

Gleichstellungskonzept für Parität der Muthesius Kunsthochschule Juli 2025

Vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten Katharina Jesdinsky
Beschlossen durch den Senat der Muthesius Kunsthochschule am 02. Juli 2025

**Muthesius Kunsthochschule
Legienstraße 35
24103 Kiel**

www.muthesius-kunsthochschule.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 3
1. Grundlagen	Seite 4
1.1 Einordnung der Muthesius Kunsthochschule	
1.2 Grundlagen der Gleichstellungsarbeit	
2. Die aktuelle Situation an der MKH	Seite 6
2.1 Präsidium, Senat und Hochschulrat	
2.2 Gremien und Gremienbesetzung	
2.3 Gleichstellungsbeauftragte	
2.4 Fachbereiche	
2.5 Studierende	
2.6 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	
2.7 Lehrbeauftragte	
2.8 Künstlerisch-wissenschaftliche Beschäftigte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	
2.9 Professuren	
2.10 Verwaltung und Werkstätten	
2.11 Drittmittel-Projekte	
2.12 Förderungen und Stipendien für Absolvent*innen	
3. Gleichstellungsziele	Seite 14
3.1 Verbesserung des Gleichstellungs-Monitorings	
3.2 Weiterentwicklung der Berufungsverfahren	
3.3 Erhöhung der Parität in den Gremien	
3.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium	
3.5 Gleichstellungsorientierte Förderung des künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchses	
3.6 Alumnae-Arbeit stärken	
4. Gleichstellungs-Maßnahmen und Zielgruppen	Seite 17
4.1 Verbesserung des Gleichstellungs-Monitorings	
4.2 Weiterentwicklung der Berufungsverfahren	
4.3 Parität in der Gremienarbeit	
4.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium	
4.5 Gleichstellungsorientierte Förderung des künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchses	
4.6 Aufbau einer gendersensiblen Alumnae-Datenbank	
5. Fazit	Seite 21
6. Statistiken	Seite 23

Vorwort

Kunsthochschulen sind anders. Unser Denken ist ein anderes und unser Wissen ist ein anderes. Was also zählt, ist das Andere, das, was die bestehende Meinung verschiebt, durchkreuzt, umstürzt. Das 21. Jahrhundert gibt dem Rilke'schen „Du musst dein Leben ändern“ eine globale Dimension.

Es geht besonders an einer Kunsthochschule nicht zuerst um das technokratische Funktionieren und um die Vermittlung fertigen Wissens, sondern vor allem um die Entwicklung neuer Denk- und Gestaltungsformate. Es geht nicht zuerst um die Antworten, sondern vor allem und zuallererst um die Fragen, und zwar um die richtigen Fragen. Dabei sind Kunst und Design immer auch Einübungen in Toleranz und im Aushalten von Ambiguität und Ungewissheit.

In diesem Selbstverständnis ist Gleichstellung nicht nur ein institutionelles Querschnittsziel – sie ist eine Voraussetzung für jene Andersartigkeit, die die Muthesius Kunsthochschule ausmacht. Denn künstlerisches Denken verlangt nach Differenz. Es lebt von pluralen Perspektiven, von Brüchen, von Vielfalt. Eine Hochschule, die es ernst meint mit Innovation, muss sich auch strukturell für Inklusion, Teilhabe und Chancengleichheit öffnen.

Gleichstellung ist dabei nicht nur rechtlicher Auftrag, sondern Ausdruck demokratischen Verständnisses: Sie steht für das Versprechen, dass niemand durch Herkunft, Geschlecht, Sorgeverantwortung, Behinderung oder soziale Lage am Zugang zu Bildung, Forschung und künstlerischer Praxis gehindert wird. In Zeiten, in denen Diskurse zunehmend polarisiert sind, versteht sich die Muthesius Kunsthochschule als Ort des Austauschs und der Offenheit.

Wir begreifen die Freiheit der Kunst und der Wissenschaft – wie es Jacques Derrida in seinem Konzept der „unbedingten Universität“ fordert – als unteilbar. Wer Freiheit will, muss Gleichheit mitdenken. Doch diese Gleichheit bleibt abstrakt, solange sie nicht konkret als Gleichstellung – insbesondere im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit – gestaltet wird. Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist daher keine administrative Pflichtübung, sondern Ausdruck unseres Bekenntnisses zu einer Hochschule, die sich nicht mit dem Status quo zufrieden gibt, die Veränderung will – und an ihr arbeitet.

Dr. Arne Zerbst

Präsident der Muthesius Kunsthochschule

1. Grundlagen

Die Muthesius Kunsthochschule Kiel ist die einzige Kunsthochschule des Landes Schleswig-Holstein. Sie versteht sich als Ort künstlerisch-gestalterischer Entwicklung und Forschung mit dem Ziel, als Kristallisationspunkt für Diskurse und Projekte in Kunst, Raumkonzeption und Design zu wirken. Im Zentrum steht die Freiheit der Kunst – als Grundlage für individuelles, schöpferisches Arbeiten und für die Entfaltung kulturell relevanter Biografien.

Das projektorientierte Studium in den Bereichen Freie Kunst, Lehramt Kunst, Raumstrategien, Kommunikationsdesign und Industriedesign ist auf experimentelle und interdisziplinäre Praxis ausgerichtet. Kleine Studiengruppen, ein enger Austausch mit Lehrenden sowie frühzeitige Kooperationen mit realen Partnern fördern eine forschende, praxisnahe Haltung. Internationale Workshopformate, Symposien und ein wachsender Anteil internationaler Studierender unterstreichen die globale Perspektive der Hochschule.

Mit ihrer Beteiligung an Exzellenzclustern, einem ausgeprägten Forschungsprofil und den interdisziplinären Zentren, dem Institut für Kunst-, Design- und Medienwissenschaften und dem Zentrum für Medien, zählt die Muthesius Kunsthochschule zu den innovativen, international vernetzten Kunsthochschulen in Deutschland.

1.1 Einordnung der Muthesius Kunsthochschule

Die Muthesius Kunsthochschule wurde 1907 gegründet und blickt auf eine über hundertjährige Geschichte zurück, geprägt von mehreren Namens- und Strukturänderungen. Nach der Abspaltung von der Fachhochschule Kiel im Jahr 1994 begann ein umfassender Entwicklungsprozess, der 2005 in der Neugründung als eigenständige Kunsthochschule des Landes Schleswig-Holstein mündete – die einzige ihrer Art im Land. Die Muthesius Kunsthochschule in Kiel ist nach dem Hochschulgesetz Schleswig-Holstein (HSG SH) eine staatliche Kunsthochschule. Sie ist eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts und ist Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz und der Kunsthochschulkonferenz. Unterstützt vom Land und positiv vom Wissenschaftsrat bewertet, erhielt die Hochschule 2007 das Promotionsrecht und etablierte sich als künstlerisch-wissenschaftliche Institution mit eigenem Profil.

Die Kunsthochschule bietet acht künstlerische und gestalterische Bachelor- und Masterstudiengänge in den vier Bereichen Raumstrategien, Industriedesign, Kommunikationsdesign, Freie Kunst und zusätzlich Kunst Lehramt (in Kooperation mit der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel) an.

Zum Stichtag 01.01.2025

- sind 611 Studierende an der MKH eingeschrieben, davon sind 69 % weiblich.
- arbeiten insgesamt 103 Personen in Festanstellung an der MKH, davon sind 52,4 % Frauen
- lehren 13 Professorinnen an der Kunsthochschule, das entspricht einem Anteil von 43,3 %
- beschäftigt die MKH 16 wissenschaftlich-künstlerische Mitarbeitende (Frauenanteil 56,3 %) und drei Lehrkräfte für besondere Aufgaben (33,3 % Frauenanteil)

- liegt der Frauenanteil in den Werkstätten mit fünf Frauen bei 31,3 %, in der Verwaltung bei 68,4 %, entsprechend 26 Frauen
- unterrichten 85 Lehrbeauftragte (40 Frauen, 45 Männer) insgesamt 357 SWS (WiSe 2024/25), davon unterrichten die weiblichen Lehrbeauftragten zusammen 43,3 % der insgesamt vergebenen SWS.

1.2 Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine verfassungsrechtlich verankerte Aufgabe. Sie ergibt sich aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 9 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein. Auf Landesebene konkretisiert das Hochschulgesetz Schleswig-Holstein (HSG SH) diese Vorgabe: Gemäß § 3 Absatz 4 sind Hochschulen verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile insbesondere für ihre weiblichen Mitglieder abzubauen.

Für die Muthesius Kunsthochschule bildet dieser rechtliche Rahmen die Grundlage ihrer gleichstellungspolitischen Arbeit. Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit werden als Querschnittsaufgaben verstanden, die alle Bereiche der Hochschule betreffen.

Im Rahmen der zwischen dem Land Schleswig-Holstein und seinen Hochschulen geschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen verpflichtet sich die Muthesius Kunsthochschule zu konkreten gleichstellungsfördernden Maßnahmen, etwa zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen oder zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung in Entscheidungsprozessen. Diese Vereinbarungen sind Bestandteil der hochschulpolitischen Steuerung und fließen in die leistungsbezogene Mittelvergabe ein.

Weitere rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit ergeben sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein (GstG SH), das insbesondere auf den öffentlichen Dienst ausgerichtet ist, sowie aus bundesrechtlichen Regelungen. Dazu zählen unter anderem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Sie schaffen verbindliche Rahmenbedingungen für Gleichstellung und Diskriminierungsschutz an der Hochschule.

Hochschulintern bildet der Gleichstellungsplan (von 2024) zusammen mit diesem Gleichstellungskonzept die Grundlage für die Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren. Davor wurde das „Bündnis für Geschlechtergerechtigkeit“, das 2014 entwickelt wurde, regelmäßig fortgeschrieben. In schleswig-holsteinischen Hochschulen mit weniger als 2.000 Mitgliedern ist die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin aus dem Kreis der hauptberuflich tätigen Mitarbeiterinnen zu wählen. Sie erfüllen ihre Aufgaben im Nebenamt und werden für fünf Jahre gewählt, Wiederwahl ist zulässig (§27 HSG SH). Aus dem Hochschulgesetz ergeben sich auch die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

- **Mitwirkung an Gremien und Entscheidungsprozessen:**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung betreffen, frühzeitig zu beteiligen. Dazu zählt insbesondere ihre Mitwirkung in Berufungsverfahren, bei Struktur- und Entwicklungsplanungen sowie bei der

Ausgestaltung interner Regelungen mit Gleichstellungsbezug. Sie ist Mitglied in der vom Senat der Hochschule gewählten Gleichstellungs-Kommission.

- **Beratungs- und Initiativfunktion:**

Sie berät Hochschulorgane, Gremien und Mitglieder der Hochschule in Gleichstellungsfragen und kann eigene Initiativen ergreifen, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen anzustoßen.

- **Informations- und Kontrollfunktion:**

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Unterlagen einsehen und Informationen einfordern, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sie achtet darauf, dass gleichstellungsrelevante gesetzliche Vorgaben eingehalten werden.

- **Berufungsverfahren:**

Sie wirkt bei allen Berufungs- und Auswahlverfahren mit und prüft insbesondere die Einhaltung gleichstellungsrechtlicher Standards.

- **Stellenausschreibungen:**

Sie wirkt bei allen Stellenausschreibungen mit und prüft insbesondere die Einhaltung gleichstellungsrechtlicher Standards.

Neben den Gleichstellungsbeauftragten gibt es an schleswig-holsteinischen Hochschulen eine*n Diversitätsbeauftragte*n, dies regelt das Hochschulgesetz in § 27a.

2. Die aktuelle Situation an der MKH

Die Muthesius Kunsthochschule mit rund 600 Studierenden und 100 Mitarbeitenden gehört zu den kleineren Kunsthochschulen. Diese Größe bringt sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Umsetzung eines Gleichstellungskonzepts mit sich. Ihre überschaubare Größe ermöglicht direkte Kommunikationswege und flache Hierarchien. Das erleichtert die persönliche Ansprache, schnelle Entscheidungsfindung und die Umsetzung individueller Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung. Zudem können Bedarfe gezielter erkannt und niedrigschwellig aufgegriffen werden. Die überschaubare Zahl der Hochschulangehörigen begünstigt außerdem eine stärkere Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen im Alltag.

Gleichzeitig ist eine kleine Institution mit begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen konfrontiert, was die Entwicklung und langfristige Umsetzung umfassender Gleichstellungsstrategien erschwert. Das Angebot an Unterstützungsstrukturen – wie etwa Mentoring-Programme oder Familien-Service – ist weniger umfangreich bis nicht realisierbar, im Vergleich zu größeren Institutionen.

Insgesamt erfordert Gleichstellungsarbeit an kleinen Kunsthochschulen kreative und passgenaue Ansätze, die vorhandene Potenziale nutzen und strukturelle Nachteile gezielt ausgleichen.

In der folgenden Analyse der Stärken und Schwächen werden alle Statusgruppen und Qualifikationsstufen sowie die Gremien und Kommissionen der Kunsthochschule in Hinblick

auf Gleichstellungsaspekte betrachtet. Die Daten für diese Analysen werden seit 2019 erhoben, einige differenziertere Auswertungen sind in den letzten Jahren hinzugekommen.

2.1 Präsidium, Senat und Hochschulrat

Bis Oktober 2025 setzt sich das Präsidium aus dem Präsidenten, einem Vizepräsidenten für Forschung, Lehre und Internationales, einer Vizepräsidentin für Lehramt und Werkstätten sowie dem Kanzler zusammen. Der Frauenanteil beträgt derzeit 25 %. Ab Oktober 2025 gehören dem Präsidium die neu gewählten Vizepräsidentinnen an. Das Gremium ist dann paritätisch besetzt, mit einem Frauenanteil von 50 %. Die Vizepräsidentin für Lehramt und Werkstätten wird zudem die Zuständigkeit für die Bereiche Gleichstellung und Diversität übernehmen.

Im Senat sind aktuell (Amtszeit 2024 bis 2026) fünf der insgesamt sieben professoralen Mitglieder männlich. Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder des Senates beträgt 30,8 %. Im Erweiterten Senat sitzen zusätzlich zu den Senatsmitgliedern noch weitere Personen aus den verschiedenen Statusgruppen, davon sind vier studentische Sitze vakant. Der Frauenanteil an den stimmberechtigten Mitgliedern im Erweiterten Senat beträgt 33,3 %.

Dem Hochschulrat gehören fünf externe Mitglieder an. Bis 2025 lag der Frauenanteil bei 40 %. Durch personelle Veränderungen werden ab dem WiSe 2025/26 drei Frauen und zwei Männer dem Hochschulrat angehören, entsprechend einem Frauenanteil von 60 %.

2.2 Gremien und Gremienbesetzung

In den Gremien der Muthesius Kunsthochschule zeigt sich insbesondere in der Studierendenschaft eine große Herausforderung bei der Besetzung der Sitze: Die Mehrheit der studentischen Mandate bleibt unbesetzt.

Die Mitglieder der Gremien und Kommissionen werden jeweils für zwei Jahre vom Senat gewählt. In allen Gremien und hier aufgeführten Arbeitsgruppen sind die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Diversitätsbeauftragte mit beratender Funktion zu beteiligen – mit Ausnahme der **Kommission für Gleichstellung und Diversität**, in der sie stimmberechtigte Mitglieder sind. In den nachfolgenden Angaben werden sie daher nicht mitgezählt.

- **Zentraler Studiausschuss:** Aktuell sind fünf Professoren und eine Professorin sowie ein wissenschaftlicher Mitarbeiter vertreten. Drei Studentinnen gehören dem Gremium an, einer der vier vorgesehenen studentischen Sitze ist vakant. Der Frauenanteil im Gremium liegt bei 40 %.
- **Zentraler Haushalts- und Planungsausschuss:** Alle Statusgruppen sind vertreten, den Vorsitz hat der Kanzler inne; der Frauenanteil beträgt 25 %.
- **Eignungsprüfungsausschuss:** Besteht aus acht Professor*innen, davon ist eine Position vakant. Der Frauenanteil beträgt 28,6 %.
- **Kommission zur Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses:** Diese Kommission setzt sich zusammen aus fünf promovierten

Mitgliedern der Hochschule und einem studentischen Mitglied. Es gibt eine Vakanz (Professur). Der Frauenanteil beträgt 40 %.

- **Kommission für Muthesiusprojekte:** Neun stimmberechtigte Mitglieder (ein professorales Mitglied je Studiengang/Zentrum, ein Mitglied des wissenschaftlichen Dienstes, Vorsitz durch den Präsidenten), davon eine Vakanz (Professur). Der Frauenanteil beträgt 50 %. Bei den stellvertretenden Mitgliedern wurden vier Männer und eine Frau gewählt.
- **Stipendienjury:** Die Kommission setzt sich zusammen aus je einer professoralen Vertretung pro Studiengang/Zentrum und eine*r künstlerisch-wissenschaftlichen*n Beschäftigte*n. Ein Studiengang ist vakant. Vorsitz: Präsident. Sieben stimmberechtigte Mitglieder, davon zwei Frauen (28,6 % Frauenanteil).
- **Promotionsausschuss:** Sechs promovierte Professor*innen, der Präsident, ein promoviertes Mitglied des wissenschaftlichen Dienstes sowie ein*e Doktorand*in. Der Frauenanteil liegt bei 77,8 %.
- **Kommission für Gleichstellung und Diversität:** Bestehend aus den drei Beauftragten (Gleichstellung, Stellvertretung, Diversität) sowie zwei studentischen Mitgliedern. Der Frauenanteil beträgt 80 %.
- **Beschwerdekommision:** Je ein Mitglied und eine Vertretung aus allen vier Statusgruppen. Frauenanteil: 100 % bei den ordentlichen Mitgliedern, 25 % bei den Vertretungen. Auch die Personalräte sowie die beiden Beauftragten gehören der Kommission an.
- **Werkstatttrat:** Bestehend aus 16 Werkstattleiter*innen (fünf Frauen, elf Männer), zwei studentischen Mitgliedern sowie je einem professoralen Mitglied pro Studiengang. Der Kanzler führt den Vorsitz. Aktuell ist ein Studiengang vakant. Der Frauenanteil beträgt 40 %.
- **sp ce-Beirat:** Berät den Ausstellungsraum der Hochschule *sp ce*. Vertreten sind alle Studiengänge und Zentren mit jeweils einer Professur, die AG Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, der Leiter des *sp ce*, zwei Studierende sowie eine wissenschaftliche Mitarbeiterin. Vorsitz: Präsident. Bei einer Vakanz (IKDM) liegt der Frauenanteil bei 46,2 %.
- **Arbeitsgruppe STEP:** Entwickelt den Struktur- und Entwicklungsplan 2026–2030. Zusammensetzung: vier Präsidiumsmitglieder, sechs Professor*innen, zwei künstlerisch-wissenschaftliche, zwei nicht-wissenschaftliche Beschäftigte, vier Studierende sowie eine wissenschaftliche Koordinatorin. Der Frauenanteil liegt bei 52,6 %.
- **Arbeitsgruppe PhD:** Entwickelt auf der Grundlage der Wissenschaftsrat-Empfehlungen und Kultusministerkonferenz-Qualifikationsrahmen ein Konzept und eine Ordnung für eine hybride Promotion. Mitglieder sind vier Professorinnen, zwei Professoren, der Präsident und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin. Der Frauenanteil liegt bei 62,5 %.

Die Analyse der Gremienstruktur zeigt deutliche Unterschiede in der Repräsentanz von Frauen innerhalb der hochschulischen Entscheidungs- und Beratungsgremien. Während in einzelnen Gremien wie der Kommission für Gleichstellung und Diversität, der Beschwerdekommision oder dem Promotionsausschuss ein hoher Frauenanteil erreicht wird (80 % oder mehr), sind

insbesondere in zentralen Gremien wie dem Zentralen Haushaltsplanungsausschuss (25 %) oder in Gremien mit starker Professor*innenbeteiligung (z. B. Eignungsprüfungsausschuss mit 28,6 %) deutliche Ungleichgewichte erkennbar.

Mehrere Vakanzen sind bei den professoralen Sitzen zu verzeichnen. In der aktuellen Wahlperiode sind die Studierenden sehr gut vertreten.

An der Muthesius Kunsthochschule existiert keine Bonusregelung für Gremienarbeit. In mehreren Gremien ist der Frauenanteil deutlich geringer als der Anteil von Frauen in der jeweiligen Statusgruppe.

2.3 Gleichstellungsbeauftragte

An der Kunsthochschule gibt es aufgrund der Bestimmungen im HSG SH eine Gleichstellungsbeauftragte. Eine dezentrale Ebene gibt es nicht. An der Muthesius Kunsthochschule hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellvertreterin. Beide Ämter sind seit vielen Jahren kontinuierlich besetzt. Das Nebenamt stellt eine zusätzliche und zumeist fachfremde Aufgabe dar, die für die gesamte Hochschule wahrgenommen wird. Die verantwortungsvollen Pflichten und Rechte als Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich zur hauptamtlichen Tätigkeit wahrzunehmen, ohne einen Bereich zu vernachlässigen, ist die größte Herausforderung dieses Amtes. Um dieser Herausforderung zu begegnen, wird die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte im Fachbereich, in dem sie hauptamtlich tätig ist, durch eine zusätzliche Beschäftigte entlastet.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an Schulungen und Tagungen teil, begleitet alle Berufungs- und Personalverfahren, arbeitet in den Gremien der Hochschule mit und engagiert sich in der Lakog SH sowie in der Bukof-Kommission der künstlerischen Hochschulen. So haben zum Beispiel die Jahrestagungen beider Kommissionen im Jahr 2025 an der Muthesius Kunsthochschule stattgefunden. In monatlichen Jour fixes besprechen das Präsidium und die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten aktuelle Themen und tauschen sich zu Grundsatzfragen aus.

Der Gleichstellungsbeauftragten steht ein Jahresbudget von 5.000 € zur Verfügung. Daraus wird ein mehrtägiges Coaching für Absolventinnen und Studentinnen höherer Semester finanziert sowie verschiedene Workshops und Veranstaltungen (z.B. zu zyklusorientiertem Lernen und Arbeiten, Vortrag zu gendersensibler Sprache) und diverse Drucksachen (Plakate, Infobroschüren). Weitere finanzielle Mittel stellt das Präsidium bei Bedarf und nach Absprache zur Verfügung. Ab dem Wintersemester 2025/26 wird es eine Vizepräsidentin für Gleichstellung und Diversität geben. Damit wird die institutionelle Verankerung nach Außen und nach Innen sichtbarer.

An Kunsthochschulen sind besondere Lehr- und Lernangebote wichtige Bausteine der künstlerischen Lehre. Die individuelle Begleitung der künstlerischen Schaffensprozesse durch Einzel- und Gruppengespräche ermöglicht eine große Nähe zwischen Studierenden, Lehrenden und anderen Angehörigen und Mitgliedern und ist gleichzeitig eine große Verantwortung. Dieser Verantwortung ist sich die Muthesius Kunsthochschule bewusst. Daher wurde in der Kommission für Gleichstellung und Diversität in 2021/22 die „Richtlinie der Muthesius Kunsthochschule zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing,

(sexualisierter) Belästigung und Gewalt" erarbeitet, in engem Austausch mit dem Antidiskriminierungsverband SH und dem Präsidium der MKH. Seitdem übernimmt ein vom Senat gewähltes Team mit Mitgliedern aus allen Statusgruppen der Hochschule die Funktion der Beschwerdestelle. In diesem Jahr wurde die Richtlinie evaluiert und als Satzung verbindlicher formuliert.

Ein weiteres wichtiges Themenfeld in der Gleichstellungsarbeit ist die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf. Auch hier ist die Größe der Hochschule relevant: Es gibt keinen Familienservice wie an großen Universitäten, keine Kindertagesstätte oder hochschulinterne Betreuungsangebote für Kinder von Mitarbeitenden oder Studierenden, keine Pflegeberatung. Bisher werden individuelle Lösungen ermöglicht, sowohl im Bereich der Mitarbeitenden (in Zuständigkeit des Kanzlers/des Präsidenten) als auch der Studierenden (in Zuständigkeit des Vizerepräsidenten für Forschung und Lehre). Pflegeverantwortung ist ein gleichstellungsrelevantes Thema, auch hier besteht noch Handlungsbedarf an der MKH.

Seit dem Sommersemester 2025 steht in der Bibliothek der Muthesius Kunsthochschule ein Handapparat zu Themen der Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität zur Verfügung. In Zusammenarbeit mit den Beschäftigten der Bibliothek erweitert die Kommission für Gleichstellung und Diversität diesen Handapparat fortlaufend.

2.4 Fachbereiche

Die MKH gliedert sich nicht in Fakultäten, sondern in vier Bereiche (Freie Kunst/Kunst Lehramt, Kommunikationsdesign, Industriedesign, Raumstrategien). Die Professor*innenschaft wählt eine Person als Sprecher*in, um die hochschulinterne Kommunikation zu vereinfachen (zu 100 % Professoren). Für jeden Bereich gibt es eine Studiengangkoordinator*in (50 %-Stellen, zu 100 % mit Frauen besetzt).

2.5 Studierende

Der Frauenanteil unter den Studierenden der Muthesius Kunsthochschule liegt im betrachteten Zeitraum (SoSe 2022 – WiSe 2024/25) relativ konstant zwischen 69 % und 74 %. Bei den Absolvent*innen schwankt er zwischen 67 % und 84 %, mit einem Durchschnitt von 73 %. Insgesamt kann das Geschlechterverhältnis daher als ausgewogen betrachtet werden.

Allerdings zeigen sich deutliche geschlechterspezifische Konzentrationen in einzelnen Studiengängen: So sind im Studiengang Raumstrategien sowie im Lehramt Kunst Master nahezu ausschließlich Frauen eingeschrieben (90 % bzw. 93 %), während der Frauenanteil im BA Industriedesign mit nur 38 % besonders niedrig ist. Im MA Industriedesign liegt der Anteil mit 52,5 % zwar höher, dennoch bleibt die geringe Beteiligung von Frauen im Bachelor-Bereich auffällig.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die berufliche Situation nach dem Abschluss: Rund 70 % der Absolvent*innen entscheiden sich für den Weg in die freiberufliche Selbstständigkeit. Dabei profitieren sie von den vielfältigen Beratungs-, Seminar- und Netzwerkangeboten des an der Hochschule verankerten EXIST-Programms, das wertvolle Impulse für den Start in die eigene berufliche Praxis bietet. Gleichzeitig gibt es bislang keine Hinweise auf eine gezielt

geschlechtersensible Ausgestaltung dieser Angebote. Damit bleiben potenzielle strukturelle Nachteile – etwa die höhere finanzielle Unsicherheit und die oft schwächere Vernetzung von Frauen im Kulturbereich – bislang noch unzureichend berücksichtigt.

Zur Bewertung des Studienerfolgs werden aktuell die Absolvent*innenzahlen nach Geschlecht erhoben. Diese bieten eine grundlegende Orientierung darüber, wer das Studium erfolgreich abschließt. Für eine umfassendere Analyse des Studienerfolgs im Sinne der Gleichstellung fehlen jedoch weiterführende Daten – etwa zu Studienabbrüchen, Studienverläufen, Regelstudienzeiten oder Notenverteilungen. Auch geschlechterspezifische Informationen zum Übergang in den Beruf (z. B. Selbstständigkeit vs. Festanstellung) werden bislang nicht systematisch erfasst.

2.6 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die absoluten Zahlen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte innerhalb der verschiedenen Fachbereiche und verschiedenen Semestern unterliegen Schwankungen. Um ein möglichst repräsentatives Bild zu erstellen, wurden drei Semester betrachtet (WiSe 2023/24 bis WiSe 2024/25) und daraus der Durchschnitt gebildet. Das Verhältnis von weiblichen (66 %) zu männlichen (34%) Hilfskräften fällt geringer aus als das Verhältnis innerhalb der Studierenden (durchschnittlich 71,3 % Frauenanteil in dem betrachteten Zeitraum). Die absoluten Hiwi-Stunden sind mit 67 % den weiblichen Hilfskräften zuzuordnen, die Stunden verteilen sich also gleichmäßig.

2.7 Lehrbeauftragte

Von den 85 Lehrbeauftragten im WS 2024/25 waren 40 weiblich und 45 männlich. Die männlichen Lehrbeauftragten lehren im Durchschnitt mehr SWS (4,7 SWS) als die weiblichen Lehrbeauftragten (4 SWS). Die Daten zu den Lehrbeauftragten werden erst seit vier Semestern erhoben, die statistische Auswertung lässt bislang keine klare Tendenz erkennen. Lehraufträge werden nicht ausgeschrieben, sondern von den Professor*innen vergeben. Die Verträge werden jeweils für ein Semester abgeschlossen. Es gibt keine weiteren Regelungen für die Vergabe von Lehraufträgen.

2.8 Künstlerisch-wissenschaftliche Beschäftigte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben

An der Muthesius Kunsthochschule sind derzeit insgesamt 20 künstlerisch-wissenschaftliche Beschäftigte tätig, darunter 11 Frauen (entsprechend 55 % Frauenanteil). Von diesen 20 Stellen sind 10 unbefristet und 10 befristet; die befristeten Positionen sind überwiegend weiblich besetzt (7 von 10). Sieben der 20 Stellen sind drittmittelfinanziert, darunter eine Qualifikationsstelle, die derzeit mit einer Frau besetzt ist. Diese bietet ein strukturiertes Potenzial zur gezielten Förderung des wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses, ist bislang jedoch die einzige explizit qualifizierende Stelle in diesem Bereich. Von den insgesamt 20 künstlerisch-wissenschaftlichen Beschäftigten arbeiten sechs als Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Der Frauenanteil in dieser Teilgruppe beträgt 33,3 % und liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt der gesamten Gruppe.

2.9 Professuren

Die Muthesius Kunsthochschule beruft grundsätzlich nur W2-Professuren. In der Freien Kunst fand in den letzten Jahren durch Neuberufungen ein Wechsel der Professor*innenschaft statt, in den anderen Studiengängen stehen in den kommenden Jahren zahlreiche Neuberufungen an. Die Berufungsausschüsse werden auf Grundlage der Berufungssatzung gebildet, die Referentin des Präsidenten übernimmt jeweils die Aufgabe der Berufungs-Referentin.

Die Gesamtzahl der Professuren variiert in der Mehrjahresstatistik, da einige Stellen zeitweise nur durch Vertretungen besetzt waren oder noch sind. Außerdem gibt es zusätzliche Drittmittel-Professuren.

Zum Stichtag 01.01.2025 lag der Anteil von Professorinnen bei 44,3 %. Eine Professur wird gemeinschaftlich von einem Künstlerinnenkollektiv (zwei Frauen) wahrgenommen. Zudem sind zwei Professuren als 50%-Stellen ausgestaltet – eine davon ist mit einer Frau, die andere mit einem Mann besetzt.

Die Lebenszeit-Professuren an der Muthesius Kunsthochschule verteilen sich auf die vier Bereiche sowie das Institut für Kunst-, Design- und Medienwissenschaften und das Zentrum für Medien. In der Freien Kunst/Kunst Lehramt sind drei der sieben Professuren mit Frauen besetzt; eine Stelle ist derzeit vakant. Im Kommunikationsdesign sind zwei von sechs Professuren weiblich besetzt, auch hier besteht eine Vakanz. In den Raumstrategien sind zwei der 4,5 Professuren mit Frauen besetzt. Das Industriedesign verfügt ebenfalls über 4,5 Professuren, davon entfallen 1,5 auf Frauen. Im Zentrum für Medien sind die zwei Professuren paritätisch besetzt. Im Institut für Kunst- und Medienwissenschaften sind zwei von drei Professuren weiblich besetzt.

Mit Senatsbeschluss vom Juni 2025 wurden Gleichstellungsaspekte in der „Satzung zum Verfahren und zu den Voraussetzungen zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs-, Lehr- und Transferzulagen an der Muthesius Kunsthochschule“ als eigenständiges Leistungsmerkmal verankert. Bis dahin wurden gleichstellungsbezogene Leistungen lediglich als positiv zu berücksichtigende Zusatzaspekte erwähnt. Nun bilden sie ein eigenständiges Kriterium für die Vergabe von Leistungszulagen.

2.10 Verwaltung und Werkstätten

Die Zahlen zeigen eine deutliche geschlechterspezifische Verteilung in den Arbeitsbereichen: In der Verwaltung sind 68,4 % der Stellen mit Frauen besetzt, während in den Werkstätten 68,7 % der Beschäftigten Männer sind.

Die Analyse der Entgeltgruppen zeigt, dass Frauen vor allem in der stark besetzten Entgeltgruppe 9b (überwiegend Verwaltung) deutlich überrepräsentiert sind. In der Entgeltgruppe E11 sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, in der Entgeltgruppe E13 ist das Verhältnis ungefähr ausgewogen. Insgesamt konzentrieren sich weibliche Beschäftigte häufiger in niedriger vergüteten Bereichen, was vor allem auf die hohe Zahl von Frauen in der Verwaltung zurückzuführen ist.

Auch hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs zeigt sich ein Ungleichgewicht: Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit. Dies lässt sich insbesondere durch die Analyse der Vollzeitäquivalente erkennen, die in bestimmten Bereichen stark von der tatsächlichen Beschäftigtenzahl abweichen. Damit spiegeln sich auch an der Kunsthochschule die bekannten gesamtgesellschaftlichen Muster: Frauen sind häufiger in geringer entlohnenden und teilzeitdominierten Beschäftigungsverhältnissen tätig.

2.11 Drittmittelprojekte

Drittmittelprojekte stellen einen wichtigen strategischen Bestandteil von Forschung und Lehre an der Muthesius Kunsthochschule dar. Aktuelle Projekte wie das *Digital Learning Culture Art Lab (DLC ArtLab)* oder das *Kiel Science Communication Network (KSCN)* schaffen nicht nur innovative Lernräume und Kooperationsformate, sondern ermöglichen auch die Einrichtung zusätzlicher künstlerisch-wissenschaftlicher Qualifikationsstellen. Diese spielen insbesondere im Übergang zur Professur eine zentrale Rolle – etwa durch erste Lehrerfahrungen, Projektverantwortung und interdisziplinäre Vernetzung.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht bergen diese Projekte erhebliche Potenziale: Sie können gezielt zur Förderung von Nachwuchskünstlerinnen, Wissenschaftlerinnen und unterrepräsentierten Gruppen beitragen – sofern Gleichstellungsaspekte bereits in der Konzeption, Ausgestaltung und Personalauswahl strukturell verankert werden. In der Vergangenheit wurde dieses Potenzial nicht systematisch genutzt. Mit Präsidiumsbeschluss vom Sommersemester 2025 wird die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in alle Personalentscheidungen von Drittmittelprojekten hochschulweit verbindlich geregelt. Damit wird ein wichtiger Schritt zur nachhaltigen Integration von Gleichstellung in diesem wichtigen Bereich vollzogen.

2.12 Förderungen und Stipendien für Absolvent*innen

Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von etwa 73 % unter den Absolvent*innen zeigt sich bei der Vergabe von Stipendien und anderen Fördermaßnahmen ein annähernd proportionales Bild. Der Frauenanteil in den Förderprogrammen entspricht somit im Wesentlichen der Gesamtverteilung in der Studierendenschaft. Eine über- oder unterdurchschnittliche Beteiligung ist derzeit nicht festzustellen.

- **Muthesius Projekt (seit 2009):** Zur Weiterqualifikation nach dem Studium werden jährlich Projekte gefördert, die die künstlerische Entwicklung stärken. Seit 2020 wurden 19 Projekte unterstützt, der Frauenanteil liegt bei 60 %.
- **Stipendium für künstlerischen Nachwuchs:** Von 2020 bis 2022 wurden acht monatliche Stipendien à 1.350 € (zzgl. Kinderzuschlag) vergeben – sechs davon an Frauen (75 %). Seitdem werden aufgrund der Haushaltslage keine Stipendien mehr vergeben.
- **Atelierstipendien (seit 2016):** Die Hochschule übernimmt Miet- und Betriebskosten für Gemeinschafts- oder Einzelateliers. Seit 2020 wurden 23 Stipendien vergeben, davon 12 an Frauen (52,2 %).
- **Großes und Kleines Lissabon-Stipendium (seit 2017):** Für ein Zusatzstudium an der Maumaus in Lissabon übernimmt die Hochschule Studiengebühren. Viermal wurde

das Große Lissabon-Stipendium seit 2020 vergeben (viermal an Frauen), das Kleine Lissabon-Stipendium insgesamt sechsmal (davon dreimal an Frauen).

- **Arthur-Petersen-Preis (seit 2023):** Ziel der im Jahr 2022 gegründeten privaten Stiftung ist die Förderung künstlerischer Entwicklung von Studierenden der Muthesius Kunsthochschule durch Preise, Projektzuschüsse und Stipendien. 2023 wurde erstmals der Arthur-Petersen-Preis verliehen – dotiert mit insgesamt 10.000 Euro für vier herausragende Masterabschlüsse. Der Preis wird jährlich verliehen. Fünf der bisher acht Auszeichnungen gingen an Frauen.

3. Gleichstellungsziele

Abgeleitet aus den dargestellten gesetzlichen Grundlagen und der aktuellen Situation an der Muthesius Kunsthochschule ergeben sich folgende übergeordnete Ziele dieses Gleichstellungskonzepts:

- Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter.
- Erhöhung des Frauenanteils in Berufungsverfahren und bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeverantwortung mit Studium bzw. Beruf.
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Gleichstellungsaspekten in allen Bereichen der Hochschule.

Folgende konkrete Ziele setzt sich die Muthesius Kunsthochschule daher für die kommenden fünf Jahre:

3.1 Verbesserung des Gleichstellungs-Monitorings

Ziel ist der Aufbau eines kontinuierlichen, geschlechter- und diversitätssensiblen Monitorings, das alle relevanten Hochschulbereiche – wie Studienverläufe, Absolvent*innenzahlen, Berufungsverfahren, Gremienbesetzungen und Förderprogramme – systematisch erfasst und auswertet. Dies wird möglich, sobald die Digitalisierung in der Verwaltung weiter ausgebaut ist (das Programm HIS in One wird seit 2024 an der Muthesius Kunsthochschule eingeführt). Auf dieser Grundlage sollen bestehende Ungleichgewichte sichtbar gemacht, Entwicklungstrends erkannt und zielgerichtete Maßnahmen zur Gleichstellung entwickelt und überprüft werden können.

3.2 Weiterentwicklung der Berufungsverfahren

Chancengerechtigkeit, Transparenz und Diversität sollen verbindlich in allen Phasen der Berufungsverfahren verankert werden – von der Ausschreibung über die Auswahlprozesse bis hin zur Berufungsentscheidung. Ziel ist es, strukturelle Benachteiligungen systematisch abzubauen und faire, nachvollziehbare Verfahren zu gewährleisten. Langfristig wird angestrebt, eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf Professor*innenstellen zu erreichen und Parität im Sinne der Gleichstellungsziele der Hochschule herzustellen.

3.3 Erhöhung der Parität in Gremien

Eine ausgewogene Geschlechter- und Statusgruppenverteilung in allen hochschulischen Gremien sicherzustellen, insbesondere durch

- die Steigerung des Frauenanteils in professoralen Ausschüssen,
- die Stärkung studentischer Mitwirkung in gleichstellungsrelevanten Organen,
- und die Verbesserung der Transparenz und Wertschätzung von Gremienarbeit.

Neben den gewählten Gremien im engeren Sinn berücksichtigt die Kunsthochschule auch alle durch den Senat eingesetzten Kommissionen – etwa für Berufungen, Stipendienvergaben oder die künstlerisch-wissenschaftliche Nachwuchsförderung – als Teil der akademischen Selbstverwaltung und dezentralen Leitungsebene. Ziel ist es, auch in diesen Gremien eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen und strukturelle Verantwortung für Gleichstellung sichtbar zu machen.

3.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Ziel ist es, strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln, die es Studierenden und Beschäftigten mit familiären Sorgeverpflichtungen ermöglichen, Studium, Lehre, Forschung und künstlerische Praxis verlässlich und flexibel mit ihrer familiären Verantwortung zu vereinbaren. Die Hochschule versteht Vereinbarkeit dabei nicht als individuelle Herausforderung, sondern als gemeinschaftliche Aufgabe und Bestandteil einer familiengerechten Hochschulkultur.

3.5 Gleichstellungsorientierte Förderung des künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchses

Der Weg zu einer künstlerischen Professur unterscheidet sich grundlegend von wissenschaftlichen Karrierepfaden. Während in den Wissenschaften in der Regel die Promotion und oft auch die Habilitation den Zugang zur Professur strukturieren, führt der Weg im künstlerischen Bereich über die Anerkennung besonderer künstlerischer Leistungen in Verbindung mit Lehrerfahrung. In den Ausschreibungen für Professuren wird stets eine „künstlerische Persönlichkeit“ gesucht – ein Begriff, der stark subjektiv geprägt ist und in seiner Bewertung strukturelle Ungleichheiten reproduzieren kann.

Gerade im künstlerisch-gestalterischen Bereich sind Karrierewege häufig weniger linear, stärker durch projektbasierte Erwerbsbiografien, prekäre Arbeitsverhältnisse, Sorgeverpflichtungen oder internationale Mobilitäten geprägt. Dies betrifft insbesondere Frauen, Personen mit familiären Aufgaben sowie Angehörige unterrepräsentierter Gruppen. Die Erwartung eines durchgängigen, kontinuierlich sichtbaren Schaffens – kombiniert mit Lehrtätigkeit und Netzwerkarbeit – führt dazu, dass bestimmte Gruppen strukturell benachteiligt sind, obwohl sie über große fachliche Kompetenz verfügen.

Die Hochschule sieht es daher als zentrale gleichstellungspolitische Aufgabe, Nachwuchskünstler*innen gezielt auf eine Professur vorzubereiten, transparente Entwicklungspfade zu schaffen und strukturelle Hürden abzubauen. Ziel ist es, nicht nur formale Voraussetzungen zu klären, sondern auch Zugangschancen zu erhöhen – etwa durch Stipendien, Mentoring, Lehrauftragsprogramme oder durch die explizite Ansprache in

Berufungsverfahren. Die Förderung des künstlerischen Nachwuchses ist damit ein zentrales Handlungsfeld für mehr Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der akademischen Lehre.

Dazu gehört insbesondere die Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätskriterien in sämtlichen Förderprogrammen – wie Atelier- und Projektstipendien, Studienpreise oder Reiseförderungen –, um Chancengleichheit herzustellen und strukturell benachteiligte Gruppen gezielt zu stärken.

Darüber hinaus wird ein Lehrauftrags- und Mentoringprogramm für Absolventinnen etabliert, das frühzeitig Lehrverantwortung ermöglicht, didaktische Kompetenzen aufbaut und so den Einstieg in eine akademische Laufbahn erleichtert. Mit diesen Maßnahmen schafft die Hochschule nicht nur konkrete Förderinstrumente, sondern wirkt aktiv daran mit, mehr Diversität und Gleichstellung auf der Ebene der künstlerisch-wissenschaftlichen Lehre zu verwirklichen.

3.6 Alumnae-Arbeit stärken

Zur Stärkung der Gleichstellungsperspektive über den Studienabschluss hinaus verfolgt die Kunsthochschule das Ziel, systematisch Kontakte zu ehemaligen Studierenden aufzubauen und zu pflegen. Alumnae-Arbeit soll dazu beitragen, Karriereverläufe gendersensibel auszuwerten, Vorbilder sichtbar zu machen, Netzwerke zu fördern und genderspezifische Barrieren im Übergang in künstlerische und wissenschaftliche Berufsfelder zu identifizieren. Ziel ist es, Gleichstellung nicht nur hochschulintern, sondern auch über den Studienverlauf hinaus als strategische Aufgabe zu verstehen und weiterzuentwickeln.

4. Gleichstellungs-Maßnahmen und Zielgruppen

Aus den übergeordneten und konkreten Zielen ergeben sich spezifische Maßnahmen, die in den kommenden Jahren strukturell verankert, regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden sollen. Sie richten sich an verschiedene Akteur*innen innerhalb der Hochschule und zielen darauf ab, Gleichstellung als integralen Bestandteil in allen Bereichen der Hochschulorganisation, -entwicklung und -kultur zu verankern. Eine systematische Umsetzung sowie transparente Verantwortlichkeiten sind dabei zentrale Voraussetzungen für nachhaltige Veränderungen.

4.1 Verbesserung des Gleichstellungs-Monitorings

Verantwortlich: Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium

Zielgruppe: Senat, gesamte Hochschule

- **Datenerfassung**

Aufbau einer Datenbank, die Kennzahlen zur Geschlechter-Verteilung in Studienverläufen, Absolvent*innenzahlen, Berufungsverfahren, Gremienbesetzung und Förderprogrammen erfasst.

- **Jährlicher Gleichstellungsbericht**

Veröffentlichung eines Berichts mit Auswertung aller Indikatoren, Fortschrittsdarstellung gegenüber Zielwerten und Handlungsempfehlungen.

- **Verantwortliche Datenkoordinator*innen**

Benennung von je einer*nem Datenverantwortlichen pro Fachbereich und in zentralen Einheiten zur Sicherung von Datenqualität und fristgerechter Berichterstattung.

Zeitliche Umsetzung:

- Datenbankstruktur entwickeln bis Ende 2026
- Erste Datenerhebung und Bericht zum SoSe 2027
- Jährlicher Gleichstellungsbericht hierzu ab 2027 fortlaufend

4.2 Weiterentwicklung der Berufungsverfahren

Verantwortlich: Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte, Berufungsausschüsse

Zielgruppe: Professor*innenschaft, wissenschaftlicher Nachwuchs, Mitglieder der Berufungsausschüsse, Frauen und unterrepräsentierte Gruppen (als potenzielle Bewerber*innen)

- **Gendersensibler Berufungsleitfaden**

Entwicklung eines Leitfadens mit praxisorientierten Checklisten zu Ausschreibungstexten, gendersensibler Ansprache und fairen Bewertungsverfahren.

- **Anpassung der Berufungssatzung**

Integration verbindlicher Gleichstellungsregelungen, z. B. paritätische Ausschussbesetzung und verpflichtende Ansprache unterrepräsentierter Gruppen.

- **Schulungsreihe „Unconscious Bias and Diversity“**

Regelmäßige Workshops für alle Mitglieder von Berufungsausschüssen zu unbewussten Vorurteilen, diskriminierungssensibler Sprache und Inklusion.

- **Aktive Zielgruppenansprache**

Proaktive Einladung weiblicher Bewerberinnen

Zeitliche Umsetzung:

- Gendersensibler Berufungsleitfaden bis SoSe 2026 fertigstellen
- Anpassung der Berufungssatzung bis Mitte 2026 umsetzen
- Schulungsreihe ab 2026 regelmäßig vor Beginn jedes Berufungsverfahrens
- Aktive Zielgruppenansprache fortlaufend
- Zielmarke: 50 % Professorinnenanteil bis 2028

4.3 Parität in der Gremienarbeit

Verantwortlich: Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Gremienmitglieder, Kommission für Gleichstellung und Diversität

Zielgruppe: alle Statusgruppen

- **Monitoring und Berichtspflicht**

Jährliche Erhebung und Veröffentlichung der Gremienbesetzungen nach Geschlecht.

- **Senatsgewählte Kommissionen mit Entscheidungskompetenz**

Kommissionen, die vom Senat eingesetzt werden und für Berufungsverfahren, Stipendien, Projektförderung oder Nachwuchsfragen verantwortlich sind, gelten als

entscheidende dezentrale Leitungsgremien der Hochschule. Ihre Zusammensetzung wird regelmäßig auf Parität überprüft. Ein jährlicher Gremien- und Kommissionsbericht dokumentiert die Beteiligung nach Statusgruppe und Geschlecht. Darüber hinaus erhalten alle Mitglieder dieser Kommissionen niedrigschwellige Angebote zur **Sensibilisierung für gendersensible Entscheidungsverfahren**, etwa in Form von Kurzschulungen, Checklisten oder Leitfäden.

- **Sensibilisierung und Schulung**

Angebote zur geschlechtersensiblen Gremienkultur für Mitglieder aller Statusgruppen.

- **Informationskampagne**

Flyer und Info-Veranstaltungen zur Motivation und Sensibilisierung der Studierenden für Gremienarbeit und ihre Rolle in Entscheidungsprozessen.

- **Mentoringprogramm**

Tandem-Modell: Erfahrene Gremienmitglieder begleiten neue studentische Mandatsträger*innen.

- **Wertschätzungskultur**

Sichtbare Anerkennung in Newslettern, auf der Website und bei Hochschulveranstaltungen.

Zeitliche Umsetzung:

- Erste Erhebung der Gremien- und Kommissionsbesetzung: SoSe 2025
- Informationskampagne und Mentoringprogramm starten ab SoSe 2026
- Schulungsangebote und Sichtbarkeitsformate jährlich ab 2026
- Evaluation der Gremienparität alle zwei Jahre, erstmals 2028

4.4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Verantwortlich: Präsidium, Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Kommission für Gleichstellung und Diversität

Zielgruppe: alle Statusgruppen

- **Beitritt zu „Familie in der Hochschule e. V.“**

Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit familiären Aufgaben strebt die Hochschule den Beitritt zum Verein *Familie in der Hochschule e.V.* an. Der Verein setzt sich im deutschsprachigen Hochschulraum dafür ein, familiengerechte Strukturen nachhaltig zu verankern und weiterzuentwickeln. Grundlage ist ein weiter, inklusiver Familienbegriff, der verschiedene Lebensformen anerkennt, in denen Menschen soziale Verantwortung, Fürsorge und Solidarität übernehmen und erfahren. Den Familienbegriff des Vereins teilt die Kunsthochschule ausdrücklich: Familie ist vielfältig und verdient in jeder Form Wertschätzung und Unterstützung. Mit dem Beitritt verbindet sich das Ziel, die hochschulische Gleichstellungspolitik im Bereich der Familienfreundlichkeit systematisch auszubauen und von den Erfahrungen und Standards des Netzwerks zu profitieren.

- **Familienportal**

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiärer Sorgearbeit mit Studium, Lehre und Forschung richtet die Hochschule eine digitale Plattform ein, auf der sich Hochschulangehörige mit Betreuungsverantwortung (z. B. für Kinder) gegenseitig

unterstützen können. Die Plattform dient als vermittelnde Struktur für solidarische Betreuung – etwa bei Veranstaltungen wie Symposien, Prüfungen, Ausstellungen oder in besonders arbeitsintensiven Phasen. Möglich sind z. B. Angebote zum kurzfristigen Babysitting, Mitnahme zu Veranstaltungen oder geteilte Betreuung im Familienraum. Die Teilnahme basiert auf Freiwilligkeit, gegenseitigem Vertrauen und kollegialem Austausch, die Hochschule stellt die organisatorische Infrastruktur und Sichtbarkeit über das interne Portal (z. B. Incom Muthesius) bereit. Ergänzt wird das Angebot durch eine zentrale Übersicht aller bestehenden Familienangebote an der Hochschule – darunter Informationen zu externen Betreuungsmöglichkeiten, Elterncafés, Zuschüssen oder familienfreundlichen Regelungen. Mit dieser Maßnahme soll eine Familienkultur gestärkt werden, in der Betreuung nicht als individuelle Herausforderung, sondern als gemeinsame Verantwortung verstanden wird.

- **Familienraum**

Einrichtung eines Familienraums mit Kinderbereich und temporären Arbeitsplätzen für Angehörige mit Betreuungsverpflichtung. Dieses Ziel lässt sich nur bei zusätzlichen räumlichen Möglichkeiten umsetzen.

Zeitliche Umsetzung:

- Beitritt zu „Familie in der Hochschule e.V.“ bei deren Jahresversammlung 2026
- Aufbau des Familienportals im Jahr 2026, laufende Pflege durch zentrale Stelle
- Familienraum-Konzeptentwicklung bis Ende 2027 (abhängig von Raumressourcen)

4.5 Gleichstellungsorientierte Förderung des künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchses

Verantwortlich:

Präsidium, Professor*innenschaft, Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte

Zielgruppe: Absolventinnen, Professor*innenschaft (als Mentor*innen)

- **Überarbeitung der Förderrichtlinien**

Gleichstellungs- und Diversitätskriterien in allen Ausschreibungen (Atelier- und Projektstipendien, Lissabon-Stipendien, Arthur-Petersen-Preis) verankern.

- **Zielgruppenspezifische Ansprache**

Gezielte Kommunikation der Förderangebote an Frauen mit Sorgeverpflichtungen, Erstakademiker*innen und internationale Absolvent*innen.

- **Anna-Muthesius-Stipendien für Absolventinnen**

Anna-Muthesius-Stipendien für Absolventinnen, die jährlich vergeben und um einen Kinderzuschlag ergänzt werden, stehen ganz im Geiste ihrer Namensgeberin: Anna Muthesius (1870–1961), eine vielseitige Künstlerin, Konzertsängerin, Innenarchitektin und Modedesignerin, die als prägende Stimme der Reformkleidbewegung gilt. Mit ihrem 1903 erschienenen Werk *Das Eigenkleid der Frau* rief sie zu selbstbestimmter, zugleich funktionaler und ästhetisch anspruchsvoller Mode auf und versammelte in ihrem Salon internationale Künstler- und Designkreise zu einem pulsierenden Netzwerk innovativer Ideen. Ihr Bekenntnis zu individueller Entfaltung, zeitloser Eleganz und kreativem Austausch prägt das Stipendium ebenso wie die Erwartung, dass jede Stipendiatin den Mut zu eigenständiger Gestaltung bewahrt. Das

Förderangebot richtet sich an Absolventinnen bis fünf Jahre nach ihrem MA-Abschluss und soll an Anna Muthesius' Werte von Nachhaltigkeit, gendergerechter Praxis und gestalterischer Freiheit anknüpfen, um so eine neue Generation von Künstlerinnen und Gestalterinnen zu ermutigen, diese Prinzipien in eine moderne Kunst- und Designwelt zu tragen. Dieses Vorhaben lässt sich nur mit zusätzlichen Fördermitteln finanzieren, zum Beispiel mit Mitteln des Professorinnenprogramms 2030.

- **Entwicklung eines eigenen Lehrauftragsprogramms für Absolventinnen**

Im Unterschied zur gängigen Praxis an Kunsthochschulen, bei der Lehraufträge oft informell und auf persönliche Empfehlung durch Professor*innen vergeben werden, entwickelt die Muthesius Kunsthochschule ein strukturiertes Lehrauftragsprogramm mit transparenter Ausschreibung, klaren Kriterien und begleitenden Qualifizierungsangeboten. Ziel ist es, qualifizierte Absolventinnen systematisch an die akademische Lehre heranzuführen, ihnen frühzeitig Lehrerfahrung zu ermöglichen und sie gezielt auf eine Professur im künstlerischen Bereich vorzubereiten. Teilnehmen können Frauen innerhalb der ersten fünf Jahre nach dem Masterabschluss, die ein überzeugendes künstlerisches oder wissenschaftliches Portfolio beziehungsweise aussagekräftige Referenzen vorlegen. So könnten beispielsweise pro Semester je nach Kapazität drei bis fünf Lehraufträge für Seminare, Werkstattkurse oder Projektmodule vergeben werden. Jede Programmteilnehmerin wird einer erfahrenen Professorin bzw. einem erfahrenen Professor als Mentor*in zugeordnet und trifft sich mehrmals pro Semester zu Mentoringsitzungen, um Kursplanung, Prüfungsformate und didaktische Methoden zu erarbeiten. Weitere Fortbildungen vermitteln grundlegende Lehrkompetenzen und gendergerechte Methoden, während ein Austauschforum kollegiales Feedback und Best-Practice-Diskussionen fördert. Abschließend verfassen die Teilnehmerinnen Reflexionsberichte und führen Feedbackgespräche mit ihren Mentor*innen. Eine jährliche Evaluation dokumentiert die Zahl der Absolventinnen, ihren weiteren Karriereverlauf (z. B. Beteiligung an Berufungsverfahren) und identifiziert Optimierungspotenziale – so wird das Programm kontinuierlich weiterentwickelt und schafft eine institutionelle Brücke zwischen Studium, künstlerischer Praxis und akademischer Lehre an der Muthesius Kunsthochschule. Auch dieses Vorhaben lässt sich nur mit zusätzlichen Fördermitteln in vollem Umfang realisieren, zum Beispiel mit Mitteln des Professorinnenprogramms 2030.

Zeitliche Umsetzung:

- Ausschreibungen und Förderrichtlinien bis Mitte 2026 überarbeiten
- Anna-Muthesius-Stipendien ab 2027 jährlich vergeben
- Pilotphase Lehrauftragsprogramm ab WiSe 2026/27 (3–5 Plätze), Evaluation 2028
- Verstetigung bei gesicherter Finanzierung ab 2029

4.6 Aufbau einer gendersensiblen Alumnae-Datenbank

Verantwortlich: Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Öffentlichkeitsarbeit

Zielgruppe: Absolvent*innen, Studierende, Öffentlichkeit

- **Strukturierte Datenerhebung und Kontaktpflege**
Aufbau einer datenschutzkonformen, zentral gepflegten Alumni-Datenbank mit freiwilligen Angaben zu Studienerläufen, Karrierewegen, Förderbeteiligungen, Lehrtätigkeiten, internationalen Mobilitäten und familiären Konstellationen (optional). Ziel ist es, systematisch Informationen zu sammeln, um langfristige Entwicklungen unter Gleichstellungsaspekten analysieren zu können.
- **Monitoring von Karriereverläufen**
Nutzung der Daten zur gleichstellungsorientierten Auswertung von Übergängen ins Berufsleben, Sichtbarkeit von Absolventinnen in der Öffentlichkeit, Zugang zu Förderprogrammen sowie Beteiligung an akademischer Lehre.
- **Netzwerkbildung und Mentoring**
Nutzung der Datenbank zur Identifikation potenzieller Mentor*innen und Vorbilder für gendersensible Netzwerke, Gesprächsformate und Veranstaltungen.
- **Sichtbarkeit und Repräsentation**
Regelmäßige Vorstellung ausgewählter Alumnae – insbesondere von Künstlerinnen, Designerinnen, internationalen Absolvent*innen und unterrepräsentierten Gruppen – in hochschulöffentlichen Formaten wie Newslettern, Online-Porträts oder Veranstaltungen. Diese Maßnahme lässt sich nur mit zusätzlichen finanziellen Fördermitteln realisieren, zum Beispiel mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm 2030.

Zeitliche Umsetzung:

- Konzeptentwicklung und technische Umsetzung der Datenbank: 2026–2027
- Erstes strukturiertes Alumnae-Monitoring ab 2028
- Pilotprojekt für Alumnae-Mentoring: ab 2027
- Öffentlichkeitsformate (z. B. Porträts, Veranstaltungen) ab 2025 jährlich

5. Fazit

Die beschriebenen Maßnahmen bilden das zentrale Instrumentarium zur Umsetzung der Gleichstellungsziele an der Muthesius Kunsthochschule. Ihre Wirksamkeit hängt wesentlich von einer verbindlichen Verankerung, ausreichenden Ressourcen sowie einem kontinuierlichen Dialog aller beteiligten Akteur*innen ab. Gleichstellung wird so nicht als Zusatzaufgabe verstanden, sondern als integraler Bestandteil institutioneller Entwicklung und kulturellen Wandels – mit dem Ziel, eine offene, vielfältige und chancengerechte Hochschulkultur zu gestalten.

Die Muthesius Kunsthochschule versteht ihr Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 als ein Entwicklungs- und Aufbaukonzept.

Erste strukturelle Grundlagen – wie eine kontinuierlich aktive Gleichstellungsbeauftragte, etablierte Gremienstrukturen, ein seit vielen Jahren durchgeführtes jährliches Coaching-

Angebot für Absolventinnen sowie ein geplanter Berufsleitfaden – bilden die Basis für den strategischen Ausbau gleichstellungspolitischer Standards. Zentrale Instrumente wie ein hochschulweites Gleichstellungs-Monitoring, eine strukturierte Nachwuchsförderung über Einzelmaßnahmen hinaus sowie ein systematisches Gleichstellungscontrolling befinden sich aktuell in der Entwicklung.

Die überschaubare Größe der Muthesius Kunsthochschule ermöglicht es, Gleichstellung praxisnah, partizipativ und niedrigschwellig zu gestalten. Mit dem vorliegenden Konzept legt die Hochschule einen strategischen Fahrplan für den strukturellen Ausbau und die nachhaltige Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit im künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich vor – mit dem Ziel, mittelfristig eine dauerhafte Verstetigung der Gleichstellungsarbeit zu erreichen.

6. Statistiken

A. Allgemeiner Überblick

Tabelle 1: Allgemeine Übersicht, Stand: 01.01.2025 (außer bei den Studierenden und Lehrbeauftragten: Stand WiSe 2024/25)

Statusgruppe	Personen insg.	Frauen	Männer	Divers/o.A.
Studierende	611	421	181	9
davon HiWis	93	60	32	1
Lehrbeauftragte	85	40	45	0
künstl.-wiss. MA	14	9	5	0
Lehrkraft bes. A.	6	2	4	0
Professuren	28	13	15	0
Werkstattleitung	16	5	11	0
Verwaltung	38	26	12	0
Summe	797	515	273	9

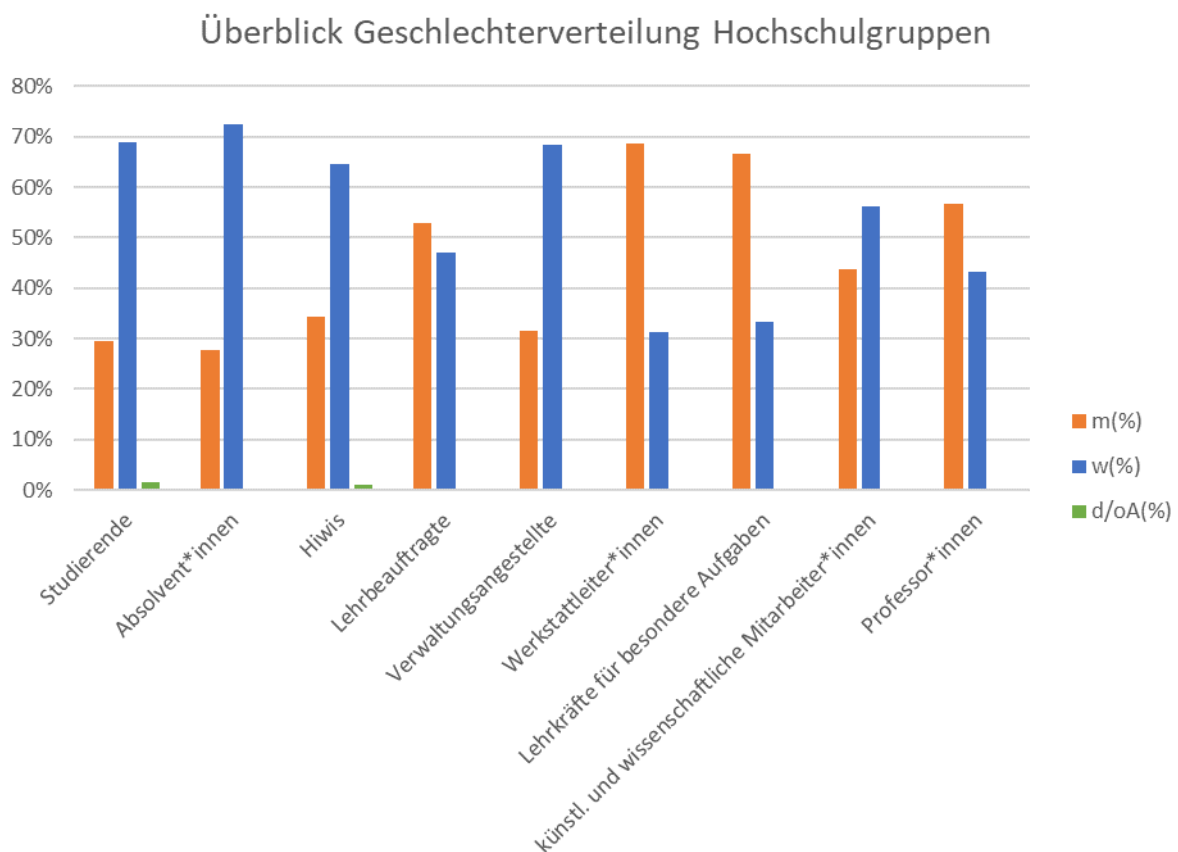


Abbildung 1: Überblick über die Geschlechterverteilung in den Statusgruppen der Hochschulangehörigen zum Stichtag 01.01.2025, dargestellt in prozentualen Anteilen der als weiblich (w, blau), männlich (m, orange) sowie divers oder ohne Angabe (d/oA, grün) erfassten Personen. Stand 01.01.2025.

B. Studierende

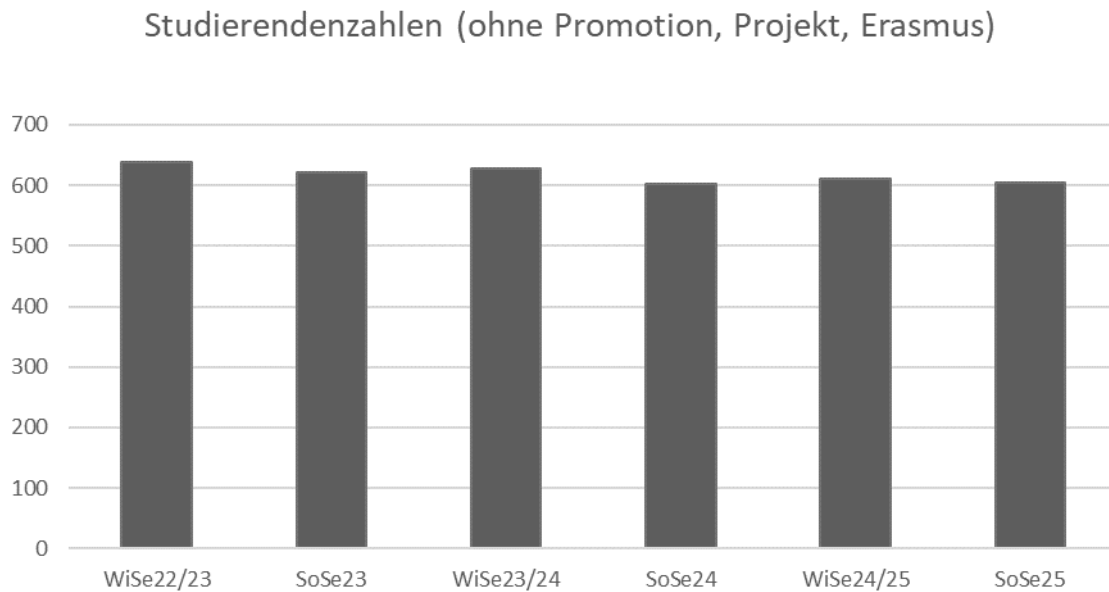


Abbildung 2: Absolute Zahlen aller Studierenden der Muthesius Kunsthochschule für die Semester WiSe22/23 – SoSe25.

Promotionsstudierende, Muthesius-Projekt-Studierende und Erasmusstudierende sind nicht in der Statistik enthalten.

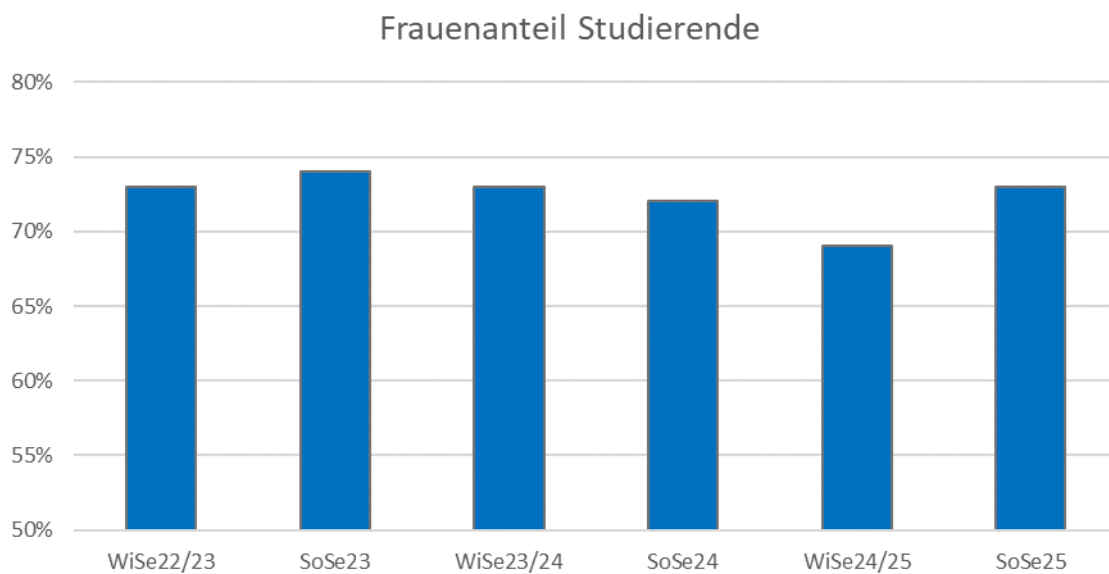


Abbildung 3: Der prozentuale Frauenanteil der Studierenden für die Semester WiSe23/23 bis SoSe25.

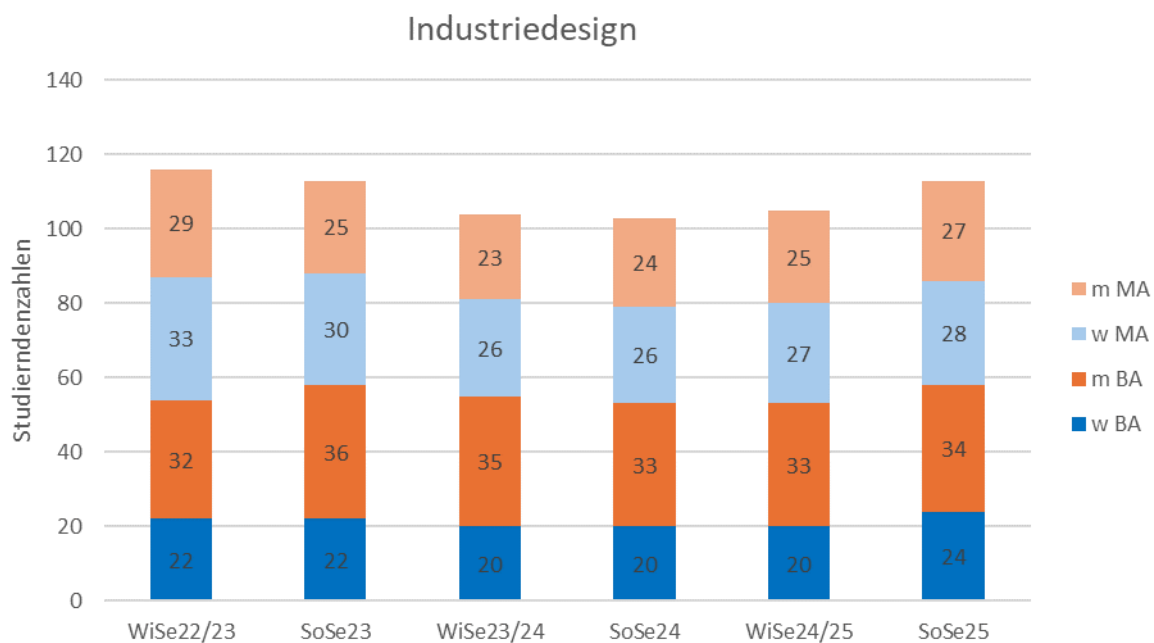


Abbildung 4: Absolute Studierendenzahlen des Industriedesigns für die Semester WiSe22/23 bis SoSe25. Die Balken sind unterteilt in Bachelor- und Masterstudiengang, sowie darin jeweils in weiblich (w, blau) und männlich (m, orange).

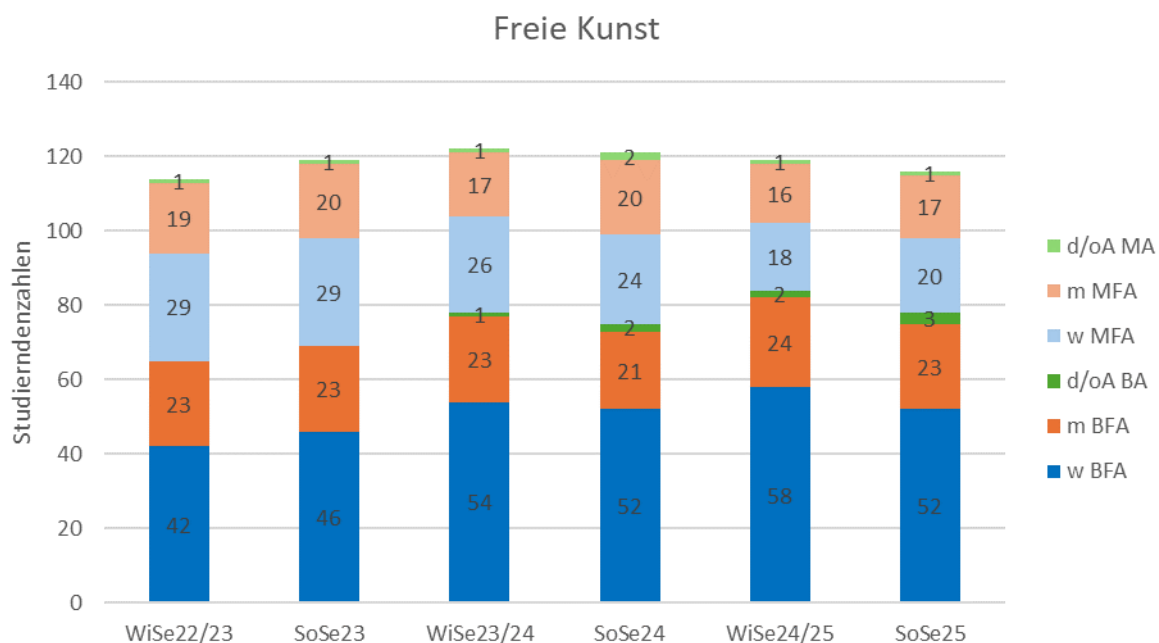


Abbildung 5: Absolute Studierendenzahlen der Freien Kunst für die Semester WiSe22/23 bis SoSe25. Die Balken sind unterteilt in Bachelor- und Masterstudiengang, sowie innerhalb dieser in weiblich (w, blau), männlich (m, orange) und divers oder ohne Angabe (d/oA, grün).

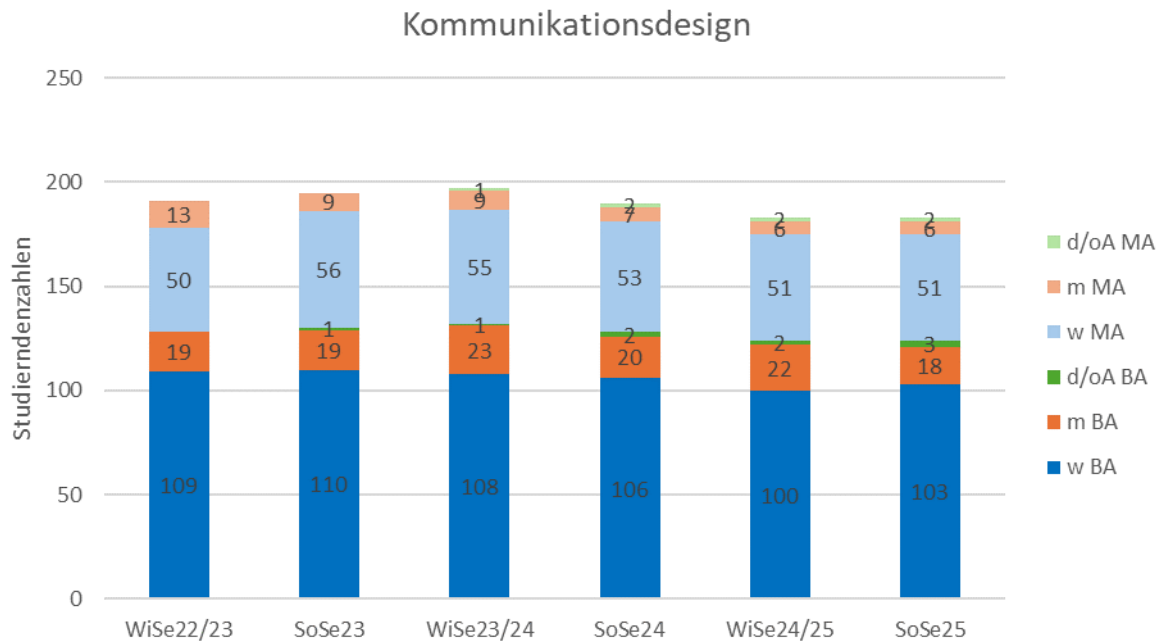


Abbildung 6: Absolute Studierendenzahlen des Kommunikationsdesigns für die Semester WiSe22/23 bis SoSe25. Die Balken sind unterteilt in Bachelor- und Masterstudiengang, sowie darin jeweils in weiblich (w, blau), männlich (m, orange) und divers oder ohne Angabe (d/oA, grün).

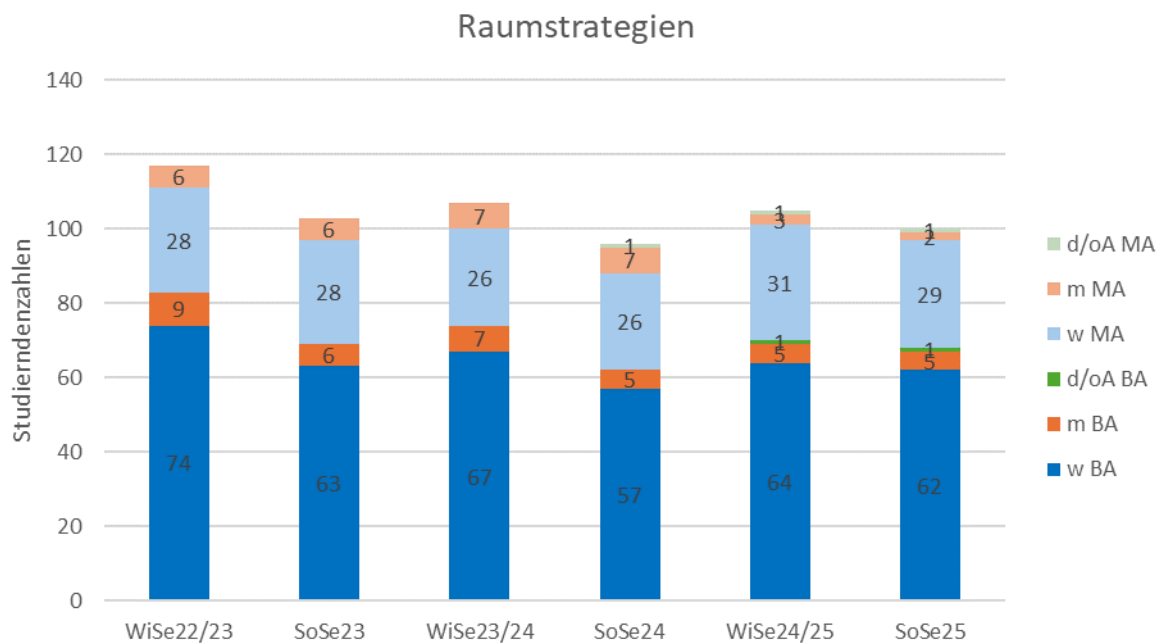


Abbildung 7: Absolute Studierendenzahlen der Raumstrategien für die Semester WiSe22/23 bis SoSe25. Die Balken sind unterteilt in Bachelor- und Masterstudiengang, sowie darin jeweils in weiblich (w, blau), männlich (m, orange) und divers oder ohne Angabe (d/oA, grün).

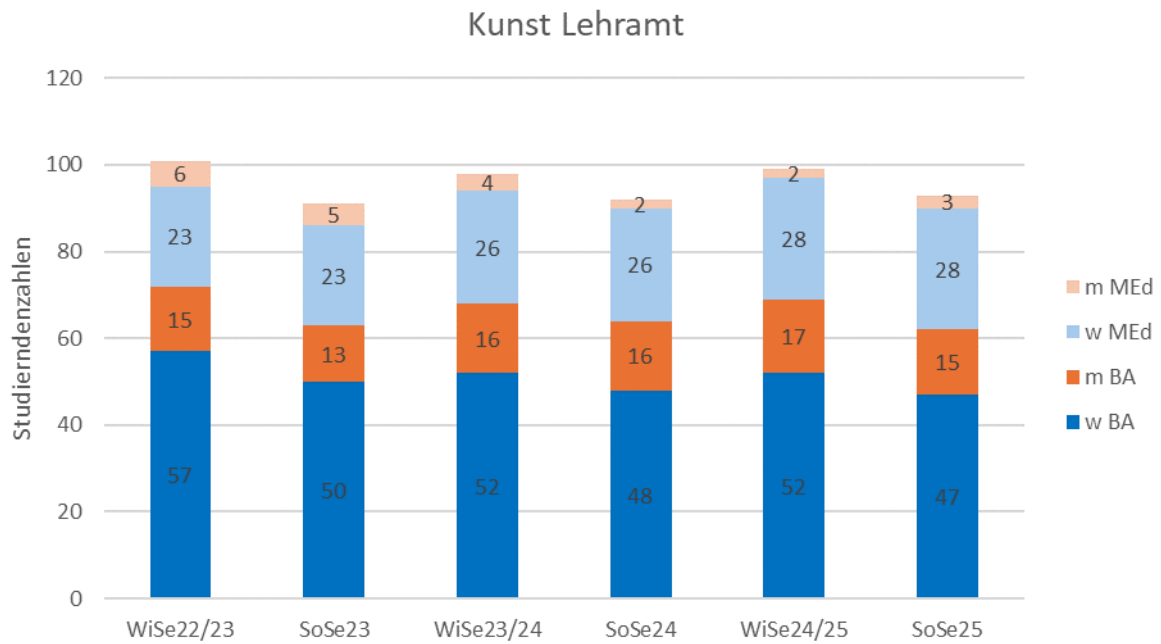


Abbildung 8: Absolute Studierendenzahlen von Kunst auf Lehramt für die Semester WiSe22/23 bis SoSe25. Die Balken sind unterteilt in Bachelor- und Masterstudiengang, sowie darin jeweils in weiblich (w, blau) und männlich (m, orange).

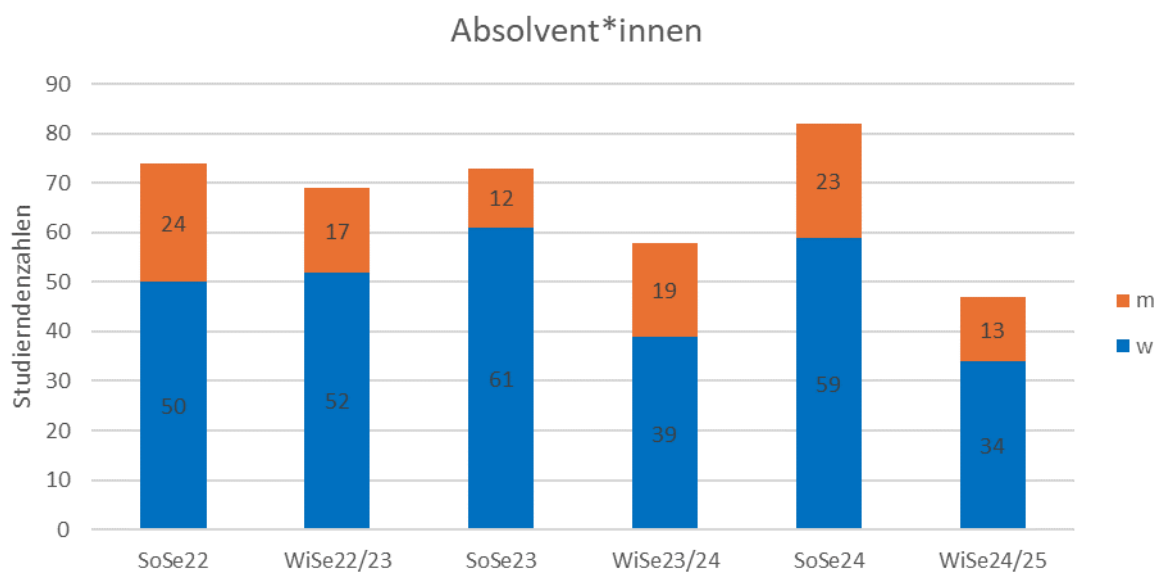


Abbildung 9: Absolute Zahlen der Bachelor- und Master-Absolvent*innen (w, blau; m, orange) der Muthesius Kunsthochschule für die Semester SoSe22 – WiSe24/25.

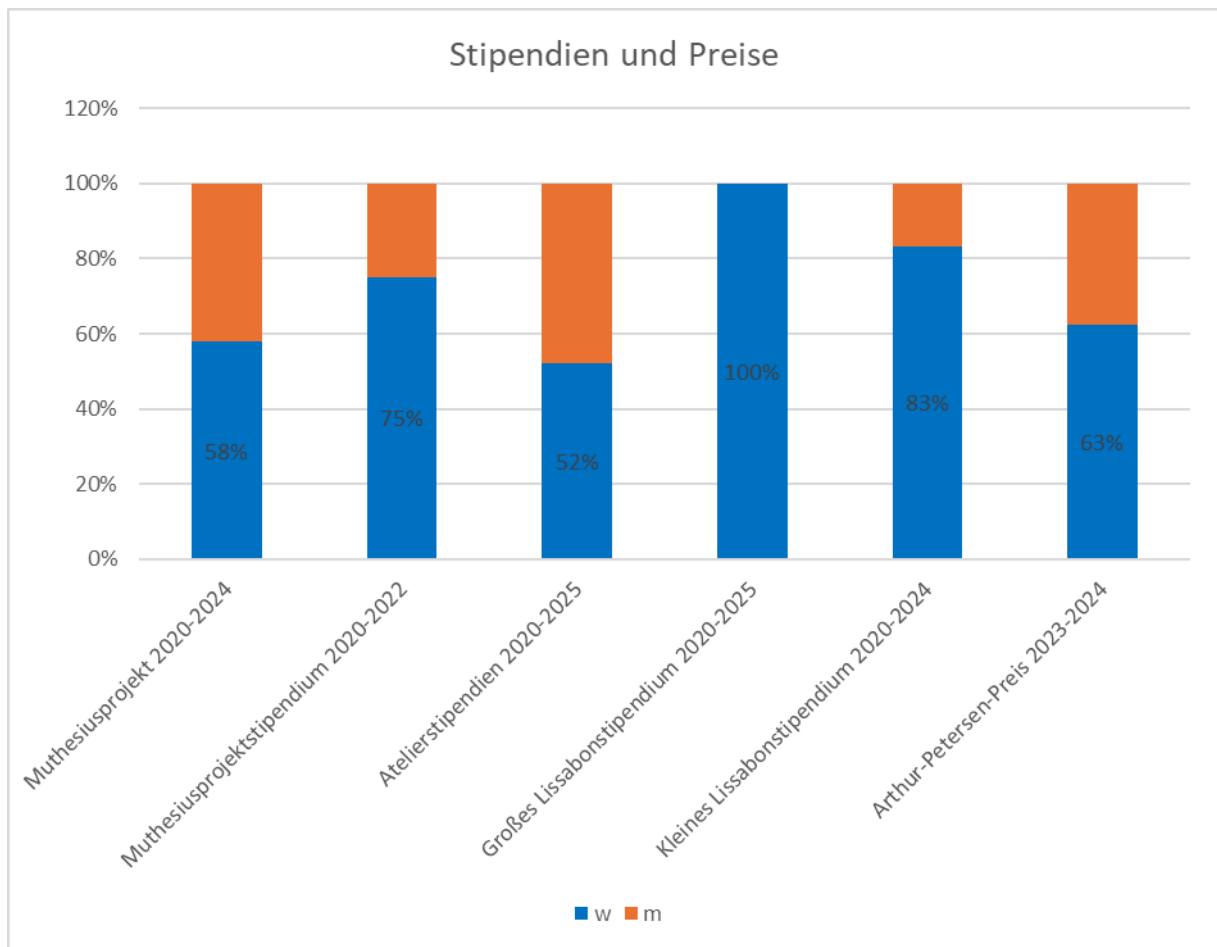


Abbildung 10: Überblick über die Geschlechterverteilung, weiblich (w, blau) und männlich (m, orange), bei der Vergabe von Preisen und Stipendien für die Jahre 2020-2025.

C. Beschäftigte

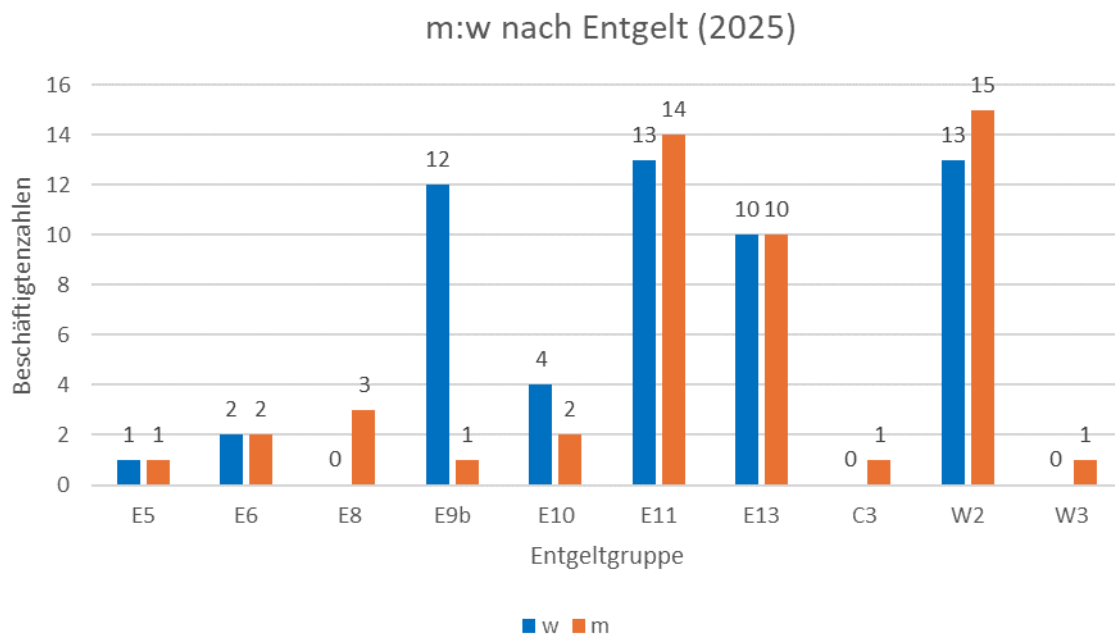


Abbildung 11: Anzahl Beschäftigter der Muthesius Kunsthochschule nach Entgeltgruppen und Geschlecht, männlich (m, orange), weiblich (w, blau).

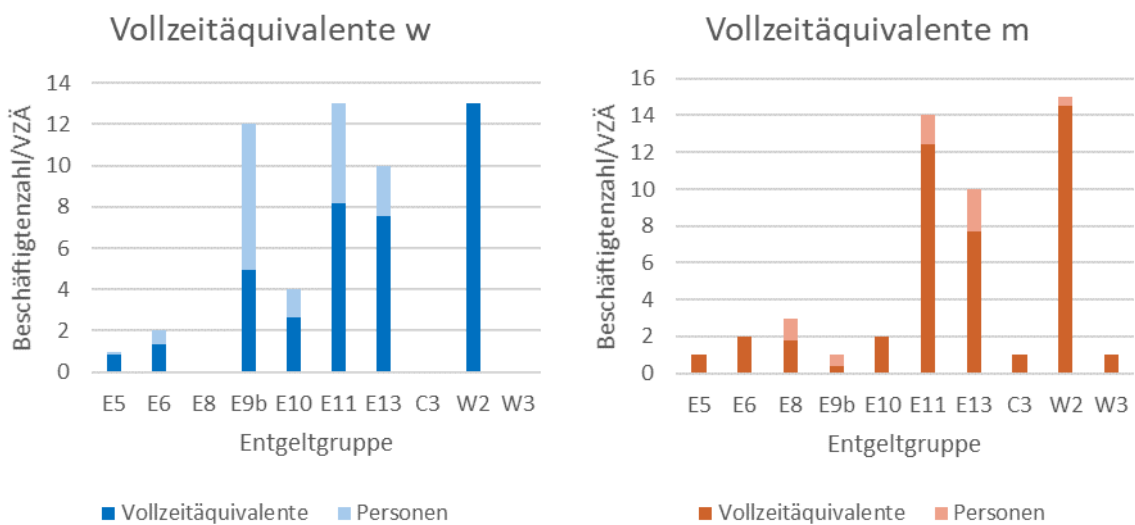


Abbildung 12: Aufteilung der Entgeltgruppen nach Geschlecht und Gegenüberstellung der absoluten Personenzahl mit den Vollzeitäquivalenten, links weibliche (blau Vollzeitäquivalente, hellblau Beschäftigtenzahl), rechts männliche (orange Vollzeitäquivalente, hellorange Beschäftigtenzahl) Beschäftigte.

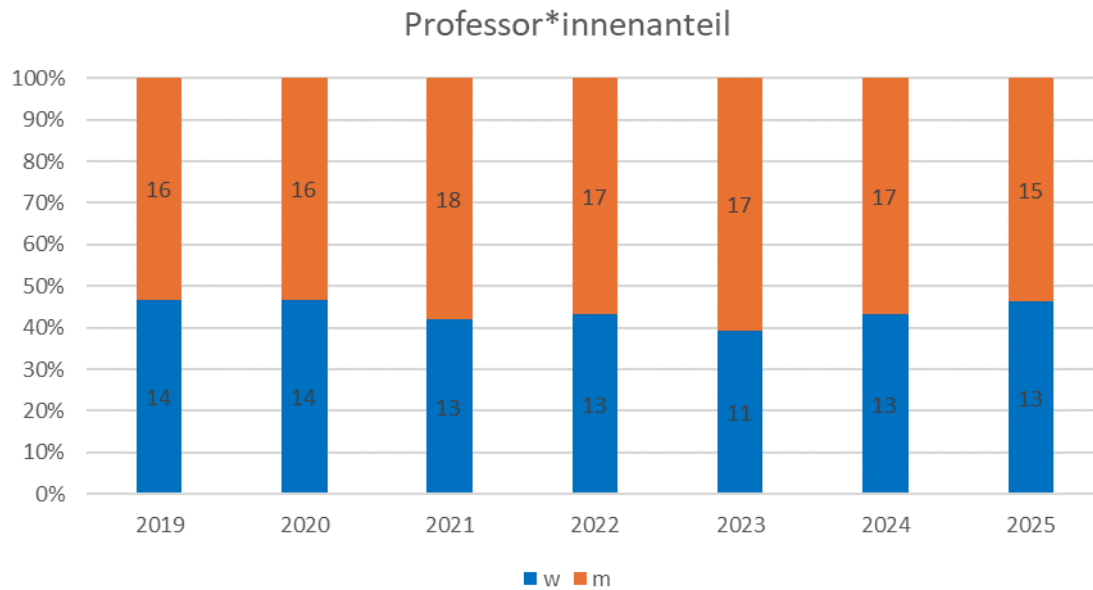


Abbildung 13: Entwicklung des Frauenanteils in der Professor*innenschaft von 2019 – 2025. Verhältnis in Prozent, die Zahlen in den Balken sind die absoluten Zahlen.

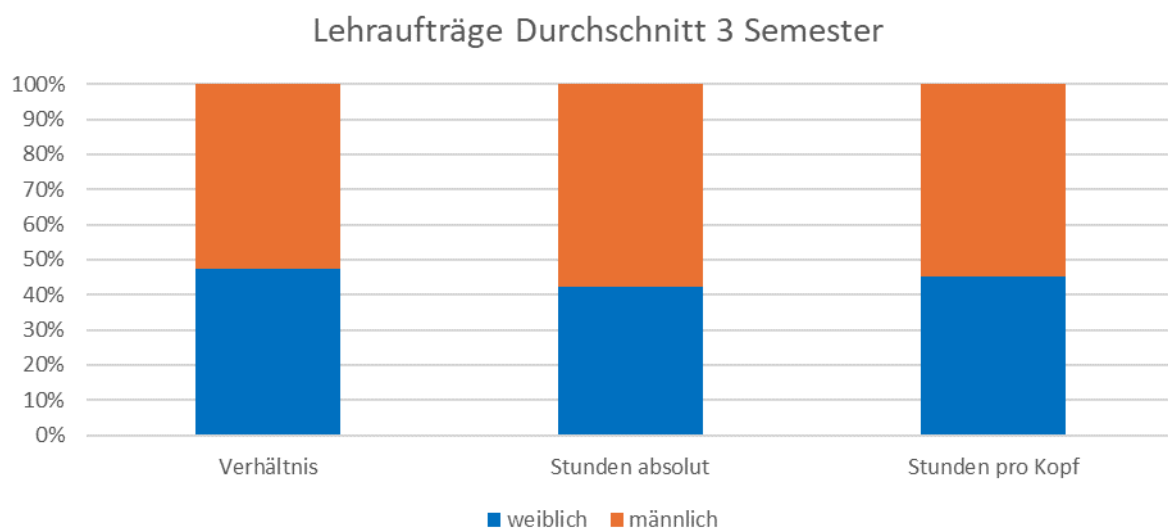


Abbildung 14: Verhältnis männliche (orange) und weibliche (blau) Lehrbeauftragte, Verhältnis der absoluten Stundenanzahl, Verhältnis der Stundenanzahl pro Kopf; Durchschnittswerte der drei Semester WiSe23/24 – WiSe24/25.

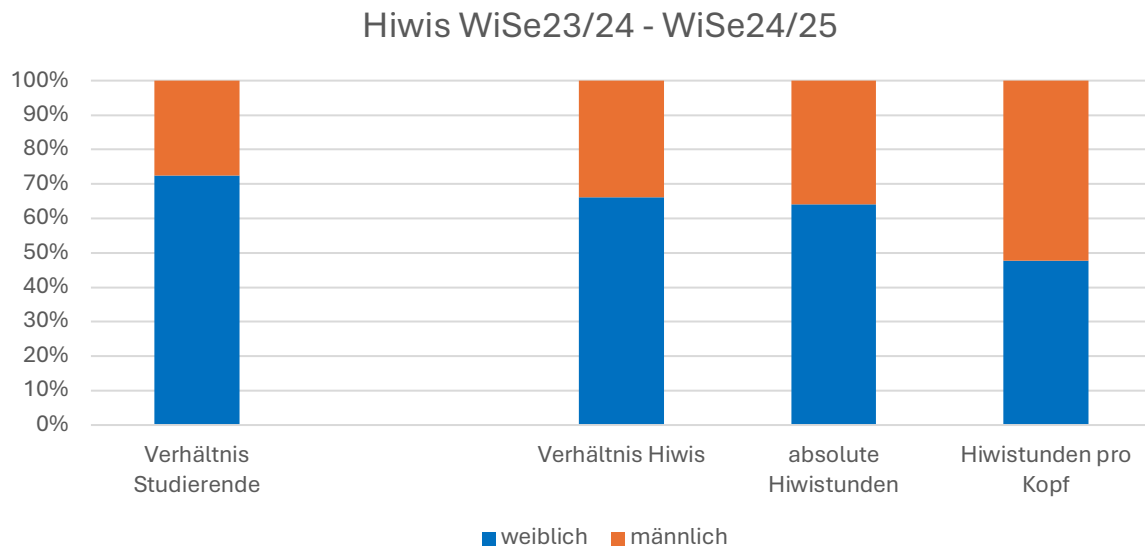


Abbildung 15: Verhältnis männliche (orange) und weibliche (blau) studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ("Hiwi"). Von links nach rechts: m:w-Verhältnis innerhalb der gesamten Studierendenschaft, m:w-Verhältnis innerhalb der Hilfskräfte, m:w-Verhältnis der absoluten Stundenanzahl, m:w-Verhältnis der Stundenanzahl pro Kopf. Werte als Durchschnitt der drei Semester WiSe23/24 – WiSe24/25.

Hinweis: Personen, die sich in der Kategorie „divers“ oder „ohne Angabe“ verorten, sind in der Statistik zu Hiwi-Positionen nicht gesondert aufgeführt, da aus der geringen Anzahl keine statistisch belastbare Aussage abgeleitet werden kann, ohne die Anonymität zu gefährden oder Verzerrungen zu riskieren.