



Kurzfassung des Handbuchs Psychische Belastungen

Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen an der weißensee kunsthochschule berlin

Durchgeführt im Rahmen von:



Über die Autor_innen

Svenja Pfahl (Dipl.-Soz.) ist Geschäftsführerin von SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitszeit, Vereinbarkeit und Familie.

Stefan Reuyß (Dipl.-Soz.) ist Geschäftsführer von SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeit und Gender sowie Vereinbarkeit.

Maïke Wittmann (Masterstudium Sozialwissenschaften) ist studentische Mitarbeiterin bei SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Projektassistenz und Gleichstellung der Geschlechter.

Berlin, 30. September 2022

In der Zeit vom 01.01.2020 bis 30.09.2022 fand an der weißensee kunsthochschule berlin ein hochschulübergreifendes Projekt „Gutes und Kollegiales Arbeiten“ in Zusammenarbeit mit der externen Beratung SowiTra statt. Ziel war eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und die Entwicklung und Implementierung geeigneter Schutzmaßnahmen.

SowiTra stand während der gesamten Projektdauer in engem Austausch mit dem Lenkungskreis des Projekts, der steuernd-beratende Funktion hatte (bestehend aus der Rektorin und dem Kanzler der Kunsthochschule). Darüber hinaus gab es mit der Referentin Personal & Organisation eine direkte Ansprechpartnerin als interne Projektlotsin. Zum anderen stand ein erweiterter Lenkungskreis zur Verfügung, der in alle wesentlichen Entscheidungen beratend eingebunden war.

Das Vorhaben gliederte sich in drei Phasen: Begonnen wurde mit der Analysephase, bestehend aus Online-Befragung, Interviews und Analyse-Workshops. Auf sie folgte die sog. Umsetzungsphase, zu der ein Feedbackgespräch mit der Hochschulleitung ebenso gehörte wie eine dreiteilige Zukunftswerkstatt, an der sich eine mehrmonatige AG-Phase bis 31.03.2022 anschloss. Deren Ergebnisse wurden bis zum 30.06.2022 mit der Hochschulleitung und den entsprechenden Gremien abgestimmt. Abgeschlossen wurde das Ganze mit der sog. Transferphase, in der mittels Workshops verschiedene Themen, z.B. zum Umgang mit Personalverantwortung vertiefend behandelt werden konnten. Parallel dazu fanden die notwendigen Projektabschlussarbeiten statt.

Die Gefährdungsbeurteilung zu den psychischen Arbeitsbelastungen an der weißensee kunsthochschule berlin war geprägt durch einen partizipativen Ansatz, bei dem die Beschäftigten in jeder Phase stark eingebunden waren. Dies gilt sowohl für die Analysephase als auch bei der Entwicklung entlastender Maßnahmen. Alle Beschäftigten wurden zu den Maßnahmen und Veranstaltungen immer per Rundmail eingeladen sowie über wichtige Projekt-Meilensteine informiert. Darüber hinaus hat der Kanzler regelmäßig in den Gremien über den Projektverlauf berichtet. Dieses Vorgehen ist nicht selbstverständlich und auch die kontinuierlich hohe Beteiligung der Mitarbeiter_innen ist eine Besonderheit. Nur durch diesen hohen Einsatz konnte zum einen das Vorhaben überhaupt realisiert werden und zum anderen solch gute Ergebnisse erzielt werden. Dafür gilt allen Beschäftigten unser herzlicher Dank.

1. Die zentralen Erkenntnisse aus der Analysephase

Die folgende Grafik zeigt die zentralen Ergebnisse aus der Analysephase, bestehend aus der Mitarbeiter_innenbefragung (Onlinebefragung), den Expert_inneninterviews sowie den sich daran anschließenden 12 Analyseworkshops:

Zentrale Ergebnisse der Gefährdungsanalysen*



*Betreffen meist einzelne Bereiche oder Beschäftigtengruppen, selten kbh-weite Gültigkeit

Insgesamt zeigt sich bei den Beschäftigten eine starke Identifikation mit „ihrer“ weißensee kunsthochschule berlin. Sie schätzen das starke Wir-Gefühl sowie eine hohe Kollegialität. Diese von vielen Beschäftigten zentralen Werte sehen sie in der täglichen Praxis jedoch nicht immer umgesetzt. Dementsprechend wünschen sich viele Mitarbeiter_innen ein Mehr an Gemeinschaft, Partizipation und Kommunikation, aber zugleich auch ein Mehr an Verbindlichkeit, Struktur und Transparenz, um unnötige Reibungsverluste in der Zusammenarbeit zu vermeiden.

Dieser Wunsch nach Mehr ist sicherlich auch ein Grund für die hohe Bereitschaft, aktiv an dem Projekt teilzunehmen als auch für das insgesamt positive Feedback auf das Vorhaben.

2. Die erfolgten Maßnahmen in der Umsetzungsphase

Aufbauend auf den zuvor genannten Analyseergebnissen wurden folgende, in alphabetischer Reihenfolge aufgelistete Einzelmaßnahmen im Rahmen der Umsetzungsphase initiiert. Die Aufzählung umfasst sowohl Sofort-Maßnahmen der Hochschulleitung nach Abschluss der Analysephase sowie die Ergebnisse der Arbeitsgruppen, die aus der Zukunftswerkstatt hervorgegangen sind, als auch Maßnahmen und Prozesse, die auf anderem Wege angestoßen wurden.

Die mehrstufige Analyse hat bereits die Komplexität des gesamten *Systems weißensee kunst-hochschule berlin* aufgezeigt. Es versteht sich in diesem Kontext von selbst, dass insbesondere psychische Beanspruchungen von Beschäftigten an einer Hochschule in der Regel nicht monokausal auf jeweils nur eine Ursache zurückgeführt bzw. mit nur einer gezielten Einzelmaßnahme aufgefangen werden können. Im Sinne des arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungs-Modells gilt es, für die jeweils konkret betroffenen Personen auszuloten, ob im konkreten Fall Belastungen zu reduzieren und/oder Ressourcen auszubauen sind – und welche dies jeweils sein könn(t)en. Jede der eingeleiteten und hier beschriebenen Maßnahmen setzt an „Belastungsbündeln“ im Arbeitsalltag an. Daraus ergibt sich, dass in der Regel nicht *eine* Maßnahme allein geeignet ist, *eine* auftretende Beanspruchung abzustellen – sondern dass vielmehr unterschiedliche, parallele Maßnahmen zusammen auftretenden „Belastungsbündeln“ entgegenwirken bzw. dass sich ein Ressourcenzuwachs bei den Betroffenen aus verschiedenen (ggf. additiv wirkenden) Maßnahmen ergibt.

Einzelne Maßnahmen

- ✓ **Betreuungsvereinbarung Künstlerische Mitarbeiter_innen:** Die AG „Definition Lehre“ brachte das Thema Betreuungsvereinbarung auf die Agenda und formulierte in enger Kooperation mit SowiTra einen Entwurf für die Vereinbarung, die nach Abstimmung mit der Hochschulleitung und in der Fachgebietssprechenden-Sitzung Anfang Februar 2022 vom Akademischen Senat angenommen wurde.
- ✓ **Coachings:** In Einzel- und Gruppen-Coachings nutzten mehrere Beschäftigte der Kunsthochschule das Angebot von SowiTra zur Reflexion ihrer Rolle, um an individuellen Belastungen und Problematiken im Arbeitsalltag zu arbeiten oder Lösungen im Umgang mit Dritten zu finden.
- ✓ **Dialog zur Entgeltstruktur/Eingruppierung der Werkstätten:** Die unterschiedlichen Entgeltgruppen in den Werkstätten war sowohl in der Analysephase als auch in der Zukunftswerkstatt ein Thema. Dabei haben sich zwei Themenfelder konkretisiert:
 - a) Die anvisierte Höhergruppierung der Mitarbeiterinnen aus der Werkstatt Fotostudio von E6 nach E7 TV-L Berliner Hochschulen (BHS): Hier geht es zunächst darum, dass die Betroffenen über einen längeren Zeitraum ihre Arbeit dokumentieren. Ist diese Auflistung der eigenen Tätigkeit über mehrere Monate erfolgt, können die Beschäftigten einen Antrag auf Überprüfung ihrer

Eingruppierung stellen. Alternativ besteht auch die Möglichkeit den Ist-Zustand mit den in der BAK vorgesehen Tätigkeiten zu vergleichen.

- b) Zudem ging es um die sog. E7/E9-Thematik bei mehreren Werkstattbeschäftigten (E7 TV-L BHS) im Unterschied zu den Lehrkräften in der künstlerischen Werkstattlehre („Werkstattleitung“ E9 TV-L BHS). Hier verfolgten der Kanzler und der Prorektor für Werkstätten das Thema in enger Abstimmung mit den betroffenen Beschäftigten weiter. Das Ziel der AG war zunächst, dass mehr als drei E7 Stellen höhergruppiert werden. Letztlich wurde die Umwandlung der Werkstattbereiche Siebdruck-Papier, Buchbinderei und Lithografie in eigenständige Werkstätten beschlossen und damit einhergehend eine Höhergruppierung der drei Stellen für Werkstattbeschäftigte (E7 TV-L BHS) in E9-Stellen für Lehrkräfte in der künstlerischen Werkstattlehre mit eigenständigen Werkstätten. Sobald die Zustimmung der Hochschulgremien sowie der zuständigen Senatsverwaltung vorliegen, können die entsprechenden Arbeitsverträge angepasst werden.
- ✓ **Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit:** Die neue Dienstvereinbarung zielt auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichem Leben ab und soll die Selbstbestimmung der Beschäftigten am Arbeitsplatz und die Familienfreundlichkeit der Kunsthochschule stärken. Gleichzeitig wird einer möglichen Entgrenzung der Arbeitszeit entgegengewirkt, was insbesondere pandemiebedingt zu psychischen Belastungen geführt und sich entsprechend in der Analysephase gespiegelt hatte. SowiTra hat die Verhandlungspartner_innen mit Beispielen Guter Praxis bei der Erstellung der neuen Vereinbarung unterstützt.
 - ✓ **Diversity Policy und Handlungsempfehlungen für eine zukünftige Diversity Strategie:** Die AG Chancengerechtigkeit erarbeitete zusammen mit SowiTra eine Vorlage für eine Diversity Policy. Diese umfasst gesetzliche Rahmenbedingungen, zentrale Begrifflichkeiten, Ziele und Handlungsrichtlinien. Zudem erarbeitete die Arbeitsgruppe Handlungsempfehlungen für eine zukünftige Diversity Strategie. Beide Papiere zusammen sollen nach ihrer Fertigstellung als Leitlinie für ein auf zentraler und dezentraler Ebene dynamisch weiter zu entwickelndes Diversitäts-Verständnis an der weißensee kunsthochschule berlin und seiner Verankerung in Forschung, Lehre und Verwaltung dienen.
 - ✓ **Einführung verbindlicher Arbeits-Servicezeiten (Sofort-Maßnahme):** Um ein unterbrechungsfreies Arbeiten zumindest partiell zu ermöglichen, haben die Beschäftigten in der Verwaltung die Möglichkeit, im Rahmen der Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit und in Absprache mit ihren jeweiligen Personalverantwortlichen, verbindliche Arbeits-Servicezeiten festzulegen.

- ✓ **HelpDesk:** Die AG „Klarheit von Verwaltungsprozessen“ hat das Portal „HelpDesk“ mit Informationen zu Verwaltungsprozessen, Anträgen und Formularen ins Leben gerufen, zu erreichen unter: <https://helpdesk.kh-berlin.de/help/de-de> (Website der Kunsthochschule > Service > HelpDesk > Infos für Beschäftigte). Der HelpDesk wird laufend gepflegt und systematisch weiterentwickelt.
- ✓ **Info-Tag Verwaltung (Sofort-Maßnahme):** Im Juni 2022 fand ein Info-/Austauschtag der Verwaltung statt, der dem Wunsch nach mehr hochschulübergreifenden Informationen und kollegialem Austausch nachkam. Die Teilnehmer_innen erhielten einerseits Informationen über zentrale Zukunftsthemen der Kunsthochschule (Vorstellung eRecruiting-Tool, Digitalisierung der Verwaltung, Campusweiterung) und hatten andererseits Raum für gegenseitigen Austausch und kollegiales Lernen.
- ✓ **Lösungsfindung zur Raumproblematik Technikausleihe/Setup (Sofort-Maßnahme):** Eine Gruppe von Beschäftigten hat in Abstimmung mit dem Prorektor für Werkstätten eine Lösung für die seit Jahren existierende Raumproblematik der Technikausleihe/Setup erarbeitet. Der bisherige Raum erfüllte nicht die technischen Mindestanforderungen für Arbeitsräume. Die Ausleihe/Setup zieht in Raum C0.04b und das Setup-Büro in das alte Fotolabor C0.10. Darüber hinaus wird weiterhin ein Teil des alten Kellerraums genutzt werden. Der Umzug findet statt, wenn Inventar-Sichtung und Renovierung der neuen Räume abgeschlossen sind.
- ✓ **Personalverantwortungskonzept:** Das bereits bestehende Personalentwicklungskonzept von 2019 wurde von der AG Personalverantwortung in engem Austausch mit dem Kanzler und der Hochschulleitung zu einem integrierten Personalentwicklungs- und Personalverantwortungskonzept weiterentwickelt. Das Konzept wurde im Juni 2022 in der Fachgebietsprecher_innensitzung befürwortet und im Anschluss daran vom Akademischen Senat beschlossen. Das Konzept enthält ein gemeinsames Verständnis von Personalverantwortungskultur an der Kunsthochschule, eine vollständige Zuordnung von Personalverantwortung für alle Beschäftigten, eine Aufgabenbeschreibung Personalverantwortung und einen Gesprächsleitfaden für Feedback- und Personalentwicklungsgespräche. Im Herbst 2022 fanden zwei Transfer-Workshops zum Thema Personalverantwortung statt und ein Organigramm der Kunsthochschule wurde auf der Website veröffentlicht. Darüber hinaus wurde die Rolle der Werkstattpredenden in Personalunion mit den Gremienvertretenden konkretisiert.
- ✓ **Positionspapier Werkstätten und Diskurs zur Stellung der Werkstätten an der Kunsthochschule:** Bereits nach Abschluss der Analysephase fanden sich die Hochschulleitung mit Werkstattvertreter_innen zum Gespräch zusammen, um die Rolle der Werkstätten im System der Kunsthochschule zu klären (Sofort-Maßnahme). Die Hochschulleitung unterstrich, dass sie in den Werkstätten einen elementaren Teil der Hochschule sehen und sie diese als aktiven Ort der fachübergreifenden Wissensproduktion und -vermittlung verstehen. Im Zuge der AG

Verzahnung Werkstätten-Fachgebiete wurde das Ziel verfolgt, mithilfe eines Positionspapiers das Selbstverständnis der Werkstätten der weißensee kunsthochschule berlin deutlich zu machen. Im weiteren Verlauf fanden Gespräche mit den AG-Mitgliedern, dem Prorektor für Werkstätten und dem Kanzler statt. Alle Beteiligten verstehen die Werkstätten als eigenständige, selbstorganisierte und selbstverantwortliche Bestandteile der Hochschule und es wurden mehrere Vereinbarungen getroffen, die sowohl die Sichtbarkeit der Werkstätten erhöhen sollen (u.a. neuer Webauftritt) als auch eine bessere Zusammenarbeit der Werkstätten mit den Fachgebieten zum Ziel haben (u.a. Regeln, Absprachen etc.).

- ✓ **Praxis-Workshops für die Verwaltung:** Am 25. August und am 20. September 2022 fanden Workshops für Verwaltungsbeschäftigte zu den Themen „Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen“ und „Dem täglichen Stress aktiv begegnen“ statt. Die Workshops boten praktische Lösungen für Belastungsquellen, die besonders häufig von Verwaltungsbeschäftigten in der Analysephase genannt wurden.
- ✓ **Rufumleitung Pforte:** Bei der Rufumleitung an die Pforte kam es vermehrt zu Missverständnissen im Kommunikationsablauf. SowiTra erstellte auf der Grundlage verschiedener Gespräche a) Handlungsempfehlungen zur Rufumleitung sowie b) Leitlinien für die Annahmen von externen Telefonanrufen für die Mitarbeiter_innen an der Pforte.
- ✓ **Teilnahme des Personalrats an weiteren Gremien (Sofort-Maßnahme):** Von Seiten des Personalrats bestand der Wunsch an weiteren Gremien teilnehmen zu können, um Kommunikationsabläufe und Informationsweitergabe zu erleichtern. Die Mitgliedschaft in der AG Werkstätten wurde dabei als prioritär betrachtet. Das Anliegen wurde vom Prorektor für Werkstätten sowie der Hochschulleitung befürwortet und von der Werkstattvollversammlung bestätigt. Der Personalrat erhält nun die entsprechenden Einladungen.
- ✓ **Transfer-Workshops zu Personalverantwortung und -entwicklung:** Im September 2022 fanden zwei Workshops statt. In dem einen wurde den Beschäftigten das neue Personalentwicklungs- und Personalverantwortungskonzept nähergebracht. In dem anderen Workshop wurde der Leitfaden für Mitarbeiter_innen-gespräche (Anlage des o.g. Konzepts) vorgestellt und anschließend wurden die wichtigsten Gesprächssituationen aus jeweils beiden Perspektiven dargestellt, diskutiert und vor allem praktisch eingeübt.
- ✓ **Weiterbildung (Sofort-Maßnahme):** Der Kanzler hat in der Verwaltung und in allen Gremien auf die bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten hingewiesen und dazu aufgerufen, die bestehenden Möglichkeiten zu nutzen. Rahmenbedingungen und Prozedere sind im Personalentwicklungs- und Personalverantwortungskonzept beschrieben. Das Konzept ist auf der Website veröffentlicht und im HelpDesk beschrieben. Sofern die bestehenden Möglichkeiten (aus welchen Gründen auch immer) nicht genutzt werden können, wird empfohlen, das

Gespräch mit der jeweiligen Person mit Personalverantwortung zu suchen und gemeinsam entsprechende Lösungsansätze zu entwickeln.

3. Empfehlungen für das weitere Vorgehen

Mit der Vorlage dieses Handbuchs ist der Prozess nicht abgeschlossen. Zum einen wird empfohlen, den Abschluss des Projekts „Gutes und Kollegiales Arbeiten“ sowie das Handbuch hochschulintern **zu kommunizieren** und bspw. auf der Website oder im HelpDesk **zu dokumentieren**. Zum anderen gilt es, die o.g., sich noch in der Entwicklung befindenden Instrumente, Prozesse und Maßnahmen weiter zu entwickeln und bereits **begonnene Prozesse abzuschließen**. Hier sind insbesondere zu nennen:

- Abstimmung und Beschluss der Diversity Policy sowie der Handlungsempfehlungen für eine zukünftige Diversity Strategie in den Gremien der Kunsthochschule
- Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Werkstätten und Fachgebieten
- Bildung eigenständiger Werkstätten im Bereich Druckgraphik I und II sowie Digitales Drucken/Buchbinderei und Anpassung der Arbeitsverträge
- Weiterverfolgen einer Lösungsfindung zur Höhergruppierung der Werkstattbeschäftigten im Fotostudio
- Umsetzung des neuen Konzepts zur Lösung der Raumproblematik Technikausleihe/Setup
- Hochschulinterne Kommunikation der neuen Regelungen zur Rufumleitung Pforte und Dokumentation im HelpDesk; Übergabe und gemeinsames Einüben der Leitlinien für die Annahme von externen Telefonanrufen an die bzw. mit den Mitarbeiter_innen an der Pforte
- Digitale Bereitstellung von Gremienprotokollen und Evaluation des Bestätigungsprozesses von Protokollen mit dem Ziel der Prozess-Beschleunigung.

Bzgl. der bereits implementierten Prozesse, Instrumente und Maßnahmen empfiehlt SowiTra eine **Weiterentwicklung und Verstetigung**. Bei der Frage der Umsetzung empfehlen die Autor_innen der Studie eine Priorisierung der Themen durch die Hochschulleitung und Schaffung freier Kapazitäten bei den zuständigen Mitarbeiter_innen sowie die Fortführung einer partizipativen, ggf. AG-basierten Arbeitsweise, unterstützt durch Themenpat_innen. Dieses Vorgehen entspricht dem partizipativen Grundgedanken sowie dem an der Hochschule favorisierten Prinzip einer „kollegialen Verantwortung auf Augenhöhe“. Die Hochschulleitung könnte bspw. AGs zu ausgewählten Themen ins Leben rufen und mit der Erarbeitung von

Vorschlägen beauftragen. Die für alle Beschäftigten offenen AGs könnten daraufhin Maßnahmen entwickeln, die der Umsetzung und Stärkung des jeweiligen Themenfeldes dienen.

Eine Unterstützung des partizipativen, selbstorganisierten Ansatzes zur Verringerung von psychischen Arbeitsbelastungen könnte sich aus der Durchführung von Einzel- bzw. Gruppencoachings bzw. aus der Durchführung von Teamentwicklungsmaßnahmen für betroffene Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen ergeben. Ziel ist hier vor allem, die Vertiefung und Erweiterung von Handlungs- und Bewältigungsressourcen bei den Beschäftigten und so deren Resilienz zu erhöhen.

Zur Unterstützung des kollegialen Austauschs und des sozialen Zusammenhalts, aber auch zur gemeinsamen Identifizierung von neu und/oder verstärkt auftretenden Belastungsformen/-quellen empfiehlt sich die Fortführung von teamübergreifenden Fach-Veranstaltungsformaten bzw. Inhouse-Seminaren sowie thematisch fokussierte „Begegnungsforen“ bzw. gemeinsame Fortbildungen zu Schwerpunktthemen anzubieten.

Folgende inhaltliche **Themenfelder** bieten sich für den zukünftigen Prozess der Weiterentwicklung und Verstetigung an:

- Diversity Strategie und ggf. weitere Maßnahmen wie z.B. ein Diversity-Rassismus-Beschwerdemanagementsystem
- Personalverantwortung
- Weiterbildung
- Feedback
- HelpDesk
- Interne Kommunikation
- Räume und Zeiten für Begegnungen und kollegialen Austausch

Eine regelmäßige **Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung** schreibt die Gesetzgebung nicht konkret vor. Arbeitgebende sind jedoch verpflichtet, die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen im Blick zu behalten. Bei besonderen Vorkommnissen oder Veränderungen (intern oder im Umfeld der Kunsthochschule) bzw. nach gewissen Zeitabständen empfiehlt sich deshalb eine teilweise oder vollständige Evaluierung der Gefährdungsbeurteilung und/oder der abgeleiteten Schutzmaßnahmen. Dabei sind der Stand der Technik, der Arbeitsmedizin & Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, sind die bereits eingeleiteten **Schutzmaßnahmen anzupassen**, insbesondere dann, wenn sich herausstellt, dass sich die gewünschten Veränderungen noch nicht eingestellt haben. Wenn keine besonderen Vorkommnisse vorliegen, empfiehlt sich eine erste Überprüfung nach 5 Jahren. Zu überlegen ist dann, ob ein rein quantitatives Vorgehen (Online-Befragung) ggf. ausreicht oder ob alternativ auf ein qualitatives Vorgehen (Workshops) gesetzt wird.

Danksagung

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen bedanken, die an diesem Vorhaben mitgewirkt haben. Unser besonderer Dank gilt zunächst den Mitarbeiter_innen der weißensee kunst-hochschule, ohne deren Engagement dieses Projekt nicht möglich gewesen wäre. Sie waren es, die durch ihre Teilnahme an der Online-Befragung und all den weiteren Maßnahmen das Projekt erst zum Leben erweckten. Gedankt werden muss auch all den Mitstreiter_innen, die – trotz ihres ohnehin vollen Arbeitsalltags – durch die Übernahme bestimmter Aufgaben zu diesem Erfolg beigetragen haben, sei es als Themenpat_in in der AG-Phase, als Ideengeber_in für die Entwicklung des Fragebogens, als Interviewpartner_in oder durch einen anderen, wichtigen Beitrag.

Hervorheben möchten wir auch die Rolle des erweiterten Lenkungskreises sowie des Personalrates, deren Mitglieder immer wieder wichtige Impulse auf diesen langen Weg gaben. Nicht unerwähnt bleiben soll die Bedeutung der Hochschulleitung, insbesondere die von Dr. Angelika Richter als Rektorin bzw. Leonie Baumann als vorherige Rektorin und Hinnerk Göl-nitz als Kanzler, die das Projekt ermöglichten, kritisch begleiteten und in einer von Krisen und Unwägbarkeiten geprägten Zeit, den Sinn und Zweck nie in Frage gestellt haben. Und schluss-endlich möchten wir uns bei Annette Mann bedanken, die uns als zentrale Ansprechpartnerin immer wieder geduldig die Besonderheiten eine Kunsthochschule erläutert hat, uns half, auch im größten Trubel den Überblick zu wahren und die immer für uns da war.

Im Namen von SowiTra sagen wir Ihnen allen DANKE,



(Svenja Pfahl)



(Stefan Reuß)