

Dokumentation:

Diskursraum Diversität – 19. November 2024

Im Rahmen des 7. UdK2030-Zukunftstags

Organisiert von der Kommission für Chancengleichheit (KfC)
und der Diversitätsbeauftragten



DISKURSRaum DIVERSITÄT

UdK2030
→ Halftime

Sprecher*innen:

İpek Çınar

(ehemalige AStA-Referentin Diversität und Gleichberechtigung)

Tashy Endres

(ehemaliges Mitglied AG Critical Diversity)

Prof. Mathilde ter Heijne

(ehemalige Vorsitzende der Anlaufstelle/Vorsitzende KfC)

Flóra Tálasi

(Koordination Studium Generale)

Vanessa Wozny

(Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte)

Tara Habibzadeh

(AStA-Referentin für Antidiskriminierung)

Yevheniia Perutska Mitglied

(Mitglied Common Ground & Artist Training)

Prof. Dr. Natasha A. Kelly

(Gastprofessorin Studium Generale)

Vanessa Wozny

(Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte)

Alejandra Nieves Camacho

(Diversitätsbeauftragte)

Christian Schmidts

(Beauftragter für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen)

Inga Kleinecke

(Vertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen)

Abwesend:

Prof. Dr. Ariane Jeßulat

(Vizepräsidentin)

Dr. Michaela Conen

(Prozessbeauftragte für Antisemitismusprävention)

Moderation:

Mechthild Scott

*(Projektleitung DEI, Berater*in Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung)*

Begrüßung:

Dr. Melanie Waldheim

(Stellvertretende Vorsitzende KfC)

Protokoll:

Mika Ebbing

*(Studierende*r Kunst im Kontext)*

Fotos und Layout:

Leon Hochhäuser

(Mitglied KfC und Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt)

1. Ausgangslage und umgesetzte Vorhaben



1. Ausgangslage und umgesetzte Vorhaben

Die Veranstaltung bot einen Rückblick auf die Entwicklungen im Bereich Diversitätsarbeit und Antidiskriminierung an der UdK Berlin sowie eine Diskussion aktueller Herausforderungen und Zukunftsperspektiven. Eingeladen waren Vertreter*innen verschiedener Hochschulgruppen und -gremien, darunter aktuelle und ehemalige Mitglieder des AStA, der Kommission für Chancengleichheit, Beauftragte für verschiedene Diskriminierungsdimensionen sowie Lehrende mit dem Fokus auf marginalisierte Gruppen.

In den vergangenen Jahren wurden unter anderem diese wichtigen Vorhaben umgesetzt:

- Entwicklung einer Diversitätsstrategie/Critical Diversity Policy durch die Kommission für Chancengleichheit mit 99 konkreten Maßnahmen, wie z. B. den Code of Conduct
- Einrichtung einer ehrenamtlichen Anlaufstelle bei Diskriminierung und Gewalt mit Ansprechpersonen aus allen Statusgruppen der UdK Berlin
- Schaffung der Stelle „Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung“
- Entwicklung einer guten, intersektionalen Arbeitsebene innerhalb der Diversitätsarchitektur der UdK Berlin mit Interessensvertretungen, Gremien, studentischen Initiativen und Arbeitsgruppen
- Etablierung von drittmittelfinanzierten Programmen wie Fit für die Künste, Common Ground und Artist Training für Studieninteressierte, Studierende, Kunstschaffende und Forschende at Risk
- Gründung der Black Students Union (BSU) mit über 30 Mitgliedern

Allerdings wurde von mehreren Teilnehmenden große Besorgnis über die Entwicklungen der letzten 12 Monate geäußert, in denen sich die geopolitischen Konflikte in der Hochschulgemeinschaft abbilden und die UdK Berlin im Schatten einer negativen Berichterstattung stand:

- Zunahme von Rassismus, Antisemitismus, Ausgrenzung und Polarisierung innerhalb der Hochschulgemeinschaft
- Verlust von Vertrauen untereinander und gegenüber institutionellen Strukturen
- Mangel an Gesprächsangeboten mit der Hochschulleitung und innerhalb der Lehre
- verstärkt autoritäre und repressive Maßnahmen der Hochschulleitung gegen Studierende und Mitarbeitende
- Auslaufen von Drittmitteln für Programme im Bereich Persons at risk
- weniger Zeit für Kunst und Wissenschaft durch permanenten Krisenmodus

2. Aktuelle

Herausforderungen

2. Aktuelle Herausforderungen

Die Veranstaltung offenbarte insofern auch eine deutliche Diskrepanz zwischen einer formal etablierten Diversitätsstrategie und -architektur und ihrer tatsächlichen Wirksamkeit innerhalb der UdK Berlin.

Es fehlen weiterhin in allen Bereichen Ressourcen und finanzielle Mittel für eine inklusive Hochschule, entsprechend der gesetzlichen Vorgaben u. a. des LADG und AGG. Gleich zu Beginn der Veranstaltung wurde darauf aufmerksam gemacht, dass eine Studierende aufgrund fehlender Übersetzung in deutsche Gebärdensprache nicht an der Veranstaltung teilnehmen konnte.

Die mangelhaften Rahmenbedingungen von kritischer Diversitätsarbeit zeigen sich u. a. in:

- befristeten Stellen, die nachhaltige strategische Transformationen erschweren
- unsicherer und unzureichender Finanzierung von Programmen und Maßnahmen im Bereich Diversität
- dem Fehlen nachhaltiger Strukturen bzw. Prozessabläufe der Beratungsstellen aufgrund von Arbeitsüberlastung (Dokumentation, Qualitätsstandards/Weiterbildung/Supervision, Kommunikation/Fallbesprechung)
- mangelnder Vergütung oder Freistellung für hochschulpolitisches Engagement
- bzw. bei Studierenden fehlender Anrechenbarkeit aufs Studium
- mangelnder institutioneller Verankerung der studentischen Vertreter*innen sowie Berücksichtigung kritischer studentischer Stimmen
- hoher Arbeitsbelastung und emotionaler Belastung der Akteur*innen

Neben finanziellen Beschränkungen wurden weitere drängende Themen aus der Diversitätsstrategie identifiziert:

- privilegierter Zugang zur Kunsthochschule durch strukturelle Barrieren
- keine umfangreiche Datengrundlage über Mitarbeitende und Studierende basierend auf Auswertung interner Statistik
- fehlende Repräsentation marginalisierter Gruppen in Personal und im Lehrkörper
- mangelnde Barrierefreiheit (z. B. fehlende Übersetzung Deutsche Gebärdensprache/Englisch, schwere Zugänglichkeit der Häuser, keine Unterstützungsangebote bei Behinderung für Bewerbungsverfahren und Aufnahmeprüfungen)
- mangelhafte Sensibilisierung für Diskriminierung in Verwaltung und bei Lehrenden, z. B. fehlende Kenntnisse über das LADG





Außerdem wurden grundlegende Hürden benannt:

Institutionelle Widerstände gegen diversitätssensible Organisationsentwicklung

- Reduktion von Diversitätsarbeit auf ein „Add-on“ statt deren Anerkennung als gesetzliche Verpflichtung
- fehlende Entscheidungsbefugnisse der Interessens- und Studierendenvertretungen bzw. Gremien mit Diversitätsfokus, die lediglich beratend angehört werden (deren Hinweise aber keine Berücksichtigung finden)
- Abwehr intersektionaler Ansätze
- fehlende Einbindung der aktuellen Antisemitismusprävention in die vorhandene Diversitätsarchitektur („Parallelstruktur“)
- Verteidigung des Status quo von privilegierten Personen aller Bereiche

Diese Einschätzung hätten die Anwesenden gerne mit der Hochschulleitung oder anderen Entscheidungsträger*innen diskutiert. Gerade der Hochschultag bietet ein partizipatives Moment in einer hierarchischen Institution; Spielräume innerhalb der institutionellen Zwänge können ausgelotet werden.

Fazit:

Engagierte Mitglieder der UdK Berlin haben eine Diversitätsstrategie mit umfangreichen konkreten Maßnahmen für viele der Diskriminierungsdimensionen entwickelt, die in allen zuständigen Gremien besprochen und abgestimmt wurde, aber nach wie vor auf Umsetzung wartet.

3. Perspektiven

bis 2030



3. Perspektiven bis 2030

Angesichts der aktuellen Schief lagen wurden in der abschließenden Diskussion mit Personen von Panel und dem Publikum Sorgen angesichts der zukünftigen Entwicklung geäußert. Ohne grundlegende Veränderungen drohe der UdK Berlin ein dauerhafter Reputationsschaden durch die wiederholte negative Presse der letzten Jahre zu Diskriminierungsvorfällen. Die Institution riskiert, ihre Relevanz als internationale Kunsthochschule auf der Höhe der Zeit zu verlieren, wenn kritische Diversitätsarbeit und Antidiskriminierung nicht als Kernanliegen und Querschnittsaufgabe begriffen werden und entsprechend gehandelt wird. Zentrale Forderungen sind daher die systematische Umsetzung der Critical Diversity Policy, eine Evaluation der Umsetzung und die Aktualisierung des Maßnahmenkatalogs in 2025.

Für die Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie wurden mehrere Handlungsfelder beschrieben:

- 1 % Diversitätsbudget aus dem Haushalt der UdK Berlin/ Fakultäten zur freien Verfügung für Workshops, Weiterbildungen, Assistenzen, Übersetzungen etc.
- Etablierung einer Stabstelle / einer*ines Referent*in am Präsidium mit zugewiesenen Kompetenzen und Ressourcen für die strategische Planung, Abstimmung und Monitoring diversitätsorientierter Organisationsentwicklung (als Ergänzung zur bestehenden bottom-up aufgebauten Diversitätsarchitektur)
- nachhaltige Finanzierung von Programmen wie Common Ground, Artist Training, BSU und weiteren studentischen Initiativen aus Hochschulmitteln (Dauerfinanzierung für Daueraufgaben)
- Stärkung des Angebots im Bereich diskriminierungskritischer Forschung und Lehre, wie Black Studies, Gender und Queer Studies, Postkoloniale Studies u. a.
- Erweiterung der intersektionalen Diversitätsarchitektur durch intersektionale Antisemitismusprävention
- gleichberechtigte Verteilung der Ressourcen auf die Beauftragten im Bereich Diversität und Berücksichtigung bestehender Bedarfe
- Entscheidungsbefugnisse für Interessensvertretungen
- Umsetzung der rechtlichen Vorgaben (Partizipations- und Migrationsgesetz)

Von der künftigen Hochschulleitung wird erwartet:

- klares Bekenntnis zu kritischer Diversitätsarbeit als Kernanliegen und Querschnittsaufgabe sowie aktive Unterstützung struktureller Veränderungen
- Diversitäts- und migrationsgesellschaftliche Kompetenz
- Offenheit für kritischen Dialog und Verständnis dafür, dass die Realisierung von Diversitätsmaßnahmen im Interesse der Universität ist (nicht gegen sie)
- Bereitschaft zu regelmäßigen Weiterbildungen, u. a. als Vorbildfunktion
- Schutz und Förderung studentischer Initiativen

Die Diskussion machte deutlich, dass trotz wichtiger Fortschritte noch erheblicher Handlungsbedarf besteht. Für eine nachhaltige Transformation der UdK Berlin braucht es neben der breiten Solidarität innerhalb der Hochschulgemeinschaft institutionelles Commitment auf Leitungsebene.

