



Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch [2024]



Impressionen aus der Gleichstellungsarbeit an der HfS
© Kiss, Perner-Wilson, Cesconetto

Inhalt

1. Struktur und Ausgangssituation an der HfS.....	3
2. Stärken-Schwächenanalyse	5
2.1.SWOT-Analyse.....	5
2.2.Stärken in der Repräsentanz von Frauen an der HfS	5
2.2.1.Feminat.....	6
2.2.2.Paritätische Gremienzusammensetzung	6
2.2.3.Starke Repräsentanz von Frauen in den Gruppen Studierende, Mittelbau, Professuren und Administration	7
2.2.4.Zahlreiche erfolgreiche Gleichstellungsaktivitäten.....	9
2.2.5.Stiftungsprofessur zu Frauen der Frühen Neuzeit	11
2.2.6.Gleichstellung und Gender in Projekten der Studiengänge; Implementierung differenzierter Geschlechterbilder im gesellschaftlichen Alltag mit den Mitteln der Kunst	11
2.2.7.Förderung von Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur durch Lehraufträge, Qualifikationsstellen, Gastprofessuren und durch die Unterstützung bei Bewerbungen um Fördermaßnahmen	13
2.3.Schwächen in der Repräsentanz von Frauen an der HfS.....	13
2.3.1.Umfassender Generationenwechsel birgt hohes Risiko für ein Einbüßen bestehender Gleichstellungserfolge	13
2.3.2.Die Berufsordnung und der Berufsleitfaden sind unter dem Aspekt der Gendersensibilität modernisierungsbedürftig	14
2.3.3.Mangelhafte Beteiligung am Gleichstellungs-Monitoring	14
2.3.4.Inhouse-Wege der Nachwuchsförderung ausbaufähig.....	15
2.3.5.Erschwernisse der Pflege- und Sorgearbeit	15
2.3.6.Geringer Frauenanteil in der Technik.....	16
2.3.7.Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen in der Geschichte der Hochschule ausbaufähig	16
2.4.Einschätzung der Wirksamkeit und Bilanzierung der Stärken und Schwächen vor dem Hintergrund externer Faktoren	16
3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele	18
4. Ableitung von Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Handlungsfeldern, Gleichstellungsmaßnahmen und Zielgruppen	19
4.1.Handlungsfeld: Berufsmanagement modernisieren; Parität sichern	19
4.2.Handlungsfeld: Ausbau der Karrierewege für Nachwuchs-Künstlerinnen.....	22
4.3.Handlungsfeld: Zentrale und dezentrale Gleichstellungsstrukturen halten und erweitern	23
5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität.....	26

1. Struktur und Ausgangssituation an der HfS

Die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch (HfS) ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie ist neben der Universität der Künste (UdK), der weißensee Kunsthochschule und der Hochschule für Musik Hans Eisler, die „kleinste“ Kunsthochschule des Landes Berlin. Die „besondere Größe“ der Theaterhochschule drückt sich in Zahlen wie folgt aus: Seit dem Sommersemester 2023 sind 246 Studierende an der HfS immatrikuliert. 24 Professor*innen und 9 Gastprofessor*innen lehren aktuell an der HfS (IST-Stand 2024), 19 Beschäftigte arbeiten im künstlerischen Mittelbau. 24 Beschäftigte sind in der Hochschuladministration und 18 Beschäftigte für die Theater-Gewerke tätig. Eine Vielzahl von Lehrbeauftragten ist des Weiteren prägend.

Die HfS wird auf zentraler Ebene vom Rektorat (Rektor*in, Kanzler*in, Pro-Rektor*in) geleitet. Der Akademische Senat (AS) und der Erweiterte Akademische Senat (EAS) sind die zentralen Gremien, in denen über alle wichtigen strukturellen Belange des Hochschulalltags abgestimmt wird. Die Studierenden sind über den Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) und das Studierendenparlament (StuPa) aktiv an der Gestaltung der Hochschule und ihren Gremienentscheidungen beteiligt. Als weiteres Gremium auf zentraler Ebene fungiert der Hochschulrat. Hier beraten die Hochschulleitung, die für die HfS zuständige Senatsverwaltung und vier Vertreter*innen aus der Kultur über grundsätzliche Angelegenheiten. Die HfS verfügt nicht über Fakultäten, sondern über Abteilungen. Diese fassen die insgesamt sechs Studiengänge zusammen: Die größte Abteilung umfasst allein den Diplomstudiengang Schauspiel, die Abteilung Regie/Dramaturgie den Diplomstudiengang Regie und den MA Dramaturgie. Die Abteilung Zeitgenössische Puppenspielkunst umfasst den gleichnamigen Diplomstudiengang sowie den MA Spiel und Objekt. Unser MA Choreographie ist Teil des Hochschulübergreifenden Zentrum Tanz (HZT). Es wird von der HfS und der UdK gemeinsam getragen und kann wie eine eigene Abteilung auf dezentraler Ebene angesehen werden. Die Abteilungen werden von gewählten Abteilungsvorständen geleitet. Sie kommen regelmäßig zum Erweiterten Rektorat zusammen, um alle aktuellen Entwicklungen miteinander abzustimmen und Themen für den AS/EAS vorzubereiten. Der HfS steht eine hauptamtliche zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB) zur Seite.

Die HfS zählt zu den renommiertesten staatlichen Theaterhochschulen im deutschsprachigen Raum. Die Wurzeln der Hochschule gehen zurück ins Jahr 1905. 2018 konnte die Hochschule ihren neuen Standort in Berlin-Mitte beziehen. 2 Bühnen bieten hier jeweils bis zu 130 Zuschauer*innen Platz. Das Theater der Hochschule, das bat-Studiotheater, ist im Prenzlauer Berg zu finden. Das HZT hat seinen Sitz in den Uferstudios. Hier arbeiten die Lehrenden und Studierenden des HfS Studiengang Choreographie mit den choreografischen Studiengängen der UdK zusammen.

Diverse künstlerische Handschriften wurden und werden durch renommierte Theater-, Tanz- und Filmpersönlichkeiten in die Hochschule hineingetragen. Zahlreiche Absolvent*innen zählen zu den herausragenden Künstler*innen des Landes. Eine tiefe Verwurzelung in der Theater-, Tanz- und Filmlandschaft zeichnet die Hochschule aus. Des Weiteren baut die HfS aktuell ihr Netzwerk jenseits der Theater-, Tanz- und Filmszene aus. So fördert etwa eine neue Schulpartnerschaft eine klassismus-, gender- und diskriminierungssensible Studierendengewinnung, die Zusammenarbeit mit der Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde setzt neue Nachhaltigkeits-Impulse und eine Kooperation mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft setzt einen Schwerpunkt in der Campusentwicklung der HfS auf Räume der Selbstfürsorge (sogenannte „Shelter Spaces“).

Zentral für die HfS ist es, zahlreiche öffentliche Veranstaltungen anzubieten, die Diskursräume eröffnen. In den Jahren 2022/2023 konnte die HfS etwa 17.000 Menschen willkommen heißen. Die Nähe zum Publikum und zu aktuellen gesellschaftlichen Themen macht die Exzellenz der HfS aus. Gerade nach der Überwindung der Pandemie und vor dem Hintergrund multipler Krisen sowie demokratiefeindlicher Tendenzen, sieht sich die HfS in der Verantwortung, ihren Beitrag zu einem neuen Zusammenführen der Menschen auf der Grundlage von Gleichstellung, Pluralismus, Meinungs- und Kunstfreiheit, Anti-Diskriminierung und Inklusion zu leisten.

Das Studium an der HfS unterscheidet sich sehr von einem klassischen Universitätsstudium. Es ist äußerst zeitintensiv, da die Studierenden bei ihrer künstlerischen Arbeit oft in Kleingruppen und/oder Einzelunterrichten unterrichtet werden. Eine Besonderheit zu anderen Hochschulen der darstellenden Künste ist der Ansatz, dass die Studierenden in ihrer gesamten Studienzeit „Theater machen“. Deshalb ist für die Studierenden und Lehrenden die tägliche und enge projektbasierte Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen aus den Theater-Gewerken zentral. Das aufwendige Curriculum sowie die intensiven Projektphasen, bringen mit sich, dass die HfS nur schwer zusätzliche Lehrthemen etablieren kann. Mit großem Abstimmungsaufwand werden dennoch Ergänzungen durch Gastprofessuren oder Lehraufträge angedockt. Hierfür dienen Förderprogramme wie das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) oder die Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive (BQIO). Die Ensemblezeit, ein kreativer Freiraum jeden Mittwochnachmittag, ermöglicht den Studierenden, sich in zusätzlichen Ensembles zu organisieren. Sie nutzen die Zeit, um sich sozialen, politischen und gesellschaftlichen Themen anzunähern, sie sich anzueignen, zu erforschen und einen künstlerischen Ausdruck für sie zu artikulieren.

Auch die Karrierewege an der HfS unterscheiden sich von solchen an Universitäten oder Fachhochschulen. Der künstlerische Mittelbau besteht aus 19 fest angestellten Dozent*innen. Zusätzlich werden befristete künstlerische Qualifikationsstellen angeboten. Aktuell (2024) sind 3 besetzt. 2 aus Zweit- und Drittmitteln und 1 aus Haushaltsmitteln (diese ist auch Stellenplan verankert). Über ein Promotionsrecht verfügt die HfS aktuell (noch) nicht. Die kaum vorhandene Qualifikations-Ebene macht bisher die Anwendung des Kaskadenmodells an der HfS schwierig. Auf Professuren wird berufen, wer über eine exzellente künstlerische Vita verfügt. Diese wird in der künstlerischen Praxis erworben. Des Weiteren werden eine umfassende Erfahrung in der künstlerischen Hochschullehre, pädagogische Eignung und Wissen in der akademischen Selbstverwaltung verlangt, die in der Regel über Lehraufträge und Dozenturen sowie Gastprofessuren erworben werden.

An der HfS ist, wie die nachfolgenden Kapitel zeigen werden, eine gleichstellungsfördernde und geschlechtergerechte Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene etabliert. Die im Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2014 geplanten Maßnahmen wurden umgesetzt, zahlreiche zusätzliche Maßnahmen sind auf der Grundlage eines weiteren Gleichstellungskonzepts aus dem Jahr 2019 dazugekommen. Wesentliche Grundlagen für den bestehenden Gleichstellungserfolg der Hochschule konnten durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm II und die Teilnahme am BCP geschaffen werden. Mit dem Gleichstellungskonzept für Parität sowie der Teilnahme am Professorinnenprogramm III gilt es, die bestehenden Erfolge zu sichern, Schwächen zu reduzieren und zusätzliche Schwerpunkte zu setzen. **In drei Handlungsfeldern geht es 1.) um die Sicherung der Parität durch die Modernisierung des Berufsmanagements und den Ausbau des Gleichstellungs-Monitorings zum Gleichstellungscontrolling, 2.) den deutlichen**

Ausbau der Karrierewege für Nachwuchs-Künstlerinnen und 3.) das Halten und Erweitern von Gleichstellungsstrukturen auf zentraler und dezentraler Ebene. Drei Handlungsfelder, die wir als ebenso herausfordernd einschätzen, wie die Erreichung von Parität.

2. Stärken-Schwächenanalyse

Als Grundlage für unsere Stärken-Schwächenanalyse haben wir eine SWOT-Analyse durchgeführt:

2.1. SWOT-Analyse

	Stärken	Schwächen
Intern	- Feminat; konsequente strategische Einbettung von Gleichstellung - Geschlechterparität auf zentraler und dezentraler (Gremien)Ebene - Gremienzeiten vereinbar mit Pflege- und Sorgearbeit - Starker Frauenanteil bei Studierenden, Mittelbau, Professuren und Administration - In der Gleichstellung insgesamt stabile Erfolge; in einigen Statusgruppen über der Parität liegende Quoten - Fest etablierte FGB - Erfolgreiche Gleichstellungsaktivitäten - Eingeworbene Stiftungsprofessur zu Frauen der Frühen Neuzeit - Gleichstellung und Gender in einer Vielzahl von Projekten quer durch alle Studiengänge; künstlerischen Möglichkeiten werden zur Implementierung differenzierter Geschlechterbilder genutzt - Der HfS unterstützt Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur durch Lehraufträge, 3 Qualifikationsstellen, Gastprofessuren und durch die Unterstützung bei Förderanträgen	- Umfassender Generationenwechsel birgt das Risiko, dass die Geschlechterparität nicht erhalten werden kann - Berufungsmanagement ist unter dem Aspekt der Gendersensibilität verbesserbar (gendergerechte Berufsordnung und Berufungseinfaden) - Zu geringe Beteiligung an Gleichstellungsumfrage - Kein Gleichstellungscontrolling zur Tiefenanalyse vorhanden - Inhouse-Wege der Nachwuchsförderung deutlich ausbaufähig - Finanzielle und räumliche Ausstattung erschweren Pflege- und Sorgearbeit - Geringer Frauenanteil in der Abteilung Technik - Sichtbarkeit von Leistungen von Frauen in der Geschichte der Hochschule steigerbar
Extern	Chancen	Risiken
	- Entwicklungen an den Theatern, in der Freien Szene, Film und Tanz gehen weiter in Richtung Gleichstellung - Gleichstellung als starker Punkt in den neuen Hochschulverträgen - Die nun bestehende Möglichkeit eine hybride Promotion zu entwickeln, eröffnet neue Karrierewege für Nachwuchs-Künstlerinnen	- Arbeitnehmer*innen-Markt birgt Risiko geringerer Bewerberinnen-Zahlen - Das Interesse außerhalb der HfS, gendergerechtes Handeln umzusetzen, ist nicht gleichmäßig ausgeprägt. Es gilt, auch die weniger interessierten Personen, sofern möglich, mitzunehmen

2.2. Stärken in der Repräsentanz von Frauen an der HfS

Die SWOT-Analyse zeigt folgende Stärken der HfS in der Repräsentanz von Frauen auf:

2.2.1. Feminat

Erstmals wurde Ende 2021 eine Frau zur Rektorin gewählt. Nur kurz zuvor wurde, eine Frau auf die Stelle der Kanzlerin gerufen. Zusätzlich bekleidet eine Frau das Amt der Pro-Rektorin. Die Hochschulleitung bezeichnet sich selbst stolz als **Feminat** und sieht in der weiblichen Führungsebene eine Stärke. Sie nutzt die weibliche Expertise bewusst und pflegt eine vertrauensvolle gleichstellungsbezogene Zusammenarbeit mit der FGB, dem Personalrat, der ebenfalls weiblich besetzten Leitung der Hochschulkommunikation und den Gremien der Hochschule. Gleichstellung ist **als Querschnittsaufgabe über die a) Gleichstellungskonzepte aus den Jahren 2014, 2019 und 2024, b) die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch von 2019¹, c) den 2024 neu verabschiedeten Struktur- und Entwicklungsplan sowie über die d) aktuell in Entwicklung befindliche Diversity-Strategie konsequent strategisch eingebettet** und prägt das gesamte hochschulbezogene Handeln der Hochschulleitung und der Gremien. Die Gleichstellungsarbeit setzt im Sinne des **Gender-Mainstreamings** auf allen Ebenen der Hochschularbeit proaktiv an. Um eine passgenaue Entwicklung zu gewährleisten, werden die Verantwortlichkeiten hierfür sowohl zentral als auch dezentral verteilt. Dabei kommen dem Rektorat und der FGB wesentliche strategische (zentral) und den Abteilungen wesentliche operative Aufgaben zu (dezentral).

2.2.2. Paritätische Gremienzusammensetzung

Eine Stärke der HfS besteht in der **paritätischen Besetzung der zentralen Gremien**. Für die HfS ist sehr hilfreich, dass Gremien-Parität durch §15 des Landesgleichstellungsgesetz festgelegt wird.

	Frauenanteil absolut und in Prozent									
	2015		2017		2019		2021		2023	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Erweiterter Akademischer Senat 19 Mitglieder	10	52,6	9	50	12	66,7	10	52,6	9	47,4
Akademischer Senat 13 Mitglieder	7	53,8	7	53,8	8	61,5	7	53,8	8	61,5

Auch der **Hochschulrat** ist mit Iris Laufenberg, Svenja Böttger, Friedrich Barner und Moritz van Dülmen paritätisch besetzt.

Im Mai 2023 wurden bei den Gremienwahlen (AS und EAS) auch die Abteilungsvorstände und die Abteilungsleitungen gewählt. An der folgenden Tabelle wird deutlich, dass die **Abteilungsvorstände (dezentrale Ebene) auf der Position der Professuren durchweg paritätisch besetzt sind und die Abteilungen zu 50 % von Professorinnen geleitet werden**. Die Tabelle führt für den Studiengang Choreographie den HZT-Vorstand als Abteilungsleitung auf. Das HZT wird von einem Direktor (männlich) geleitet.

Vorstände	Professur	Mittelbau	Studierende	Administration	Leitung
-----------	-----------	-----------	-------------	----------------	---------

¹ Die aktuelle Richtlinie befindet sich derzeit in einem Überarbeitungsprozess. Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) macht es nötig, die Richtlinie zu erweitern.

Regie/Dramaturgie	2 männlich 2 weiblich	1 weiblich	1 weiblich	keine Kandidatur	weiblich
Schauspiel	2 männlich 2 weiblich	1 weiblich	1 männlich	1 männlich	weiblich
HZT Vorstand	3 <i>männlich</i> 1 weiblich	1 weiblich	1 weiblich	1 männlich	männlich
Puppenspielkunst/ Spiel und Objekt	2 männlich 2 weiblich	1 männlich	1 weiblich	1 weiblich	männlich

Seit die Hochschule 2018 das neue Gebäude bezogen hat, ist die Teilnahme an den **Gremiensitzungen** für alle Mitglieder stark vereinfacht, da kein Mitglied einen langen Anfahrtsweg durch die Stadt auf sich nehmen muss. Zudem finden die Sitzungstermine bewusst am Vormittag statt, um Herausforderungen bei der Planung von **Pflege- und Sorgearbeit** zu verringern.

2.2.3. Starke Repräsentanz von Frauen in den Gruppen Studierende, Mittelbau, Professuren und Administration

Der Anteil der **weiblichen Studierenden** betrug im laufenden Sommersemester 2024 **55,7 %**.

Stand SoSe2023	männlich	divers	weiblich
246 Studierende gesamt	42,7 %	2 %	55,7 %

Der **Mittelbau** trägt mit 19 Stellen erheblich zur Sicherung der Lehre bei. Es handelt sich hierbei um fest angestellte Dozent*innen. Hinzu kommen derzeit 3 befristete Qualifikationsstellen (2 gefördert, 1 aus Stellenplan). Wie die Tabelle zeigt, ist der Anteil von Frauen im künstlerischen Mittelbau mit 57,9 % gut aufgestellt. Bei den Qualifikationsstellen beträgt der Prozentsatz 66,6.

Stand August 2023	insg.	Frauen	
	absolut	absolut	in %
künstlerischer Mittelbau	19	11	57,9
Qualifikationsstellen	3	2	66,6

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass von den 33 aktuell besetzten Professuren, inkl. der 9 Gastprofessuren 19 mit Frauen besetzt sind. Das entspricht einem Frauenanteil von **57,6 %**. Von den **24** aktuell regulären **Professuren** (ohne Gastprofessuren) sind **14** an Frauen vergeben. Damit erreicht die HfS auf den regulären Professuren einen Frauenanteil von **58,3 %**. Von den **9** Gastprofessuren (inklusive der Zweit- und Drittmittel finanzierten) sind **5** Stellen (**55,5 %**) mit Frauen besetzt. Im bundesdeutschen Vergleich liegt die HfS beim weiblichen Anteil vom künstlerischen/wissenschaftlichen Personal im oberen Drittel.² Bei den Professuren liegt die HfS bereits seit 2016 auf dem Platz der Spitzengruppe.

Stand August 2023	insg.	Frauen	
	absolut	absolut	in %
Professuren insgesamt inklusive aller aktuell besetzter Gastprofessuren	33	19	57,6

² Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. <https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/datenreport-zu-hochschulraeten-und-aehnlichen-gremien>. Letzter Zugriff, Juli 2023.

<i>Abteilung Schauspiel</i>	15	11	73,3
<i>Abteilung Regie/Dramaturgie Dipol. Regie + MA Dramaturgie</i>	6	2	33,3
<i>Abteilung Zeitgenössische Puppenspielkunst Dipl. Z. P. + MA Spiel und Objekt</i>	10	4	40
<i>Choreographie</i>	2	2	100
C4-Professuren	3	1	33,3
W3- Professuren	5	1	20
C3- Professuren	2	1	50
C2- Professuren auf Dauer	2	2	100
W2- Professuren auf Dauer	13	9	69,2
W2- Professuren auf Zeit	4	2	50
Stand August 2023	insg.	Frauen	
	absolut	absolut	in %
Professuren	24	14	58,3
<i>Abteilung Schauspiel</i>	12	9	75
<i>Abteilung Regie/Dramaturgie Dipol. Regie + MA Dramaturgie</i>	4	1	25
<i>Abteilung Zeitgenössische Puppenspielkunst Dipl. Z. P. + MA Spiel und Objekt</i>	7	3	42,9
<i>Choreographie</i>	1	1	100
C4-Professuren	3	1	33,3
W3- Professuren	5	1	20
C3- Professuren	2	1	50
C2- Professuren auf Dauer	2	2	100
W2- Professuren auf Dauer	13	9	69,2
W2- Professuren auf Zeit	4	2	50

Stand August 2023	insg.	Frauen	
	absolut	absolut	in %
Gastprofessuren	9	5	55,5
<i>Abteilung Schauspiel</i>	3	2	66,7
<i>Abteilung Regie/Dramaturgie Dipol. Regie + MA Dramaturgie</i>	2	1	50
<i>Abteilung Zeitgenössische Puppenspielkunst Dipl. Z. P. + MA Spiel und Objekt</i>	3	1	33,3
<i>Choreographie</i>	1	1	100

Die meisten Frauen auf regulären Professuren sind in der **Abteilung Schauspiel** vertreten. Um dies zu erreichen, wurden Anträge an das Landesprogramm BCP gestellt, um qualifizierte Künstlerinnen auf eine reguläre Professur vorzubereiten. In vielen Fällen haben sich die BCP-Gastprofessorinnen im Berufungsverfahren durchgesetzt und wurden auf eine Regelprofessur berufen.

In Bezug auf die Repräsentanz von Frauen auf Professuren hat die **Abteilung Regie/Dramaturgie** den deutlichsten Nachholbedarf. Hier wurde 2021 eine Frau auf eine Regelprofessur berufen und seit dem Wintersemester 2022/2023 wird eine BQIO-Gastprofessur zum Arbeitsfeld des kollektiven Arbeitens mit einer Frau besetzt. Neben einer weiblich besetzten unbefristeten Mittelbaustelle und der Abteilungsverwaltung sind alle weiteren Stellen mit Männern besetzt. Die 2021 berufene Regelprofessorin leitet seit der Gremienwahl im Juli 2023 die Abteilung (dezentrale Ebene). Dies ist als dringend notwendiger partieller Ausgleich zur nicht vorhandenen Parität zu verstehen. Bevor es 2021 zur Berufung der neuen Kollegin gekommen ist, hat sich die Abteilung dazu entschieden, dass – sofern durch Zweitmittel der BQIO-Förderlinie ermöglicht – dauerhaft eine Gastprofessur mit einer Regisseurin besetzt werden soll. Diese Entscheidung wurde durch den AS bestätigt, im Gleichstellungskonzept festgeschrieben und wird von der Hochschulleitung gefördert. Die Gastprofessur hebt die Quote in der Abteilung auf 33 % Prozent Frauenanteil.

Bei der **Abteilung Zeitgenössische Puppenspielkunst** beläuft sich der Anteil an Frauen auf 40 %. In der Abteilung Puppenspielkunst und im MA Spiel und Objekt wird stark die Kultur der paritätischen Besetzung von Stellen und Gremien vertreten. Ein Kolleg*innen-Duo hat sich als Team auf die Professur Sprecherziehung beworben und wurde 2023 in dieser Form entfristet. Der MA Spiel und Objekt hat festgelegt, dass die Leitungsaufgaben zukünftig paritätisch aufgeteilt werden. Die Parität wird hier zeitnah durch eine Berufung einer Frau erreicht sein.

In der Choreographie ist nur eine reguläre Professur vorgesehen, die aktuell von einer Frau besetzt wird. Altersbedingt scheidet die Kollegin zum Ende des Wintersemester 2024/2025 aus. Eine 50 % Gastprofessur wird über das BCP bis Ende 2026 finanziert und ist mit einer Frau besetzt.

Die Administration ist größtenteils und auf allen Gehaltsstufen mehrheitlich mit Frauen besetzt.

Stand August 2023	insg.	Frauen	
	absolut	absolut	in %
Administration	24	18	75

Die Zahlen zeigen, dass die HfS in der Gleichstellung insgesamt **stabile Erfolge** erzielt und in einigen Statusgruppen eine **über der Parität** liegende Quote erreicht.

2.2.4. Zahlreiche erfolgreiche Gleichstellungsaktivitäten

Seit 2018 berät eine FGB die Hochschulleitung, die Hochschulgremien und Kommissionen in Belangen, die die Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung berühren. Sie ist demnach auf zentraler, wie dezentraler Ebene tätig. Sie begründet ihre Arbeit mit dem Landesgleichstellungsgesetz, dem allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und dem Landesantidiskriminierungsgesetz. Die FGB, die aktuell auf einer 75 % Stelle tätig ist,³ konnte sich,

³ Seit 2025 verfügt die HfS Ernst Busch über eine 100 % Stelle.

trotz der Pandemie, erfolgreich an der HfS etablieren und genießt ein großes Vertrauen in allen Gremien und Abteilungen. 85 % der Teilnehmenden (Studierende und Mitarbeitende) haben in der Gleichstellungsumfrage angegeben, die Arbeit der FGB zu kennen.

In einem starken Zusammenwirken von Hochschulleitung, FGB, Lehrende und Studierende, gehören zahlreiche erfolgreiche Gleichstellungsaktivitäten zum festen Portfolio der HfS. Hier können nur wenige wiederkehrende Formate beispielhaft aufgeführt werden:

- Die FGB ist durch das Landesgleichstellungsgesetz dazu verpflichtet, alle Frauen der HfS im Rahmen einer **Frauenvollversammlung** einzuladen und über ihre Arbeit zu berichten. In den letzten beiden Jahren hat sich das Format der Frauenvollversammlung von einem Vortrag und Bericht der FGB zu einem **empowernden Partizipations-Format** entwickelt. Zum 8. März wird mit den Frauen der Hochschule gemeinsam eine Ausstellung konzipiert, organisiert und dann feierlich in der Hochschulbibliothek eröffnet. Im Jahr 2022 widmete sich eine Ausstellung mit dem Titel „Frauen mit Namen, aber unbekannt“⁴ Fotografien von unbenannten Frauen aus dem HfS Archiv. Die Frauen der Hochschulen haben die Geschichten der abgebildeten Frauen recherchiert und präsentiert. Im Jahr 2023 trug die Ausstellung den Titel „Frauen – Figuren“. Die Frauen der HfS waren aufgerufen, persönliche Geschichten und Erinnerungen zu selbst ausgewählten Frauen zu präsentieren. Die von den HfS-Frauen ausgewählten Bilder und geschriebenen Texte werden von einer Grafikerin professionell zu Ausstellungsplakaten verarbeitet und sind nach der Eröffnung für einige Wochen in der HfS ausgestellt.
- **Studentische Inszenierungen und Projekte mit einem Schwerpunkt auf Gleichstellung, Feminismus, differenzierte Geschlechterbilder, Pflege- und Sorgearbeit** erhalten von der FGB auf Antrag eine **finanzielle Förderung**. Auf diese Weise wird das Themenfeld Gleichstellung mit den Mitteln der Kunst und im Rahmen von studentischen Initiativen kontinuierlich innerhalb der Hochschule und an ein breites Publikum auf den Bühnen der Hochschule vermittelt (siehe Kapitel 2.2.6).
- Wiederkehrend werden von der FGB **Lehraufträge und Einladungen von Gästen zu feministischen Themen (mit)finanziert**. So z. B. ein Lehrauftrag zum Thema „Frauen in der Theatergeschichte“ oder „Umgang mit intimen Szenen in den darstellenden Künsten“. Hierdurch werden die Spielräume der Abteilungen für den Einbezug gleichstellungsrelevanter Fragestellungen in den Unterricht dauerhaft erweitert.
- Die FGB hat eine Veranstaltungsreihe **In the long run...Theatermacher*innen** etabliert. Das Format der Reihe ist so angelegt, dass drei künstlerische Positionen zu einem intersektional/feministischen Thema eingeladen werden. In the long run... Theatermacher*innen dient aber auch der Vernetzung mit und der Informationsvermittlung durch außerhochschule Initiativen, die sich u.a. der Frage nach der Vereinbarkeit von Pflege- und Sorgearbeit und der Berufswelt in den darstellenden Künsten nachgehen.
- Seit 2022 wird das Foyer der Hochschule als Ausstellungsfläche genutzt. Strategisch werden dabei **Ausstellungen im Handlungsfeld Gleichstellung** aus dem Budget des Rektorats **finanziert** und von der Rektorin, der FGB und der Hochschulkommunikation organisatorisch (mit) umgesetzt. So z. B. eine Ausstellung unserer Gerda-Henkel-Stipendiatin Masouma Adell zu „Alltag und Stellung der Frau in Afghanistan“.
- Der bundesweite Aktionstag **#wessenfreiheit** wird jährlich in Kooperation mit der Kunsthochschule Weißensee, der Hochschule für Musik Hans Eisler und UdK veranstaltet.

⁴ Der Titel bezog sich auf einen handschriftlichen Vermerk auf einem Umschlag mit Fotos, der im Archiv gefunden wurde. Darauf stand eben jener Vermerk „Frauen mit Namen, aber unbekannt“.

Hier liegt der Fokus auf der Freiheit der Kunst und dem Zeigen von Künstler*innen, die aufgrund von Diskriminierung und Marginalisierung ihre Arbeiten nicht zeigen können. Neben den Themen Gender-Show-Gap, Gender-Pay-Gap oder Machtmissbrauch innerhalb von institutionellen Strukturen wurden im Sommer 2023 neun Künstlerinnen aus Afghanistan an die HfS eingeladen, um ihre Kunst zu zeigen. Dadurch wurden die Frauen, ihre Arbeiten und ihre Lebenserfahrungen in den Fokus des Abends gerückt und dem Publikum gezeigt.

- In einem Rhythmus von zwei Jahren findet in Kooperation mit der UdK das Symposium **performances von [weiblichkeit] in den darstellenden künsten** statt. Über zwei Tage werden feministische und genderrelevante Themen in Anbindung an künstlerische Positionen von Künstler*innen und Performancekollektiven gezeigt und diskutiert. Neben Vorträgen, Diskussionsrunden und Workshops bietet das Format immer ein Panel zu berufsspezifischen Initiativen und Vereinen. Die eingeladenen Initiativen setzten sich für bessere Arbeitsbedingungen in den Theatern ein. Die Vereinbarkeit eines künstlerischen Berufs mit Pflege- und Sorgearbeit und die Förderung von Frauen auf Führungspositionen sind einige Forderungen der beteiligten Initiativen wie Pro Quote Bühne, Ensemble-Netzwerk, Bühnenmütter e.v. oder FairStage. Das Ziel ist, dass sich die Studierenden und Nachwuchs-Künstler*innen frühzeitig mit den Akteur*innen der Initiativen vernetzen.
- Neben den wiederkehrenden Formaten/Förderungen werden an der HfS jedes Jahr passgenaue **Fortbildungen** und **Coachings** angeboten. Neben Anti-Diskriminierungsworkshops von Diversity Arts Culture, einer Anti-Diskriminierungs-Begleitung in den Aufnahmeverfahren der Regie wurden jüngst zwei Workshops zum Thema Gender Bias in Berufungsverfahren angeboten. Hier wurde sich über Berufungsverfahren intensiv ausgetauscht und der Fokus auf genderspezifische Hürden und Ungleichbehandlungen gelegt.

2.2.5. Stiftungsprofessur zu Frauen der Frühen Neuzeit

Der HfS ist es gelungen, mit der FONTE-Stiftung eine Kooperation mit dem Schwerpunkt der Frauenförderung einzugehen. Gemeinsam wurde eine Gastprofessur für eine Nachwuchswissenschaftlerin eingerichtet, die zur Erweiterung des Autorinnen-Kanons an künstlerischen Hochschulen beitragen sollte, der bislang von männlichen Autoren jüngerer Epochen geprägt ist. Aufgabe der befristeten FONTE-Projekt-Professur war es daher, die Kenntnis von Texten europäischer Autorinnen der Frühmoderne an der HfS zu fördern. Weiterhin sollte die Projekt-Professur durch Erarbeitung entsprechender literatur- und theaterwissenschaftlicher Kenntnisse einen Beitrag zur künstlerischen Umsetzung von Texten dieser Epoche leisten. Es konnte eine Nachwuchswissenschaftlerin für die Professur gewonnen werden. Die Gastprofessur schloss sich unmittelbar an ihre Promotion an und war ihre erste Professur. Die Lehr- und Forschungsergebnisse wurden von ihr in zwei öffentlichen Vorlesungsreihen und zwei Szenischen-Lesungen präsentiert.

2.2.6. Gleichstellung und Gender in Projekten der Studiengänge; Implementierung differenzierter Geschlechterbilder im gesellschaftlichen Alltag mit den Mitteln der Kunst

An der HfS nutzen die Studierenden und Lehrenden die Mittel der Kunst umfänglich, um sich für mehr Gleichstellung an der HfS und darüber hinaus einzusetzen, das Themenfeld Gender künstlerisch zu beforschen und differenzierte Geschlechterbilder zu entwerfen und weit über die Grenzen der Hochschule hinaus zu verbreiten (z. B. durch die Teilnahme am Schauspielschultreffen und Festivalteilnahmen). Die FGB fördert Inszenierungen und Projekte mit

starkem Gleichstellungsbezug (Jahresbudget in 2024: 10.000 €). Des Weiteren wurde 2023 ein zusätzlicher Topf für Diversität in Höhe von 10.000 € eingerichtet, über den ebenfalls die FGB gemeinsam mit der Rektorin von den Studiengängen und den Studierenden gewünschte Formate wie beispielsweise ein „Drag King Workshop“ oder eine Reihe zu „Perlenstickerei als feministische Praxis“ in der Ensemblezeit finanziert wurden. Hier nur wenige Beispiele von studentischen Produktionen:

- Die HfS Ensemble-Produktion **„Period“** befasste sich mit der Menstruation, ihrer Vermarktung, Glaube und Tradition. Sie wurde nicht nur an der HfS gezeigt, sondern auch auf dem diesjährigen Schauspielschultreffen. Dort wurde „Period“ mit dem Förderpreis für Schauspielstudierende ausgezeichnet.
- **„Die Ur-Venus* (*oder Ur-nicht die Venus)“** ist ein Stück der Zeitgenössischen Puppenspielkunst, geschrieben und gespielt von einer Puppenspiel-Studentin. Darin stellt sie *den* ikonischen (historischen) Frauenkörper, die Ur-Venus, ins Zentrum und forscht zu traditionellen und aktuellen Zuschreibungen und ihren Auswirkungen. Die Produktion feierte im Rahmen der „Frei Spiele“ Premiere und ist aktuell im Theater am Rand zu sehen.
- Studierende aus den Studiengängen Schauspiel und Zeitgenössische Puppenspielkunst haben 2022 den Dokumentarfilm **„Wie schade, dass wir so weit auseinander sind ...“** über zwei weibliche Auschwitz-Überlebende synchronisiert, der von der Internationalen Jugendbegegnungsstätte produziert wurde. Den Dokumentarfilm gab es bisher in polnischer Sprache und mit deutschen Untertiteln, nun kann er auch als synchronisierte deutschsprachige Fassung gezeigt werden.
- Drei Schauspielstudierende (2 w, 1 m) haben für ihre Produktion **„Haut – my Body is a stage“** den Blick auf die Theaterszene gerichtet und gefragt, welche körperliche Anforderungen an Schauspieler*innen gestellt und welche Körper ausgeschlossen werden. Wie unterschiedlich offen ist das Theater gegenüber männlicher und weiblicher Nacktheit? Das Stück feierte 2021 an der HfS Premiere und schlug große Wellen. Im Rahmen des Schauspielschultreffens wurden die Studierenden mit dem Ensemblepreis ausgezeichnet, und die drei Studierenden erhielten den Marina Busse Preis.

2.2.7. Förderung von Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur durch Lehraufträge, Qualifikationsstellen, Gastprofessuren und durch die Unterstützung bei Bewerbungen um Fördermaßnahmen

Zur Förderung von Nachwuchs-Künstlerinnen wurden bislang erfolgreich **Lehraufträge** genutzt, um erste Lehrerfahrungen zu ermöglichen. An der HfS gab es des Weiteren eine Qualifikationsstelle, die alle vier Jahre im Wechsel im Schauspiel und der Puppe besetzt wurde. **Gastprofessuren**, zumeist finanziert aus Zweitmitteln des Landes Berlin, wurden bislang sehr erfolgreich genutzt, damit Nachwuchs-Künstlerinnen sich umfassend Lehrerfahrung und Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung aneignen konnten. Des Weiteren unterstützt die HfS Frauen aus künstlerischen Fächern erfolgreich bei der Bewerbung um Mentorinnen-Programme und Förderungen, als wichtige Voraussetzung für das Berufsziel Professorin. Insbesondere das **Mentoring-Programm für hoch qualifizierte Künstler- und Wissenschaftlerinnen der UdK**, ist regelmäßig eines, in das die HfS ihre Nachwuchskräfte vermitteln kann. Im letzten Durchlauf haben sich 2 unserer Gastprofessorinnen und 2 Alumnae für das Mentoring qualifiziert.

2.3. Schwächen in der Repräsentanz von Frauen an der HfS

Die SWOT-Analyse zeigt folgende Schwächen der HfS in der Repräsentanz von Frauen auf:

2.3.1. Umfassender Generationenwechsel birgt hohes Risiko für ein Einbüßen bestehender Gleichstellungserfolge

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, steht an der HfS ein Generationenwechsel an. Zwischen 2023 und 2030, müssen 13 Professuren neu besetzt werden:

Aktuelle Denomination	Aktuell besetzt mit m / w / d	Ende
Professur für Sprecherziehung <i>Ausschreibung in Vorbereitung</i>	w	30.09.2024
Professur Musik <i>Ausschreibung in Vorbereitung</i>	m	30.03.2024
Professur Bewegung <i>Ausschreibung in Vorbereitung</i>	w	30.09.2024
Professur Puppenspielkunst 0,5	w	30.09.2024
Professur für digitale Medien 0,5	m	30.09.2024
Professur Choreographie <i>Ausschreibung in Vorbereitung</i>	w	31.03.2025
Professur Verskunst in Puppe 0,5	w	30.09.2025
Professur für Schauspiel <i>Ausschreibung in Vorbereitung</i>	m	30.09.2025
Professur für deutsche Verssprache und Diktion 0,5	w	30.09.2026

Professur für Schauspiel	m	31.03.2026
Professur für Schauspiel	w	30.09.2024
Professur für Schauspiel	w	31.03.2028
Professur für Sprecherziehung in Puppe 0,5	w	30.09.2030

Zwischen 2031 und 2033 stehen dann nochmals 7 Neubesetzungen an.

Der Generationenwechsel birgt das hohe Risiko, die aktuellen Erfolge in der Gleichstellung und die erlangte Parität einzubüßen. Der Prozess des Generationenwechsels muss von allen Hochschulangehörigen mit starkem Bewusstsein und großem Willen zum Erhalt der Parität gestaltet werden und braucht eine umfassende und intensive Unterstützung, die – aufgrund der geringen personellen und finanziellen Ressourcen der HfS – in der notwendigen Form nur durch das Professorinnenprogramm III gewährleistet werden kann (siehe Kapitel 4.1).

Ganz aktuell ist eine „neuralgische“ Professur zu besetzen. Es handelt sich um die Professur im Studiengang Choreographie. Diese ist in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit der Hochschule deshalb von herausragender Bedeutung, weil sie die einzige Professur im Studiengang ist und mit ihr auch das HZT maßgeblich mitgeprägt wird. Also eine dezentrale Ebene der HfS. Dort werden die beiden weiteren Studiengänge – der UdK Master Solo/Dance/Authorship und der UdK Bachelor Tanz, Kontext, Choreographie – von zwei männlichen Kollegen geleitet. Des Weiteren ist die Gesamtleitung des HZT von einem Mann besetzt. **Im Rahmen des Professorinnenprogramms III, soll unsere Choreographie-Professur erneut mit einer Frau besetzen und damit die Gleichstellung im HZT gestärkt werden (siehe Kapitel 4.1).**

2.3.2. Die Berufsordnung und der Berufsleitfaden sind unter dem Aspekt der Gendersensibilität modernisierungsbedürftig

Die bisherigen Regelungen aus dem Jahr 2011 (Berufsordnung und -leitfaden) werden den Anforderungen an gendergerechte Verfahren nicht in ausreichendem Maß gerecht. Sie werden derzeit umfassend überarbeitet. Die neuen Regelwerke sollen auf die Optimierung des Berufsmanagements zielen, indem Instrumente zur Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte in allen Verfahrensschritten aufgezeigt und mithilfe von Checklisten abgearbeitet werden können. Das ist insbesondere vor dem Hintergrund des Generationenwechsels und des damit verbundenen deutlich steigenden Berufungsgeschehens essenziell. Eine Stabsstelle zur umfassenden Modernisierung dieser Instrumente und vor allem zur aktiven – also z. B. proaktiv rekrutierenden – Begleitung von Berufungsverfahren gibt es an der HfS aufgrund der geringen Ressourcen nicht. Die Berufungsverfahren werden aktuell lediglich formell von der Mitarbeiterin der Kanzlerin betreut sowie von der FGB begleitet.

2.3.3. Mangelhafte Beteiligung am Gleichstellungs-Monitoring

In einem Rhythmus von 2 Jahren wird an der HfS in Form einer Gleichstellungsumfrage ein Monitoring zur Gleichstellung und Antidiskriminierung umgesetzt. Die Umfrage findet anonymisiert für die Studierenden und die Mitarbeitenden der Hochschule statt. Es werden u.a. Fragen zur Bekanntheit und Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen, zur Vereinbarkeit von Studium und

Lehre mit Pflege- und Sorgearbeit und zu Vorfällen von Diskriminierung gestellt. Die Ergebnisse werden von der FGB ausgewertet und auf zentraler wie dezentraler Ebene vorgestellt und gemeinsam Maßnahmen zur Stärkung oder Verbesserung abgeleitet. Für das Monitoring der Umsetzung der Maßnahmen sind das Rektorat und die FGB zuständig. Die Gleichstellungsumfrage wird in einem jährlichen Rhythmus von dem Team des Studierendenservice und der Evaluationsbeauftragten ergänzt. Die Gespräche mit den Studierenden in Kleingruppen bieten zusätzlich Möglichkeit, gleichstellungsrelevante Fragen zu stellen. Für das Monitoring der Umsetzung der Maßnahmen sind das Rektorat und der Studierendenservice zuständig.

An der letzten Gleichstellungsumfrage haben lediglich 28 Studierende teilgenommen. Das kann nicht zufriedenstellen und verlangt nach Steigerung. Hauptgrund dürfte das Fehlen eines spezifischen Kommunikationskonzeptes gewesen sein. Das alleinige Versenden von Mails mit der Bitte um Teilnahme reicht in Zeiten zunehmender digitaler Kommunikation nicht mehr aus.

Des Weiteren muss festgestellt werden, dass die Gleichstellungsumfrage bestimmte Fragestellungen nicht adressiert. So gibt sie beispielsweise keine Auskunft über die Verteilung von Berufungszulagen, sodass tieferliegende genderspezifische Diskriminierung durch Gender Pay Gaps nicht erkennbar wird. Diese Form der Tiefenanalyse ist nur durch ein umfassendes Gleichstellungscontrolling möglich. Ein Instrument, zu dessen qualitätsgesicherter Entwicklung und Einführung bislang die personellen Ressourcen und Expertise fehlten.

2.3.4. Inhouse-Wege der Nachwuchsförderung ausbaufähig

An der HfS sind aktuell 3 Qualifikationsstellen besetzt. Mit den Stelleninhaber*innen wurde bislang keine Betreuungsvereinbarungen geschlossen, die die Qualifikationsphase strukturieren, Zuständigkeiten und das Monitoring klären. Betreuungsvereinbarungen gelten jedoch als ein Instrument, um gerade auch Mitarbeiter*innen mit Pflege- und Sorgearbeit vor Überlastung zu schützen. Des Weiteren verfügt die HfS bislang nicht über das Promotionsrecht und dies, obwohl zunehmend auch an der HfS künstlerisch geforscht und der Bedarf an Promotionsmöglichkeiten von Studierenden, Absolvent*innen und Nachwuchs-Künstler*innen auf Gastprofessuren formuliert wird. Hier ist ein zunehmend wichtig werdender Qualifikations-Weg für Nachwuchs-Künstlerinnen bislang versperrt gewesen. Gemeinsam mit den weiteren Kunsthochschulen Berlins hat sich die HfS erfolgreich für hybride Promotionen eingesetzt. Im Ergebnis wird der neue Hochschulvertrag die Aufgabe umfassen, ein Promotionsmodell für die künstlerischen Hochschulen in Berlin zu entwickeln. Wichtig zu betonen ist, dass die HfS über keine Stabsstelle oder Fachexpert*in im Bereich der Nachwuchsförderung verfügt.

2.3.5. Erschwernisse der Pflege- und Sorgearbeit

Das Thema Pflege- und Sorgearbeit wird seit Beginn des Sommersemesters 2023 verstärkt von den Studierenden auf die Hochschulagenda getragen. Die Studierenden, die in der Verpflichtung stehen, Angehörige zu pflegen oder Kinder zu betreuen, kritisieren, dass die Hochschule keine geeigneten Maßnahmen, Ressourcen und Räumlichkeiten dafür zur Verfügung stellt. An diesem Punkt fällt die Größe der Hochschule ins Gewicht. Die HfS beschreitet zwar einen unbürokratischen Weg und finanziert Kinderbetreuung bei Abend- oder Endproben der Studierenden über formlose Anträge über den Förderverein, aber anders als Universitäten oder Fachhochschulen, haben wir nicht die finanziellen Kapazitäten, ein großangelegtes Angebot für

bspw. Kinderbetreuung (Hochschul-Kita oder mobiler Service) anzubieten. Die Hochschule ist auch räumlich so eng konzipiert, dass bislang kein Raum für die Betreuung von Kindern zur Verfügung steht. Hier sind kreative Lösungen gefragt.

2.3.6. Geringer Frauenanteil in der Technik

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, liegt der Frauenanteil in den Theater-Gewerken insgesamt bei **27,7 %** und dabei in der Technik/Bühne bei nur **9 %**. Dies ist grundsätzlich, aber auch insbesondere deshalb problematisch, weil für Studierende und Nachwuchskräfte die Zusammenarbeit mit der Bühnentechnik integral ist und von Anfang an in der „Simulation“ von Theater zum Hochschulalltag dazu gehört. Die Studierenden und Nachwuchskräfte lernen auf diese Weise eine geschlechterspezifische Rollenverteilung kennen, die in klarer Kritik steht und reduziert werden soll. Hierdurch werden nur im geringen Umfang „Rolemodels“ geboten, die aufzeigen, dass der technische Bereich im Theater keine reine Männerdomäne ist.

Stand August 2023	insg.	Frauen	
	absolut	absolut	in %
Gewerke	18	5	27,7
Technik/Bühne	11	1	9
Gewandmeisterei/Schneiderei	2	2	100
KWL Werkstätten	3	1	33,3
Requisite	1	1	100
Gebäudemanagement	1	0	0

2.3.7. Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen in der Geschichte der Hochschule ausbaufähig

Die HfS ist immer schon von starken Frauen geprägt worden. Weibliche Studierende, Lehrkräfte und Professorinnen haben die HfS hochschulpolitisch, didaktisch und kulturell maßgeblich weiterentwickelt. Bislang sind diese Leistungen jedoch bislang nicht genug in Darstellungen zur Geschichte der Hochschule zur Geltung gekommen. Dies stellt für die Gleichstellungskultur an der HfS eine Spannung dar und ist für die Präsentation der HfS als Ort der Gleichstellung gegenüber potenziellen Studierenden, Lehrkräften und Professor*innen nicht als günstig anzusehen.

2.4. Einschätzung der Wirksamkeit und Bilanzierung der Stärken und Schwächen vor dem Hintergrund externer Faktoren

Insgesamt kann die Gleichstellungsarbeit der HfS als wirksam eingestuft werden. Gleichstellung und das Ziel der Parität sind als strategische Ziele festgeschrieben und werden zentral und dezentral stark vertreten. Die Gremienzusammensetzung und die starke Repräsentanz von Frauen in den Abteilungsleitungen, sowie in den verschiedenen Statusgruppen sichert den Einbezug paritätischer Perspektiven in der Hochschulentwicklung. Mit einem fest etablierten und in den letzten beiden Jahren (2022/23) nochmals qualitativ und quantitativ erweiterten Portfolio an übergreifenden Gleichstellungsaktivitäten, Fortbildungen und Coachings werden wechselnde Akzente und vertiefende Diskussionen im Themenfeld Gleichstellung, Diversität und Anti-Diskriminierung gesetzt und passgenaue Angebote gemacht. Über gemeinsame Veranstaltungen wie #wessenfreiheit und die Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der FGB verknüpft die FGB die HfS erfolgreich mit der Gleichstellungsarbeit an den weiteren Berliner Hochschulen. Die Fonte-

Projektprofessur regte durch Lektüre und Aufführung von Texten von Autorinnen der Frühen Neuzeit zu Diskussionen über Kanonfragen, Spiel- und Sangbarkeit von vormodernen Texten und künstlerischen Ausdrucksmöglichkeiten von minorisierten Gesellschaftsgruppen an. Mit der Arbeit der Gastprofessorin und in Zusammenarbeit mit engagierten Studierenden der Abteilungen Schauspiel, Puppenspiel und Regie sowie der Pro-Rektorin, konnte die HfS eine Vorreiterrolle einnehmen, indem bislang selten aufgeführte Gedichte und Texte von Autorinnen der Frühen Neuzeit eine Bühne geboten wurde. Die öffentliche Präsentation trug zur Sichtbarkeit bislang marginalisierter Autorinnen bei. Die Professur diente der Qualifikation einer Nachwuchswissenschaftlerin. Von großer Bedeutung sind des Weiteren die Inszenierungen und Projekte der Studierenden quer durch alle Studiengänge. Sie verkörpern die lebendige Gleichstellungskultur an der HfS und sind für das öffentliche Entstehen für Gleichstellung und Diversität von entscheidender Bedeutung. Den Einfluss, den die Studierenden der HfS bei der Implementierung differenzierter Geschlechterbilder im gesellschaftlichen Alltag haben, ist nicht zu unterschätzen. Genauso ist es von besonderem Wert, dass die Studierenden frühzeitig lernen, Mittel der Kunst einzusetzen, um Genderfragen auf der Bühne zu behandeln und zu beforschen. Die finanzielle Förderung für studentische Inszenierungen und Projekte mit Gleichstellungsschwerpunkt und zur Diversitätsförderung sind bekannt und werden sehr gut von den Studierenden genutzt. Zahlreiche Auszeichnungen für unsere Studierenden unterstreichen die Wirksamkeit dieses Förderansatzes. Die starke Repräsentanz von Frauen an der HfS geht u.a. auch darauf zurück, dass das Prinzip der Nachwuchsförderung über Lehraufträge und insbesondere Gastprofessuren wirksam gewesen ist und Nachwuchs-Künstlerinnen ein Weg zur Qualifikation auf eine reguläre Professur eröffnet wurde. Auch die Unterstützung von Nachwuchs-Künstlerinnen bei der Bewerbung um das Mentoring-Programm der UdK und für andere Fördermaßnahmen erweist sich als wirksam. Dies zeigt aktuell beispielsweise die erfolgreiche Bewerbung einer HfS-Mentee auf eine Professur und eine Jupiter- Projektförderung der Kulturstiftung des Bundes, die eine unserer Gastprofessorinnen eingeworben hat.

Werden die aufgeführten **Stärken und Schwächen bilanziert**, kann festgehalten werden, dass es sich bei der HfS (noch) um eine **gleichstellungsstarke Hochschule** handelt, die in den letzten beiden Jahren noch mal in der Gleichstellungsarbeit in Quantität und Qualität zugelegt hat. Sie verfügt über eine Reihe etablierter Gleichstellungsformate und -instrumente, die es allerdings zu halten und bedürfnisgerecht zu erweitern gilt. Dem gegenüber steht, dass die **basalen Werkzeuge des Berufsmanagements**, wie die Berufsungsordnung, der Berufsungsleitfaden und ein aktives Recruiting, unter Einbeziehung von zusätzlicher Fachexpertise, dringend gleichstellungsfördernd zu modernisieren sind, was vor dem Hintergrund des kommenden Generationenwechsels essenziell ist. Auch muss die Teilnahme am Gleichstellungs-Monitoring verbessert und zu einem **Gleichstellungscontrolling** ausgebaut werden, um tieferliegende genderspezifische Ungleichgewichte feststellen und damit adressieren zu können. Durch veränderte Rahmenbedingungen mit dem neuen Hochschulvertrag ergeben sich für die HfS erstmals neue Möglichkeiten in der **Nachwuchsförderung**, sodass perspektivisch eine echte Qualifikations-Ebene geschaffen werden kann und sich damit die Lücke zwischen künstlerischem Abschluss und Professur mit verschiedenen Qualifikationswegen schließen lässt. Auch hier wäre allerdings für die Etablierungsphase Fachexpertise dringend erforderlich. **Es gilt demnach, sich nicht auf dem aktuellen positiven Gesamtniveau auszuruhen, sondern in die Modernisierung des Berufsmanagements und den Ausbau des Gleichstellungs-Monitorings zu gehen, um die Parität zu sichern. Parallel hierzu können und müssen neue Ansätze in der**

Nachwuchsförderung entwickelt werden und die bestehenden Gleichstellungsstrukturen zentral und dezentral gehalten und erweitert werden.

Auf die kommende Gleichstellungsarbeit werden sich nach unserer SWOT-Analyse drei **äußere Faktoren positiv als Chancen** auswirken:

- Insgesamt ist weiterhin ein starkes Bestreben nach mehr Gleichstellung in der Theater-, Film- und Tanzlandschaft zu erkennen. Mit jeder Frau, die eine Leitungsfunktion übernimmt und mit der zunehmenden Sichtbarkeit von gleichstellungs-engagierten Institutionen und Vereinen, verbessert sich an vielen Häusern das Arbeitsumfeld und werden gendersensible Forderungen auch zurück an die Hochschule gespiegelt.
- Aktuell werden in Berlin die neuen Hochschulverträge verhandelt. Gleichstellung wird darin einen hohen Stellenwert einnehmen. Die vertragliche Festschreibung des Ziels, Parität zu erreichen, stellt eine sehr motivierende Grundlage für die weitere Gleichstellungsarbeit dar.
- Der neue Hochschulvertrag ermöglicht, es den künstlerischen Hochschulen in Berlin erstmals ein Konzept für eine hybride Promotion zu entwickeln. Dafür haben sich die künstlerischen Hochschulen im Vorfeld der Verhandlungen explizit eingesetzt.

Bei der Planung der kommenden Gleichstellungsarbeit müssen nach unserer SWOT-Analyse zwei **äußere Faktoren als Risiken** Berücksichtigung finden:

- Der sogenannte Arbeitnehmer*innen-Markt bringt – gerade für eine kleine Hochschule, die kaum Möglichkeiten hat, Arbeitsplätze über einen Mindeststandard hinaus, in besonderer Weise attraktiv zu gestalten – besondere Herausforderungen mit sich. Gerade in den technischen Berufen, aber auch bei den Kolleg*innen, die für eine Professur geeignet wären, muss von einem kleiner werdenden Pool von proaktiven Bewerberinnen ausgegangen werden. Es muss deshalb ein gezieltes Recruiting stattfinden und Gender Pay Gaps müssen geschlossen werden.
- Auch wenn an der HfS und in den Theaterkünsten insgesamt eine überaus positive Grundhaltung der Gleichstellung gegenüber besteht, darf nicht davon ausgegangen werden, dass außerhalb der HfS grundsätzlich gendergerechtes Handeln Unterstützung findet. Für eine nachhaltige Gleichstellungsarbeit an der HfS darf demnach nicht die Verantwortung für eine fördernde Haltung im politischen Raum und in der Gesellschaft aus den Augen verloren werden. Es gilt, im Rahmen bestehenden Möglichkeiten, auch die weniger interessierten Personen und Bereiche z. B. durch überzeugende Inszenierungen „mitzunehmen“.

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

Die HfS leitet auf Grundlage ihrer SWOT-Analyse folgende quantitativen und qualitativen Gleichstellungsziele ab:

- Sicherung einer mindestens **paritätischen Besetzung der Professuren insgesamt**; Quote soll nicht unter 50 % fallen
- **Professorinnenanteil von 100 % im MA-Studiengang Choreographie** und hierdurch dringend erforderliche gleichstellungssensible Gewichtung im HZT, also auf dezentraler Ebene
- Einrichtung **1 Stabsstelle Nachwuchsförderung, Berufungen und Rechtsfragen**⁵

⁵ Dieses Ziel kann auch durch eine gleichstellungsfördernde Stelle im Bewerber*innen-Management erreicht werden (2025).

- **Modernisierung des Berufungsmanagements** durch neue Berufsordnung und Berufsleitfaden sowie aktives Recruiting und Fortbildungen; nachhaltig etabliert und begleitet durch die neue Stabsstelle⁶
- **20%ige Steigerung der Teilnahme an Gleichstellungsumfrage**, erweiterter Ansatz in der Datenerhebung und Auswertung hin zu einem **Gleichstellungscontrolling**, ebenfalls nachhaltig entwickelt mit Unterstützung der neuen Stabsstelle⁷
- Qualifikationswege für **Nachwuchs-Künstlerinnen** deutlich ausbauen; in einem ersten Schritt u.a. durch **2 Start-Stipendien** – während der Entwicklungszeit aller notwendigen formalen Grundlagen für die Promotionsstellen – dann, in einem zweiten Schritt, durch die Einrichtung von **einer Promotionsstelle**, in einem dritten Schritt, durch die Einrichtung einer **zweiten Promotionsstelle**
- Pflege- und Sorgearbeit verbessern durch Einrichtung **1 mobilen Shelter Spaces**; Pflege- und Sorgearbeit fokussieren
- Halten und Erweitern von bestehenden zentralen und dezentralen **Gleichstellungsstrukturen**
- Jährliche mindestens **1 Ausstellung mit dem Schwerpunkt auf die Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen**; Sichtbarkeit für starke Prägung der HfS durch Frauen erhöhen

4. Ableitung von Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Handlungsfeldern, Gleichstellungsmaßnahmen und Zielgruppen

Die Stärken- und Schwächenanalyse und die abgeleiteten quantitativen und qualitativen Gleichstellungsziele werden in drei Handlungsfelder übersetzt:



4.1. Handlungsfeld: *Berufungsmanagement modernisieren; Parität sichern*

Das Handlungsfeld „Parität sichern“ ist das umfänglichste und umfasst vor allem die Modernisierung des Berufungsmanagements und die Besetzung der Choreographie-Professur mit einer Frau und die damit verbunden Impulse für das HZT. Nachfolgend werden die nächsten 5 Jahre fokussiert:

⁶ Oder Stelle im Bewerber*innen-Management und eine auf Gleichstellung ausgerichtete Volontariat (2025).

⁷ Oder Stelle im Bewerber*innen-Management und eine auf Gleichstellung ausgerichtete Volontariat (2025).

Gleichstellungsmaßnahmen	Zielgruppe Wirksamkeit	Umsetzung
Die HfS wird mit den durch das Professorinnenprogramm III zusätzlich zur Verfügung stehenden Mitteln eine Stabsstelle für Nachwuchsförderung und Berufungen einrichten. Sie soll die Kommissionen und Gremien unterstützen, um im Rahmen der hohen formalen Anforderungen an Berufungsverfahren gerade das Ziel der paritätischen Besetzung durch das Nutzen aller Möglichkeiten (u.a. gendersensible Ausschreibungen, aktive Ansprache/ Recruiting etc.) bestmöglich zu verfolgen.	in Berufungen involvierte Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen <i>dezentral</i>	Einstellung in 2024
Die Berufungsordnung wird neu erarbeitet und ein gendersensibler Berufungsleitfaden erstellt. Dieser wird alle Prozessphasen von Berufungen umfassen. So z.B. wie eine gendersensible Stellenausschreibung formuliert ist oder wie eine aktive Ansprache von Künstlerinnen organisiert wird. Eine Checkliste wird den Berufungskommissionen und ihren Leitungen eine gendersensible Organisation von Berufungsverfahren erleichtern.	in Berufungen involvierte Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen <i>dezentral</i>	Fertigstellung zu März 2024
Berufungskommissionen werden vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit eine Fortbildung zur Sensibilisierung für unbewusste Verzerrungseffekte (Gender- und Diversity-Bias) und für eine gender- und diversity-sensible Personalauswahl durch die Stabsstelle angeboten . Damit wird die Kompetenz der Kommissionsmitglieder gestärkt und sie werden nochmals explizit in Bezug auf Gleichstellung sensibilisiert.	Mitglieder von Berufungskommissionen <i>dezentral</i>	kontinuierlich
Die HfS will die Beteiligung an der Gleichstellungsumfrage um 20% steigern. Hierfür wird ein Konzept mit der Hochschulkommunikation entwickelt und zur nächsten Gleichstellungsumfrage umgesetzt. Damit wird das Qualitätsmanagement der bestehenden und neuen Gleichstellungsmaßnahmen verbessert.	Alle Hochschulangehörigen (AHS) <i>zentral + dezentral</i>	Fertigstellung zu 2025

Die HfS wird mit den durch das Professorinnenprogramm III zusätzlich zur Verfügung stehenden Mitteln das bestehende Monitoring zum Gleichstellungscontrolling ausbauen. Hierfür wird die neue Stabsstelle ein Monitoring wesentlicher gleichstellungsrelevanter Parameter über die Hochschulstatistik hinaus (Berufungszulagen, Art und Umfang der Stellen, Vertragsdauer) entwickeln und die Daten auswerten. Die Einführung des Controllings sowie die erste geschlechtsspezifische Analyse und Interpretationen der statistischen Daten kann nicht durch das bestehende Personal erfolgen, das bereits völlig ausgelastet ist. Die Ableitung strategischer Schritte wird dann durch das Rektorat, die FGB und die Stabsstelle unter Einbezug der Abteilungsleitungen erfolgen (z. B. für die Entwicklung und Weiterentwicklung zielgerichteter	AHS <i>zentral</i>	2024 Entwicklung und erste Durchlauf Jährliche Umsetzung ab 2025
Als Teil des Gleichstellungscontrollings wird die HfS eine Auswertung der Leistungsbezüge der Professuren nach Geschlecht erstellen . Sollten sich hier Gender Pay Gaps zeigen, wird sie Maßnahmen zur Überwindung eines Gender Pay Gaps entwickeln.	wirksam für Frauen auf Professuren <i>zentral</i>	Erstellung der Auswertung in 2024
Etwaige bestehende Benachteiligungen von Frauen beim Gehalt bzw. der Besoldung bei gleichen Leistungen sollen überwunden werden. Die HfS wird sich deshalb im Jahr 2024 an einer hochschulübergreifenden externen Studie der Berliner Hochschulen zur Bezahlung von Frauen und Männern beteiligen . Sollten sich hier Benachteiligungen zeigen, werden Maßnahmen zu deren Überwindung	wirksam für alle an der HfS tätigen Frauen <i>zentral</i>	2024
Mithilfe des Professorinnenprogramms III soll die aktuell neu zu besetzende Professur in der Choreografie mit einer Frau besetzt werden (Regelberufung). Hierdurch kann der Frauenanteil im Studiengang bei 100 % gehalten und ein notwendiger Impuls gegen die Gender-Imbalance im HZT gesetzt werden, wo ansonsten nur Männer auf Professuren und in der Leitung tätig sind.	Nachwuchs-Künstlerin auf dem Weg zur Professur <i>dezentral</i>	Ende 2024
Zur Förderung der Gleichstellung im HZT wird die neue Professorin mit einem Projektfond ausgestattet, den sie für Vorhaben mit Gleichstellungsschwerpunkt einsetzen kann.	neue Professorin sowie Lehrende und Studierende des HZT und der HfS <i>dezentral</i>	Anfang 2025

4.2.Handlungsfeld: Ausbau der Karrierewege für Nachwuchs-Künstlerinnen

Das Handlungsfeld „Qualifikationswege“ umfasst folgende Maßnahmen:

Gleichstellungsmaßnahmen	Zielgruppe Wirksamkeit	Umsetzung
Die HfS wird einen Leitfaden speziell zur Förderung von Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur erstellen. Darin werden die Abteilungen dafür sensibilisiert, Lehraufträge und Gastprofessuren noch gezielter für die Qualifikation von Nachwuchs-Künstlerinnen zu vergeben.	Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur	bis Ende 2023 <i>dezentral</i>
Die HfS wird die bislang zwischen den Abteilungen Schauspiel und Puppenspiel wechselnde Qualifikationsstelle aus Haushaltsmitteln dauerhaft aufstocken und zu zwei kontinuierlichen Qualifikationsstellen mit 75 % umwandeln. Ein Ausbau des Mittelbaus, der sich, da die eine Stelle in der Puppenspielabteilung besetzt ist, mit +1 zukünftig niederschlagen wird (insgesamt dann 4).	Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur	ab 2024 <i>dezentral</i>
Die Stabsstelle wird gemeinsam mit den Abteilungsleitungen eine Betreuungsvereinbarung entwickeln, die zukünftig zwischen den Stelleninhaber*innen der künstlerischen Qualifikationsstellen und deren Betreuer*innen geschlossen wird. Die Betreuungsvereinbarung soll die Planbarkeit der Qualifikation auf der Stelle verbessern.	Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur	ab 2024 <i>dezentral</i>
Betreuer*innen von Qualifikationsprojekten erhalten, vermittelt durch die Stabsstelle, eine zielführende Fortbildung aus dem Feld der Nachwuchsförderung.	Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zu Professur	ab 2024 <i>dezentral</i>
Die HfS wird gemeinsam mit den weiteren künstlerischen Hochschulen ein Konzept für eine hybride Promotion entwickeln und alle notwendigen Richtlinien für eine Promotion an der HfS erstellen und mit der zuständigen Senatsverwaltung abstimmen. Hierfür ist der Zuzug der Expertise der Stabsstelle überaus wichtig.	Nachwuchs-Künstlerinnen auf dem Weg zu Professur	sobald die Stabsstelle arbeitsfähig ist / vorzugsweise Mitte 2024 <i>zentral</i>

Die HfS wird mit den durch das Professorinnenprogramm III zur Verfügung stehenden Mitteln in einem ersten Schritt 2 zweijährige Start-Stipendien für zwei berufstätige Nachwuchs-Künstlerinnen einrichten, die ein Promotionsprojekt konzipieren möchte . Die Einrichtung von Promotionsstellen wird für die HfS nicht in den ersten beiden Jahren des PP 2030 möglich sein, da zunächst die notwendigen formellen Grundlagen qualitätsgesichert geschaffen werden müssen. Die Start-Stipendien zielen darauf ab, dass zwei berufstätige Nachwuchs-Künstlerinnen die Zeit, die die HfS für die Eröffnung von Promotionsmöglichkeiten braucht, nutzen können, um ein Exposé für ein hybrides Promotionsprojekt zu entwickeln, mit dem sie sich dann auf die zu schaffenden Promotionsstellen bewerben können.	Nachwuchs-Künstlerin auf dem Weg zu Professur	ab Mitte 2024 bis Mitte 2026 <i>dezentral</i>
In einem zweiten Schritt wird eine Stelle mit einer Laufzeit von 4 Jahren zur Erarbeitung einer hybriden Promotion geschaffen.	Nachwuchs-Künstlerin auf dem Weg zu Professur	ab Mitte 2026 <i>dezentral</i>
Die HfS plant, mit den durch 2 weitere Berufungen von Frauen über das Professorinnenprogramm III zur Verfügung stehenden Mitteln eine weitere Promotionsstelle einzurichten, sodass perspektivisch 2 Promovendinnen gemeinsam an der HfS promovieren können. Gemeinsam mit der Verbesserung der künstlerischen Qualifikationsstellen, stellt dies einen erheblichen Ausbau der Qualifikations-Wege für Nachwuchs-Künstlerinnen dar.	Nachwuchs-Künstlerin auf dem Weg zu Professur	voraussichtlich Mitte 2026 <i>dezentral</i>

4.3.Handlungsfeld: Zentrale und dezentrale Gleichstellungsstrukturen halten und erweitern

Das Handlungsfeld „Gleichstellungsstrukturen“ umfasst folgende Maßnahmen:

Gleichstellungsmaßnahmen	Zielgruppe Wirksamkeit	Umsetzung
Die oben aufgeführten Gleichstellungsformate (z. B. „In the long run“; Frauenvollversammlung als Empowerment) werden mit Nachdruck weitergeführt .	Alle Hochschulangehörige (AHS)	kontinuierlich <i>zentral + dezentral</i>
Es wird angestrebt, erneut eine Stiftungsprofessur mit der Fonte-Stiftung ab 2024 mit dem Schwerpunkt der Kanon-Erweiterung um weibliche Autoren einzurichten.	Nachwuchs-Wissenschaftlerin auf dem Weg zur Professur, Studierende	ab 2024 <i>dezentral</i>

Um Parität halten zu können, ist die Förderung der Gleichstellungskultur innerhalb und außerhalb der Hochschule erforderlich. Dies erfolgt durch die Beibehaltung der Förderung von studentischen Inszenierungen und Projekten und deren öffentlicher Präsentation.	Studierende	neue Auflage des Fördertopfes ab 2024 <i>dezentral</i>
Selbstverständlich zahlen auch Formate im Bereich Diversität auf die Gleichstellungskultur an der HfS ein. Entsprechend muss auch der Fördertopf für Diversität beibehalten werden.	Studierende Lehrende der Abteilungen	neue Auflage des Fördertopfes ab 2024 <i>dezentral</i>
Festgehalten wird an Gremienzeiten , die vereinbar sind mit Pflege und Sorgearbeit.	Gremien-Beteiligte	kontinuierlich <i>zentral</i>
Weiterhin finden jährlich mindestens zwei Fortbildungen im Bereich der Gleichstellung für alle Hochschulangehörigen statt.	AHS	zweimal jährlich <i>zentral + dezentral</i>
Um die fehlenden Räumlichkeiten für Kinder von Studierenden und Mitarbeiter*innen in den Fokus der Hochschuldebatten zu rücken, hat sich die HfS die Expertise und Unterstützung von Studierenden der Fachrichtung Industrie Design der Hochschule für Technik und Wirtschaft an die Seite geholt. Im Kooperationsprojekt wurde das Hochschulgebäude dahingehend untersucht, (Spiel-) Räume für Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden der HfS zu entwickeln und entsprechende Konzepte dafür vorzustellen. Eines der Konzepte soll praktisch umgesetzt werden. Entstehen wird ein „ Shelter Space “ für Pflege- und Sorgearbeit . Die Maßnahme fördert auch die Vereinbarkeit von Qualifikationsarbeit und Familie, insb. in der Qualifizierungsphasen.	AHS	in 2024 <i>dezentral</i>
Im Wintersemester 2023/2024 wird eine gemeinsame Handreichung vom Personalrat und der FGB verfasst, die auf der einen Seite über alle praktischen, strukturellen und gesetzlichen Maßnahmen zum Thema Pflege- und Sorgearbeit informieren soll . Auf der anderen Seite dient die Handreichung dazu, an der HfS einen Kulturwandel zu entwickeln, der es ermöglicht, das Studium und die Kunst mit Pflege- und Sorgearbeit zu vereinbaren.	AHS	WiSe 2023/2024 <i>dezentral</i>

Das kollektive Arbeiten ist ein Ansatz, der in den Künsten eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Sorge- und Pflegearbeit ermöglicht . Statt durch eine Regie-Persönlichkeit, wird der Probenprozess im Kollektiv gestaltet. Das kollektive Arbeiten ermöglicht es, dass nicht eine Person den Probenplan bestimmt und dadurch das Zeitmanagement übernimmt, sondern alle Personen der Produktion mit ihren Bedürfnissen berücksichtigt werden. Durch die Verteilung der Zuständigkeiten, durch die Nennung von Bedürfnissen der Einzelpersonen aufgrund transparenter Kommunikation und Feedbackregeln können private und familiäre Verpflichtungen in die Projektplanung eingebunden werden. Um das Thema der kollektiven Arbeit an der HfS präsent zu halten, soll mit den Mitteln aus dem PP 2030 ein Lehr- und Projektkontingent für alle Studiengänge eingerichtet werden, auf das flexibel zurückgegriffen werden kann.	AHS	ab 2025 <i>dezentral</i>
Stärker als bisher soll die Studiengänge Regie und Dramaturgie Unterstützung bei der Implementierung von gleichstellungsbezogenen Themen erhalten . Die Abteilung Regie/Dramaturgie ist – neben dem HZT – der Bereich, in dem die stärkste Unwucht in Bezug auf Parität festzustellen ist. Es werden Mittel festgelegt, die für genderspezifische Lehre (z. B. feministische Theatergeschichte) über Lehraufträge zu verausgaben sind.	Studierende und Lehrende der Abteilung Regie/ Dramaturgie und des HZT	ab 2024 <i>dezentral</i>
Im Bereich der Gewerke soll jährlich ein Genderkompetenztraining stattfinden. Im Bereich der Technik soll jährlich ein individuelles Personalentwicklungsangebot speziell mit der dort tätigen Kollegin vereinbart werden. Hierdurch soll sich die Kollegin neue Arbeitsschwerpunkte in leitender Funktion erarbeiten können.	in den Gewerken tätige Kolleg*innen und Führungskräfte und speziell in der Technik tätige Kollegin	ab 2024 <i>dezentral</i>
Die HfS plant, mit den durch 2 weitere Berufungen von Frauen über das Professorinnenprogramm III zur Verfügung stehenden Mitteln einen HRK-Ausbildungsplatz für eine Frau im Bereich Veranstaltungstechnik einzurichten. Damit wird der Anteil der Frauen auf dieser dezentralen Ebene erhöht, ein weiteres „Rolemodel“ geschaffen und der eigene weibliche Nachwuchs in diesem Bereich ausgebildet.	in den Gewerken tätige Kolleg*innen und Führungskräfte und speziell in der Technik tätige Kollegin	ab der Berufung einer weiteren Frau auf eine Regelprofessur (frei werdende Mittel) <i>dezentral</i>

Die HfS wird mindestens einmal im Jahr eine Ausstellung eröffnen, die sich im Schwerpunkt Frauen und ihrer Sichtbarkeit widmet.	AHS u. breitere Öffentlichkeit	ab 2024 <i>zentral + dezentral</i>
--	--------------------------------	---

5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Mit der Unterzeichnung der neuen Hochschulverträge voraussichtlich im Herbst 2023 wird eine Überarbeitung des Struktur- und Entwicklungsplans aus dem Jahr 2022 der HfS erforderlich sein. Darin wird das neue Gleichstellungskonzept für Parität verankert. Zusätzlich wird das Gleichstellungskonzept für Parität Eingang finden in Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch, die sowie in die Diversity-Strategie. Die Verantwortung für das Gelingen des Gleichstellungskonzepts wird weiterhin sowohl zentral als auch dezentral verteilt. Dabei kommen dem Rektorat, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und zukünftig der/dem Berufungsexpert*in (neue Stabsstelle) wesentliche strategische (zentral) und den Abteilungen wesentliche operative Aufgaben zu (dezentral).