sowie die drei Stellen der Hausmeister sind mit Männern besetzt.

Im ServiceCenter IT sind von 5 Stellen drei mit Frauen besetzt, darunter auch die der Leitung. Damit hat das ServiceCenter IT seit der letzten Förderperiode einen deutlich höheren Frauenanteil. Lag er noch 2019/2020 bei 33,3%, ist er aktuell bei 61,2%. Hier gab es in den letzten Jahren relativ starke Veränderungen und ernstzunehmende Bestrebungen für die Steigerung von Diversität und die Gewinnung weiblicher Kolleginnen für das Team.

Auf Grund des hohen Beschäftigungsanteils von Frauen wird keine Empfehlung zur Erhöhung des Frauenanteils ausgesprochen. Allerdings könnten die in der Verwaltung tätigen Frauen gefördert werden durch Fortbildungsangebote, da es gerade in diesen Bereichen häufig an Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen mangelt. Dies erfolgt bereits vermehrt.

6. Studium

a) 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 Anteile von Studentinnen liegen im Wintersemester 2024/2025 in allen grundständigen sowie Ergänzungs-Studiengängen

bei 71,1% (im WiSe 2019/2020 bei 70,4%). Insgesamt sind diese Zahlen sehr stabil über alle Fachgebiete hinweg. Besonders erfreulich ist, dass es prozentual nur sehr geringe Differenzen zwischen Studierenden und Absolvent_innen gibt, das heißt es gehen keine Frauen „verloren“.

Bei den Masterstudierenden im Design liegt der Frauenanteil aktuell bei 73,8% - auch hier fast keine Veränderung im Vergleich zu 2019/2020 (73,4%). Allerdings gibt es hier in den Fachgebieten teils große Schwankungen aufgrund der wenigen Studienplätze. Es wird empfohlen, eine paritätische Besetzung der Studienplätze zu beachten.

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/Präsentationen sowie durch die öffentlichen Modeshows. Viele der Lehrenden agieren als Mentor_innen und setzen sich sehr engagiert für ihre Studierenden und deren Karrieren ein. Diese intensive Betreuung trägt sehr zum Erfolg der Studierenden bei. Wichtig bleibt auch weiterhin eine Sensibilisierung für besondere Situationen und Bedarfe von Studierenden, die andernfalls zu Nachteilen führen können, z.B. Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft, unkomplizierte Umsetzung von Nachteilsausgleichen, Mehrsprachigkeit usw. (Für weitere Maßnahmen siehe das Gleichstellungskonzept).

b) Gruppe der studentischen Beschäftigten

Der Frauenanteil bei den studentischen Beschäftigten (Grundhaushalt) liegt gegenwärtig bei einem Durchschnitt von 62,8%. Damit ist der Anteil seit dem letzten Förderzeitraum um 17,2% gesunken und liegt jetzt leicht unter dem Anteil von Frauen unter den Studierenden (71,1%).

Der Anteil der Frauen an den studentischen Beschäftigten sollte auch in Zukunft dem Anteil der Studentinnen an der Studierendenschaft entsprechen. Außerdem sollte in den Fachgebieten, die mehrere Stellen für studentische Beschäftigte zu besetzen haben, auf Geschlechterparität bei der Besetzung geachtet werden. Zurzeit sind beispielsweise in den Künstlerisch Gestalterischen Grundlagen oder im Textil- und Material-Design keine Frauen unter den studentischen Beschäftigten.

7. 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.

Basisjahr „Preismodell“ (nach Personen)				Auswertung Frauenförderplan 2020-24 (nach Personen, nicht: Stellen)							Perspektive Frauenförderplan 2025-29 (nach Stellen)					
Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	12/2008			11/2019			10/2024			Veränderung in Prozentpunkten	zu besetzende Professuren					
	Summe	davon Frauen	Frauen in %	Summe	davon Frauen	Frauen In %	Summe	davon Frauen	Frauen in %	Frauen in %	2025	2026	2027	2028	2029	Summe 2025-29
W3 / C4	14,0	3,0	21,4%	16,0	7,0	43,8%	16,3	6,0	36,9%	-6,8	2,0	2,00	4,0	1,0	1,0	10,0
W2 / C2 / C3	16,0	7,0	43,8%	17,17	11,67	68,0%	15,9	9,2	57,6%	-10,4	2,0	1,0				3,0
Summe Professuren	30,0	10,0	33,3%	33,2	18,7	56,3%	32,17	15,17	47,2%	-9,1	4,0	3,0	4,0	1,0	1,0	13,0
davon: Professuren auf Lebenszeit	26,5	6,5	24,5%	32,17	17,67	54,9%	30,17	14,17	47,0%	-8,0						
davon: Neuberufungen auf Lebenszeit	2,0	1,0	50,0%	5,67	3,67	64,7%	6,00	2,00	33,3%	-31,4						
davon: Professuren auf Zeit	3,5	3,5	100,0%	1,0	1,0	100,0%	2,0	1,0	50,0%	-50,0						
Summe Gastprofessuren	3,5	2,5	71,4%	4,5	2,5	55,6%	5,0	4,0	80,0%	24,4						
Summe insgesamt	33,5	12,5	37,3%	37,7	21,2	56,2%	37,2	19,2	51,6%	-4,6						

Frauenförderplan 2025-2029: Auswertung des vorherigen Berichtszeitraums 2019-2024 | erfolgte Berufungen und Stellenveränderungen

Stand: 11.10.2024

	Erfolgte Berufungen und Stellenveränderungen									
	2020		2021		2022		2023		2024	
	Empfehlung	Berufung	Empfehlung	Berufung	Empfehlung	Berufung	Empfehlung	Berufung	Empfehlung	Berufung
Grundhaushalt										
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen					keine	Frau [Prof. Stricker]				
Theorie und Geschichte			keine	Mann [Prof. Imorde]						
Textil- und Materialdesign									keine	Frau [Prof. Göpfert]
Produkt-Design									keine	Mann [Prof. Timpe]
Bildhauerei									keine	Mann [Prof. Klotzek]
Dritt-, Programm- und Sondermittel										
Matters of Activity	keine	Frau [Prof. Dierichs]								
Raumstrategien	keine	Mann [Prof.Ndikung]								
Kunsttherapie									keine	Mann [Prof. Herrmann]

Frauenförderplan 2020-2024: Planmäßig freiwerdende Professuren 2025 – 2029

Stand: 11.10.2024

Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	Planmäßig freiwerdende Professuren				
	2025	2026	2027	2028	2029
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen		1,0			
Theorie und Geschichte	3,0			1,0	
Mode-Design	1,0				
Produkt-Design					
Textil- und Materialdesign					
Visuelle Kommunikation			1,0		
Bildhauerei			1,0		
Bühnen- und Kostümbild		1,0			
Malerei			2,0		
Summe Grundhaushalt	4,0	2,0	4,0	1,0	0,0
Kunsttherapie					1,0
Raumstrategien		1,0			
Summe Dritt-, Programm- und Sondermittel	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0
Summe insgesamt	4,0	3,0	4,0	1,0	1,0

Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	WiSe 2019/2020 (nach Personen*, nicht: Stellen)			WiSe 2024/2025 (nach Personen*, nicht: Stellen)			Freie und frei-werdende Stellen					
	gesamt	Frauen	Frauen in %	gesamt	Frauen	Frauen in %	2025	2026	2027	2028	2029	Summe 2025-29
Künstlerische Lehrkräfte, Gastdozent_in	5,3	2,3	42,9%	6,0	3,3	54,2%	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
Künstlerische Mitarbeiter_innen	1,5	0,0	0,0%	2,5	1,50	60,0%	0,0	0,5	2,0	0,5	0,0	3,0
Werkstätten*	23,0	9,9	43,0%	24,0	11,1	46,3%	0,8	0,5	0,0	1,5	1,5	4,3
Summe Grundhaushalt	29,8	12,1	40,8%	32,5	15,9	48,8%	2,0	1,0	2,0	2,0	1,5	8,5
Nachrichtlich: Summe ohne Werkstätten*	6,8	2,3	33,3%	8,0	4,1	50,6%						
Künstlerische Mitarbeiter_innen (+dimensions)	0,0	0,0	0,0%	3,2	1,5	47,3%						
Werkstätten (XR-Technologies, student life cycle Management)	0,0	0,0	0,0%	1,3	0,5	40,0%						
Mittelbau (Sonstige)	9,8	8,8	89,7%	8,3	7,0	84,8%						
Summe Dritt-, Programm- und Sondermittel	9,8	8,8	89,7%	12,7	9,0	71,0%						
Summe insgesamt	39,5	20,9	52,9%	45,2	24,9	55,0%						

Frauenförderplan 2025 - 2029: Bestandsaufnahme Lehrbeauftragte

Stand: 11.10.2024

Tabelle 3

Angaben in Personenzahlen	A WiSe 2019/20			B WiSe 2024/25*			B-A Veränderung in Prozentpunkten
	Anzahl	davon Frauen	Frauen (in %)	Anzahl	davon Frauen	Frauen (in %)	Frauen in %
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen	3	3	100,0%	6	4	66,7%	-33,3
Theorie und Geschichte	4	4	100,0%	6	4	66,7%	-33,3
Mode-Design	8	7	87,5%	0	0	0,0%	-87,5
Produkt-Design	15	9	60,0%	0	0	0,0%	-60,0
Textil- und Material-Design	9	8	88,9%	0	0	0,0%	-88,9
Visuelle Kommunikation	6	2	33,3%	0	0	0,0%	-33,3
Bildhauerei	4	2	50,0%	3	2	66,7%	16,7
Bühnen- und Kostümbild	5	1	20,0%	6	3	50,0%	30,0
Malerei	4	1	25,0%	4	3	75,0%	50,0
Werkstatt - Bronzegießerei	0	0	0%	1	0	0,0%	0,0
Summe Grundhaushalt	58	37	63,8%	26	16	61,5%	-2,3
Raumstrategien	10	4	40,0%	6	4	66,7%	26,7
*foundationClass	7	2	28,6%	1	0	0,0%	-28,6
BCP Diversity Projekt	2	2	100,0%			0,0%	
Green Lab	1	1	100,0%	0	0	0,0%	-100,0
Kunsthalle 3. Säule	1	0	0,0%			0,0%	
See Up	2	2	100,0%	0	0	0,0%	-100,0
Summe Dritt-, Programm- und Sondermittel	23	11	47,8%	7	4	57,1%	9,3
Summe insgesamt	81	48	59,3%	33	20	60,6%	1,3

* tagesaktueller Stand der bereits vergebenen Lehraufträge (weitere sind in Planung)

Angaben in Personenzahlen	A			B			B-A
	WiSe 2019/20			WiSe 2024/25			Veränderung in Prozentpunkten
	Anzahl	davon Frauen	Frauen in %	Anzahl	davon Frauen	Frauen in %	Frauen in %
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen	2	1	50,0%	2	0	0,0%	-50,0
Künstlerisch Gestalterische Grundlagen: Abendakt	0	0	0,0%	1	1	100,0%	100,0
Theorie und Geschichte	3	3	100,0%	2	2	100,0%	0,0
Mode-Design	3	3	100,0%	1	0	0,0%	-100,0
Produkt-Design	3	2	66,7%	2	2	100,0%	33,3
Textil- und Material-Design	2	2	100,0%	2	0	0,0%	-100,0
Visuelle Kommunikation	2	2	100,0%	0	0	0,0%	-100,0
Bildhauerei	3	3	100,0%	2	1	50,0%	-50,0
Bühnen- und Kostümbild	4	4	100,0%	3	3	100,0%	0,0
Malerei	3	3	100,0%	5	4	80,0%	-20,0
Zwischensumme Fachgebiete	25	23	92,0%	20	13	65,0%	-27,0
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	1	1	100,0%	2	2	100,0%	0,0
Bibliothek	4	3	75,0%				
Zwischensumme Verwaltung	5	4	80,0%	2	2	100,0%	0,0
Zwischensumme Werkstätten	20	13	65,0%	21	12	57,1%	-7,9
Summe Grundhaushalt	50	40	80,0%	43	27	62,8%	-17,2
Raumstrategien	3	2	66,7%	2	1	50,0%	-16,7
Sonstige	13	8	61,5%	7	5	71,4%	9,9
Summe Dritt-, Programm- und Sondermittel	16	10	62,5%	9	6	66,7%	4,2
Summe insgesamt	66	50	75,8%	52	33	63,5%	-12,3

* Beschäftigung ab 2020 als E3 Tarifbeschäftigte TV-L Berliner Hochschulen

inkl. beurlaubter Studierender, ohne Austausch-Studierende	A			B			C			D			C-A		D-B	
	WiSe 2019/20						2024/25						Veränderung in Prozentpunkten			
	Studierende			Absolvent_innen			Studierende WiSe 2024/25			Absolvent_innen SoSe 2024			Studierende	Absolvent_innen		
	Anzahl	davon Frauen	Frauen in %	Anzahl	davon Frauen	Frauen in %	Anzahl	davon Frauen	Frauen in %	Anzahl	davon Frauen	Frauen in %	Frauen in %	Frauen in %		
Bildhauerei	98	47	48,0%	14	10	71,4%	94	50	53,2%	6	4	66,7%	5,2	-4,8		
Bühnen- und Kostümbild	88	75	85,2%	12	11	91,7%	80	75	93,8%	7	7	100,0%	8,5	8,3		
Malerei	82	44	53,7%	23	14	60,9%	89	53	59,6%	12	6	50,0%	5,9	-10,9		
Summe Diplom-Studiengänge	268	166	61,9%	49	35	71,4%	263	178	67,7%	25	17	68,0%	5,7	-3,4		
Bildhauerei	8	5	62,5%	6	4	66,7%	6	3	50,0%	3	2	66,7%	-12,5	0,0		
Bühnen- und Kostümbild	1	1	100,0%	0	0	0,0%	3	3	100,0%	6	4	66,7%	0,0	66,7		
Malerei	14	8	57,1%	11	5	45,5%	12	8	66,7%	0	0	0,0%	9,5	-45,5		
Summe Meisterschüler_innen	23	14	60,9%	17	9	52,9%	21	14	66,7%	9	6	66,7%	5,8	13,7		
Summe Studiengänge Freie Kunst	291	180	61,9%	66	44	66,7%	284	192	67,6%	34	23	67,6%	5,7	1,0		
Mode-Design	82	69	84,1%	10	8	80,0%	83	58	69,9%	3	3	100,0%	-14,3	20,0		
Produkt-Design	75	38	50,7%	21	6	28,6%	76	39	51,3%	10	5	50,0%	0,6	21,4		
Textil- und Material-Design	72	67	93,1%	6	4	66,7%	70	57	81,4%	7	7	100,0%	-11,6	33,3		
Visuelle Kommunikation	82	56	68,3%	11	8	72,7%	72	53	73,6%	8	6	75,0%	5,3	2,3		
Summe Diplom- und BA-Studiengänge	311	230	74,0%	48	26	54,2%	301	207	68,8%	28	21	75,0%	-5,2	20,8		
Mode-Design	23	18	78,3%	6	5	83,3%	20	16	80,0%	7	5	71,4%	1,7	-11,9		
Produkt-Design	44	22	50,0%	11	6	54,5%	38	25	65,8%	9	7	77,8%	15,8	23,2		
Textil- und Material-Design	35	32	91,4%	14	14	100,0%	23	22	95,7%	14	12	85,7%	4,2	-14,3		
Visuelle Kommunikation	37	30	81,1%	6	5	83,3%	26	16	61,5%	8	5	62,5%	-19,5	-20,8		
Summe MA-Studiengänge	139	102	73,4%	37	30	81,1%	107	79	73,8%	38	29	76,3%	0,5	-4,8		
Mode-Design	5	4	80,0%	1	1	100,0%	6	4	66,7%	2	1	50,0%	-13,3	-50,0		
Produkt-Design	4	1	25,0%	3	1	33,3%	1	1	100,0%	0	0	0,0%	75,0	-33,3		
Textil- und Material-Design	2	2	100,0%	1	1	100,0%	4	4	100,0%	0	0	0,0%	0,0	-100,0		
Visuelle Kommunikation	2	1	50,0%	0	0	0,0%	5	2	40,0%	1	1	100,0%	-10,0	100,0		
Summe Meisterschüler_innen	13	8	61,5%	5	3	60,0%	16	11	68,8%	3	2	66,7%	7,2	6,7		
Summe Design-Studiengänge	463	340	73,4%	90	59	65,6%	424	297	70,0%	69	52	75,4%	-3,4	9,8		
Kunsttherapie* Studierende schließen das Studium in Regelstudizeit immer mit Ende des Wintersemesters ab.	60	51	85,0%	1	1	100,0%	56	54	96,4%	0	0	0,0%	11,4	-100,0		
Raumstrategien	30	23	76,7%	14	9	64,3%	43	31	72,1%	4	4	100,0%	-4,6	35,7		
Summe Weiterbildungsstudiengänge	90	74	82,2%	15	10	66,7%	99	85	85,9%	4	4	100,0%	3,6	33,3		
Summe insgesamt	844	594	70,4%	171	113	66,1%	807	574	71,1%	107	79	73,8%	0,7	7,7		

Frauenförderplan 2025–2029: Bestandsaufnahme nicht-wissenschaftliches Personal

Stand: 11.10.2024

Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	WiSe 2019/2020 (nach Personen, nicht: Stellen)			WiSe 2024/2025 (nach Personen, nicht: Stellen)			Freie und freiwerdende Stellen					
	gesamt	Frauen	Frauen in %	gesamt	Frauen	Frauen in %	2025	2026	2027	2028	2029	Summe 2025-29
Rektor_in	1,0	1,0	100,0%	1,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Hochschulverwaltung	19,3	14,3	74,1%	23,5	16,2	69,0%	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
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%	4,9	3,0	61,2%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
Frauenbeauftragte (Amt)	0,0	0,0	0,0%	0,8	0,8	100,0%	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
Summe Grundhaushalt	23,3	16,3	69,9%	30,1	20,9	69,5%	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0	4,0
Nachrichtlich: inkl. Werkstätten*	46,3	26,2	56,5%									
Verwaltung #digital	0,0	0,0	0,0%	2,0	1,0	50,0%						
FORM IT	0,0	0,0	0,0%	1,3	1,3	100,0%						
*foundationClass	1,0	1,0	100,0%	1,0	1,0	100,0%						
Sonstige Drittmittel	3,3	3,3	100,0%	3,6	3,6	100,0%						
Summe Dritt-, Programm- und Sondermittel	4,3	4,3	100,0%	7,8	6,8	87,2%						
Summe insgesamt	27,5	20,5	74,6%	37,9	27,7	73,1%						

* Transfer zu Übersicht "Mittelbau, Werkstätten" analog zum Struktur- und Entwicklungsplan