

GESCHLECHTERVERHÄLTNIS BELEGSCHAFT

ANLAGE 3

**ZUM CHANCENGLEICHHEITS- UND
GLEICHSTELLUNGSPLAN DER
FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH
2022-2027**

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2026

3.2 GESCHLECHTERVERHÄLTNIS BELEGSCHAFT

Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs. Hier ist darzustellen, ob und in welchen Bereichen und/oder Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert sind.

3.2.1 Personalstand gesamte Belegschaft 30. Juni 2022

Zahl der Beschäftigten, jeweils getrennt nach Geschlecht und gegliedert nach Voll- und Teilzeit sowie befristet und unbefristet Beschäftigte (Tabelle 1a):

Art der Beschäftigung	Beschäftigte m/w	davon festangestellt (unbefristet beschäftigt) m/w	davon mit Zeitvertrag (befristet beschäftigt) m/w
Beschäftigte insgesamt davon Frauen Frauen in Prozent	158 86 54%	132 67 51%	26 19 73%
Vollzeitbeschäftigte davon Frauen Frauen in Prozent	72 28 39%	64 23 36%	8 5 63%
Teilzeitbeschäftigte TZ1 (mind. 50%) davon Frauen Frauen in Prozent	44 32 72%	38 28 74%	6 4 67%
Teilzeitbeschäftigte TZ2 (weniger 50%) davon Frauen Frauen in Prozent	6 6 100%	3 3 100%	3 3 100%
Geringfügig Beschäftigte davon Frauen Frauen in Prozent	27 13 48%	0 0 0%	27 13 48%
Volontariate davon Frauen Frauen in Prozent	9 7 78%	0 0 0%	9 7 78%

An der Filmakademie sind **insgesamt** etwas mehr Frauen als Männer beschäftigt (54%). Das schlägt sich bei der Frauen-Quote der festangestellten Beschäftigten durch (51%). Bei den Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen liegt die Frauenquote bei 73%.

39% aller **Vollzeitbeschäftigten** sind Frauen. D.h. Frauen sind bei den Vollzeitbeschäftigten unterrepräsentiert (36%). Von den befristet Vollzeitbeschäftigten sind 63% Frauen.

Unter den **Teilzeitbeschäftigten TZ1 (mind. 50%)** sind Frauen mit 72% überrepräsentiert. Die Frauen-Quote unter den festgestellten Teilzeitbeschäftigten TZ1 liegt bei 74%. Von den unbefristeten Teilzeitbeschäftigten TZ1 sind 67% Frauen.

Unter den **Teilzeitbeschäftigten TZ2 (weniger 50%)** sind 100% der Beschäftigten Frauen. Dem entsprechend sind alle Teilzeitbeschäftigten TZ2 in Festanstellungen und alle Teilzeitbeschäftigten TZ2 in befristeten Beschäftigungsverhältnissen Frauen (100%).

Bei den **geringfügig Beschäftigten** liegt die Frauenquote bei 48%. Alle geringfügig Beschäftigten sind fest angestellt.

Bei den **Volontariaten** liegt die Frauenquote bei 78%. Alle Volontariate sind befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Es wäre zu prüfen, ob Gründe existieren, warum weniger Frauen einer Vollzeitbeschäftigung an der Filmakademie nachgehen oder ob Gründe existieren, warum weniger Männer einer

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022-2026

Teilzeitbeschäftigung an der Filmakademie nachgehen. Weiter wäre zu prüfen, warum in befristeten Arbeitsverhältnissen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Beispielsweise könnten folgende Maßnahmen ergriffen werden: Teilzeitangebote für Männer in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen, Schaffung von Vertretungsverhältnissen in Leitungspositionen sowie Angebote zur besseren Vereinbarkeit für alle Beschäftigten.

Zahl der Beschäftigten, jeweils getrennt nach Geschlecht und gegliedert in Entgeltgruppen (Tabelle 1b)

Entgeltgruppen	Beschäftigte gesamt	Vollzeit	TZ1 mindestens 50%	TZ2 weniger 50%
Entgeltgruppe 7 davon Frauen Frauen in Prozent	3 2 67%	2 1 50%	0 0 0%	1 1 100%
Entgeltgruppe 8 davon Frauen Frauen in Prozent	9 6 67%	2 0 0%	6 5 83%	1 1 100%
Entgeltgruppe 9 davon Frauen Frauen in Prozent	23 18 78%	9 5 56%	12 11 92%	2 2 100%
Entgeltgruppe 10 davon Frauen Frauen in Prozent	17 9 53%	13 6 46%	3 2 67%	1 1 100%
Entgeltgruppe 11 davon Frauen Frauen in Prozent	15 5 33%	10 2 20%	5 3 60%	0 0 0%
Entgeltgruppe 12 davon Frauen Frauen in Prozent	18 12 67%	11 7 64%	7 5 71%	0 0 0%
Entgeltgruppe 13 davon Frauen Frauen in Prozent	23 12 52%	12 5 42%	10 6 60%	1 1 100%
Entgeltgruppe 14 davon Frauen Frauen in Prozent	5 0 0%	5 0 0%	0 0 0%	0 0 0%
Entgeltgruppe 15 davon Frauen Frauen in Prozent	7 2 29%	7 2 29%	0 0 0%	0 0 0%
Außertarifliche Verträge (AT) davon Frauen Frauen in Prozent	3 0 0%	2 0 0%	1 0 0%	0 0 0%

In den Entgeltgruppen 7, 8 und 9 sind mit 67% bis 78% überwiegend Frauen beschäftigt. Bei den Teilzeitbeschäftigten finden sich in diesen Entgeltgruppen hauptsächlich Frauen.

Von den Entgeltgruppen 10, 11 und 12 sind Frauen in der Entgeltgruppe 11 mit 33% unterrepräsentiert. In den Entgeltgruppen 10 bis 12 sind mit 53% bis 67% mehr Frauen als Männer vertreten.

Von den Entgeltgruppen 13, 14 und 15 sind Frauen In der Entgeltgruppe 13 sind Frauen mit 52% leicht überrepräsentiert. in den Entgeltgruppen 14 und 15 sind Frauen mit 0-29% unterrepräsentiert bzw. nicht vertreten.

Bei den außertariflichen Verträgen (AT) liegt die Frauenquote bei 0%.

Der Gleichstellungsplan wird bis Januar 2023 dahingehend überarbeitet, dass für die Definition der Unterrepräsentanz in Tabelle 1b, Stellenwerte anstatt Kopfzahlen als Bemessungsgrundlage herangezogen werden.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2026

Analyse

Es folgt die Untersuchung, in welchen Bereichen Männer oder Frauen unterrepräsentiert sind. In der folgenden Tabelle werden diejenigen **Vergütungs-, bzw. Entgeltgruppen dargestellt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind:**

Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen (Tabelle 1c)

Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz	Frauenanteil (gerundet)
Sondervertrag (AT)	0%
Professuren	0%
TVL EG 15	29%
TVL EG 14	0%
TVL EG 11	33%

In der folgenden Tabelle werden diejenigen **Vergütungs-, bzw. Entgeltgruppen dargestellt, in denen Frauen nicht unterrepräsentiert sind:**

Entgeltgruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen (Tabelle 1d)

Entgeltgruppen ohne Unterrepräsentanz	Frauenanteil (gerundet)
TVL EG 13	52%
TVL EG 12	67%
TVL EG 10	53%
TVL EG 09	78%
TVL EG 08	67%
TVL EG 07	67%

Anhand der Tabellen 1c bis 1d ist festzustellen, dass Frauen in den oberen Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind. In den Entgeltgruppen 7, 8, 9 und 12 zeigt sich eine Häufung von Frauen. Die Entgeltgruppen 10 und 13 sind relativ ausgeglichen.

Es wäre zu prüfen, ob Gründe existieren, warum Frauen aus den unteren Entgeltgruppen 7, 8, 9 und 10 (53-78%) nicht in die mittlere Entgeltgruppe 11 (33%) aufsteigen oder vertreten sind.

Weiter wäre zu prüfen, ob Gründe existieren, warum Frauen der Entgeltgruppe 12 und 13 (52-67%) nicht in die oberen Entgeltgruppen 14 und 15 (0-29%) aufsteigen können oder vertreten sind.

Es wäre zu prüfen, ob Gründe existieren, warum keine Frauen von den oberen Entgeltgruppen in den Bereich der außertariflichen Verträge aufsteigen oder dort vertreten sind.

Die geringe Anzahl an Frauen in der Entgeltgruppe 11 und in den Entgeltgruppen 14 und 15 könnte darauf hindeuten, dass weiblich besetzte Stellen im gleichen Entgeltgruppen-Bereich mit der gleichen Funktion geringer bewertet werden, als männlich besetzte Stellen im gleichen Arbeitsbereich mit der gleichen Funktion. Es stellt sich die Frage, ob für Frauen der Zugang zu einer besseren Bewertung der Stelle erschwert ist. Die Ursachen hierfür sind nicht bekannt.

Es ist folglich zu untersuchen:

1. ob Gründe existieren, die Frauen am Aufstieg über die Entgeltgruppen 12 und 13 hinaus hindern,
2. ob weiblich besetzte Leitungsstellen geringer bewertet werden als männlich besetzte Leitungsstellen,

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2026

3. ob für Frauen der Zugang zu besser bewerteten Stellen erschwert ist,
4. ob Frauen in paritätisch besetzten Bereichen geringer bewertet werden als Männer in denselben Bereichen in der derselben Position,
5. mit Blick auf die Anzahl der Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen ist weiter zu untersuchen, ob Gründe dafür existieren, dass befristete Arbeitsverhältnisse zu 73% Frauen betreffen.

Strategie: Prüfung der Höhergruppierung von Frauen sowie Prüfung der Eingruppierung von Frauen in gleichen Bereichen mit gleichen Funktionen wie Männer.

3.2.1.1 Beschäftigte getrennt nach Geschlecht aufgegliedert in verschiedene Bereiche (Tabelle 2a), Stand 30. Juni 2022:

		männlich	weiblich	Summe	männlich %	weiblich %
Geschäftsführung	GF	1	0	1	1,10 %	0,00 %
Professur	Prof.	1,5	0	1,5	1,64 %	0,00 %
Studienkoordination	SK	6,65	4,55	11,2	7,29 %	4,99 %
Zentr. Herstellungsleitung	HL	1	0	1	1,10 %	0,00 %
Internationales Büro	IB	1,5	1	2,5	1,64 %	1,10 %
Technik/IT-Office	Technik/IT	15	2	17	16,44 %	2,19 %
Stabstellen	Stab	5	6,75	11,75	5,48 %	7,40 %
Verwaltung Lehre	VW-Lehre	1	3,75	4,75	1,10 %	4,11 %
Verwaltung kaufmännisch	VW-Kaufm	4	7,55	11,55	4,38 %	8,27 %
Animationsinstitut	AI	12,55	10,2	22,75	13,75 %	11,18 %
FMX	FMX	1	4,25	5,25	1,10 %	4,66 %
Atelier Ludwigsburg-Paris	ALP	0	1	1	0,00 %	1,10 %
Unbesetzte Stellen				3		
Befristet Beschäftigte	Befr.B.	5	12	17	29,41 %	70,59 %
Volontariat	Volo	3	8	11	27,27 %	72,73 %
Projektbetreuung	PB	16	9	25	64,00 %	36,00 %
Summe - ohne Befr.B., Volo und PB				91,25	55,01 %	44,99 %

Die obige Übersicht lässt erkennen,

- dass die Bereiche *Geschäftsführung, Professur, Zentrale Herstellungsleitung, Technik/IT-Office und Projektbetreuung und Studienkoordination* überwiegend männlich besetzt sind,
- dass die Bereiche *Verwaltung Lehre, Verwaltung kaufmännisch, FMX, Atelier Ludwigsburg-Paris, befristet Beschäftigte und Volontariate* vorwiegend weiblich besetzt sind,
- dass in den Bereichen *Internationales Büro, Animationsinstitut* ein **höherer Männeranteil** festzustellen ist,
- dass in den Bereichen *Stabstellen* ein **höherer Frauenanteil** festzustellen ist.

Aus Gründen der Vollständigkeit sind freie Mitarbeitende (Projektbetreuende) und befristet Beschäftigte sowie Volontär*innen ebenfalls dargestellt. Aus Gründen der erschwerten Steuerbarkeit personalpolitischer Maßnahmen und Zielstellungen in der Beschäftigungsgruppe der Projektbetreuerinnen werden diese im Plan gesondert behandelt. Dennoch sind sie Teil der Bestandsaufnahme und Bestandteil der Aussagen zur Unterrepräsentanz. Ausgenommen sind kurzfristige Beschäftigte wie studentische Aushilfen und Projektmitarbeiter*innen.

3.2.1.2 Beschäftigte Animationsinstitut, aufgegliedert in verschiedene Bereiche (Tabelle 2b), Stand 30. Juni 2022

	unbefristet	befristet
--	-------------	-----------

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022-2026

Beschäftigte AI (Bereiche)	Beschäftigte m/w	Beschäftigte m/w
Institutsleitung davon Frauen Frauen in Prozent	1 0 0%	0 0 0%
Kaufmännische Leitung davon Frauen Frauen in Prozent	1 1 100%	0 0 0%
Studienleitung & Studienkoordination davon Frauen Frauen in Prozent	2 2 100%	0 0 0%
Produktion (Herstellung) davon Frauen Frauen in Prozent	2 1 50%	0 0 0%
Internationalisierung davon Frauen Frauen in Prozent	1 1 100%	0 0 0%
Technik/IT davon Frauen Frauen in Prozent	4 1 25%	1 0 0%
Technik/PostPro davon Frauen Frauen in Prozent	2 0 0%	0 0 0%
Stabstellen davon Frauen Frauen in Prozent	3 2 67%	0 0 %
Personal davon Frauen Frauen in Prozent	1 1 100%	0 0 0%
Beschaffung davon Frauen Frauen in Prozent	1 1 100%	0 0 0%
Finanzen davon Frauen Frauen in Prozent	2 1 50%	0 0 0%
Kommunikation davon Frauen Frauen in Prozent	2 2 100%	0 0 0%
Volontariat davon Frauen Frauen in Prozent	0 0 0%	5 3 60%
Projektbetreuung davon Frauen Frauen in Prozent	4 1 25%	0 0 0%
Forschung und Entwicklung davon Frauen Frauen in Prozent	3 0 0%	0 0 0%
Anzahl der Beschäftigten AI gesamt w/m davon Frauen Frauen in Prozent	28 14 50%	6 3 50%

Frauen sind im Animationsinstitut bei unbefristet Beschäftigten mit 44% unterrepräsentiert.

Frauen sind im Animationsinstitut bei befristet Beschäftigten mit 30% unterrepräsentiert.

3.2.1.3 Als Projektbetreuer*innen beschäftigte Personen an der Filmakademie, getrennt nach Geschlecht, Tabelle 2c (Stand 30.06.2022)

Projektbetreuende	m/w	Anmerkung

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022-2026

Projektbetreuende	25	
davon Frauen	9	
Frauen in Prozent	42,86%	

Frauen sind bei den Projektbetreuenden mit 42,86% unterrepräsentiert.

3.2.2 Beschäftigte in Führungs-, Leitungs- und Schlüsselpositionen (Stand 30.06.2022)

Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigten in Führungs-, Leitungs- und Schlüsselpositionen. Hier ist darzustellen, ob Frauen in den genannten Positionen unterrepräsentiert sind.

3.2.2.1 Beschäftigte künstlerisch-gestalterischen Schlüsselpositionen (Stand 30.06.2022)

a) Beschäftigte in künstlerisch-gestalterischen Schlüsselpositionen mit Leitungsfunktion (Tabelle 3a)

Künstlerische gestalterische Positionen mit Leitungsfunktion	Stellenumfang	Anmerkung
Geschäftsführer*in davon Frauen	1,0 0	
Leiter*in AI davon Frauen	1,0 0	
Leitung Atelier Ludwigsburg-Paris davon Frauen	1,0 0	Leitung durch Dozierende
Leitung Forschung und Entwicklung davon Frauen	1,0 0	
Leitung Studienleitung davon Frauen	2,5 2,5	
Leitung Studienleitung AI davon Frauen	1,0 1,0	
Leitung Internationales Büro davon Frauen	1,0 0	
Leitung Zentrale Herstellungsleitung davon Frauen	1,0 0	
Leitung Zentrale Herstellungsleitung AI davon Frauen	1,0 1,0	
Stelle Professur davon Frauen	0,5 0	
Leitung FMX davon Frauen	1,0 0	Leitung durch freie Mitarbeitende
gesamt davon Frauen Frauen in Prozent	12,0 4,5 37%	

Von 12 künstlerisch-gestalterisch Schlüsselpositionen mit Leitungsfunktion sind drei Positionen (Stellenumfang 4.5) durch Frauen besetzt.

Frauen sind in Schlüsselpositionen mit Leitungsfunktion, die die Filmakademie künstlerisch-gestalterisch maßgeblich beeinflussen, unterrepräsentiert.

b) Beschäftigte im künstlerisch-gestalterischen Bereich, die eigene Studienbereiche koordinieren (Studienkoordinator*innen, Projektbetreuer*innen)¹ befasst mit der Lehre (Mittelbau), Stand 30.06.2022

¹ Da es sich per Definition um die Erhebung der Unterrepräsentanz in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen handelt, werden unter 3.3.1.1 keine zuarbeitenden Personen oder Assistenzen erfasst.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2026

Studiengang Film und Medien (Tabelle 3b): Stand 30.06.2022

Studiengang Film und Medien	Studienkoordinator*innen	Projektbetreuer*innen
Animation* AI davon Frauen	1 1*	4 1*
Bildgestaltung/Kamera davon Frauen	1 0	
Drehbuch davon Frauen	1 0	1 1
Montage/Schnitt davon Frauen	1 1	
Regie Dokumentarfilm/Szenischer Film (Projektstudium) davon Frauen	1 0	3 2
Regie Fernsehjournalismus davon Frauen		1 0
Regie Werbefilm davon Frauen	1 1	
Regie 1 (1. Jahr) davon Frauen	1 1	
Regie 2 (2. Jahr) / Dokumentarfilm / Szenischer Film / Werbefilm davon Frauen	1 1	
Filmgestaltung 1 (1. Jahr) davon Frauen		1 0
Filmgestaltung 2 (2. Jahr) davon Frauen		2 1
Kernbereich Studienkoordinator*innen gesamt Projektbetreuer*innen gesamt davon Frauen Frauen in Prozent	7 4 57%	8 4 50%
Animationsinstitut* * Am Animationsinstitut gibt es für den Studienschwerpunkt Animation sowie für die Diplomaufbaustudiengänge Interaktive Medien und Animation and Effects, 4 Projektbetreuende, davon 1 Frau. Das Animationsinstitut verfügt über eine festangestellte Studienkoordinatorin. Deshalb sind die betreuenden Personen des Studienschwerpunkts Animation nicht in die Gesamtwertung einbezogen.		

Im Studiengang Film und Medien liegt keine Unterrepräsentanz vor. Der Frauenanteil der Studienkoordinator*innen am Animationsinstitut liegt bei 100%. Der Frauenanteil der Projektbetreuer*innen am Animationsinstitut liegt bei 25% (Unterrepräsentanz).

Studiengang Produktion und Studienvertiefung Serien Producing (Tabelle 3c): Stand 30.06.2022

Produktion und Studienvertiefung	Studienkoordinator*innen	Projektbetreuer*innen
Produktion davon Frauen	1 0	
Produktion Serien Producing davon Frauen	0,75 0	
gesamt davon Frauen Frauen in Prozent	1,75 0 0%	

Frauen sind im Studiengang Produktion und Studienvertiefung Serien Producing mit 0% unterrepräsentiert.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2026

Diplomaufbaustudiengang (Tabelle 3d): Stand 30.06.2022

Diplomaufbaustudiengang	Studienkoordinator*innen	Projektbetreuer*innen
Interaktive Medien AI davon Frauen	1 1*	4* 1*
Produktion Animation and Effects AI davon Frauen	1 1*	4* 1*
Technical Director AI davon Frauen	1 1*	4* 1*
Fernsehjournalismus davon Frauen		1 0
Filmmusik davon Frauen		1 0
Filmton/Sounddesign davon Frauen	1 0	
Motion Design davon Frauen	2 1	
Szenenbild davon Frauen		2 1
Kernbereich gesamt davon Frauen Frauen in Prozent	3 1 33%	4 1 25%
Animationsinstitut* * Am Animationsinstitut gibt es für den Studiengang Animation sowie für die Diplomaufbaustudiengänge Interaktive Medien und Produktion Animation and Effects, 4 Projektbetreuende, davon 1 Frau. Das Animationsinstitut verfügt über eine festangestellte Studienkoordinatorin. Deshalb sind die betreuenden Personen des Studiengangs Animation nicht in die Gesamtwertung einbezogen.		

Frauen sind in den Diplomaufbaustudiengängen im Kernbereich mit 33% und 25% unterrepräsentiert.

Der Frauenanteil der Studienkoordinator*innen am Animationsinstitut liegt bei 100%. Der Frauenanteil der Projektbetreuer*innen am Animationsinstitut liegt bei 25% (Unterrepräsentanz).

Zielvorgabe: Es wird angestrebt, dass in den Studiengängen Film und Medien und Produktion sowie in den Diplomaufbaustudiengängen der Frauenanteil erhöht wird. Das Mittel ist, bei Neubesetzungen Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen oder talentierte Frauen aktiv zu rekrutieren.

Atelier Ludwigsburg-Paris (Tabelle 3e):

Weiterbildungsprogramm	Programmkoordinator*innen	Projektbetreuer*innen
Atelier Ludwigsburg-Paris davon Frauen Frauen in Prozent	1 1 100%	1 0 0%

In der künstlerisch-gestalterischen Programmkoordination im Atelier Ludwigsburg-Paris sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

3.2.2.2 Beschäftigte getrennt nach Geschlecht in Leitungspositionen in Verwaltung und Technik

1. **a) Leitungspositionen sogenannte interne Geschäftsführung; zum Teil mit Prokura (Tabelle 3f)**

Leitungspositionen interne GF	Stellenumfang	Anmerkung

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2026

Kaufmännische*r Geschäftsführer*in davon Frauen (Prokura)	1,0 0	In Personalunion mit dem/der künstlerischen Geschäftsführer*in
Leiter*in AI davon Frauen (Prokura)	1,0 0	
Leitung Verwaltung davon Frauen (Prokura)	1,0 1,0	In Personalunion mit der Leitung Finanzbuchhaltung
Leitung Personal davon Frauen (Prokura)	1,0 0	
Kaufmännische Leitung AI davon Frauen	1,0 1,0	
gesamt davon Frauen Frauen in Prozent	5,0 2,0 40%	

In den Leitungspositionen (sogenannte interne Geschäftsführung) sind Frauen unterrepräsentiert (40%).

1. b) Weitere Leitungsstellen / Abteilungsleiter*innen: Kernbereich und AI (Tabelle 3g):

Leistungsstellen / Abteilungsleiter*innen: Kernbereich	Stellenumfang	Anmerkung
Leitung Allgemeine Verwaltung davon Frauen	1,5 1,5	
Leitung Finanzbuchhaltung davon Frauen	0 0	In Personalunion mit der Leitung Verwaltung
Leitung IT Office davon Frauen	1,0 0	
Leitung Mobile Technik davon Frauen	1,0 0	
Leitung Technik / IT Office AI davon Frauen	1,0 0	
Studienreferat davon Frauen	1,0 1,0	
gesamt davon Frauen Frauen in Prozent	5,5 2,5 45%	

Frauen sind in den weiteren Leitungsstellen / Abteilungsleitungen unterrepräsentiert (45%).

Zielvorgabe: Es wird angestrebt, dass im Bereich der Abteilungsleitungen der Frauenanteil erhöht wird. Bei Neubesetzungen sind Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen oder gezielt zur Bewerbung aufzufordern.

3.2.3.3 WEITERE FESTANGESTELLTE IN SCHLÜSSELPOSITIONEN

Weitere Bereiche, die durch Einzelpersonen oder in Abteilungen organisiert sind und unmittelbar der Geschäftsführung bzw. Institutsleitung unterstehen²:

a) Künstlerischer Bereich (Tabelle 4a)

Künstlerischer Bereich	Stellenumfang	Anmerkung
Drittmittel davon Frauen	1,0 0	
Bibliothek davon Frauen	2,0 1,0	
Festivals	1,5	

² Da es sich per Definition um die Erhebung der Unterrepräsentanz in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen handelt, werden unter 3.3.1.3 keine zuarbeitenden Personen oder Assistenzen erfasst.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2026

davon Frauen	1,5	
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	2,0	
davon Frauen	1,0	
Vertrieb und Lizenzen	1,0	
davon Frauen	1,0	
gesamt	7,5	
davon Frauen	4,5	
Frauen in Prozent	60%	

Frauen sind bei der Besetzung den oben genannten künstlerischen Schlüsselpositionen nicht unterrepräsentiert.

b) Kaufmännischer Bereich (Tabelle 4b)

Kaufmännischer Bereich	Stellenumfang	Anmerkung
Controlling	1,0	
davon Frauen	0	
Justiziar*in	1,0	
davon Frauen	0	
Referent*in der Geschäftsleitung	1,0	
davon Frauen	0	
gesamt	3,0	
davon Frauen	0	
Frauen in Prozent	0%	

Frauen sind bei der Besetzung der oben genannten kaufmännischen Schlüsselpositionen mit 0% stark unterrepräsentiert.

Zielvorgabe: Es wird angestrebt, dass im Bereich der Abteilungsleitungen der Frauenanteil erhöht wird. Bei Neubesetzungen sind Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen oder gezielt zur Bewerbung aufzufordern.

c) Animationsinstitut (Tabelle 4c)

Animationsinstitut	Stellenumfang	Anmerkung
International Network AI	1,0	
davon Frauen	1,0	
Kommunikation AI	2,0	
davon Frauen	2,0	
Drittmittel AI	1,0	
davon Frauen	0	
Leitung Postproduktion AI	1,0	
davon Frauen	0	
Leitung IT Medianet AI	1,0	
davon Frauen	0	
gesamt	6,0	
davon Frauen	3,0	
Frauen in Prozent	50%	

Frauen sind bei der Besetzung der oben genannten Schlüsselpositionen im Animationsinstitut nicht unterrepräsentiert (50%).

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2026

3.2.3 ZUSAMMENFASSUNG – UNTERREPRÄSENTANZ FRAUEN IN SCHLÜSSEL- UND LEITUNGSPOSITIONEN

Zusammenfassung:

Zusammenfassend wird festgehalten, dass in folgenden Bereichen Frauen zum Teil stark unterrepräsentiert sind:

- in künstlerisch-gestalterischen Schlüsselpositionen mit Leitungsfunktionen,
- im künstlerisch-gestalterischen Bereich, die eigene Studienbereiche koordinieren (Studienkoordinator*innen, Projektbetreuer*innen) in den Studiengängen Produktion und in den Diplomaufbaustudiengängen
- in weiteren Leitungsstellen / Abteilungsleitungen
- in kaufmännischen Schlüsselpositionen

Zielvorgabe:

Es wird angestrebt, in den oben genannten Bereichen den Frauenanteil in Leitungsstellen und Schlüsselpositionen zu erhöhen. Bei Neubesetzungen sind Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen und/oder Frauen aktiv zur Bewerbung zu ermutigen.

3.2.4 HANDLUNGSZIELE BELEGSCHAFT

Fluktuationsuntersuchung

In einer Fluktuationsuntersuchung soll festgestellt werden, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bis 2026 voraussichtlich neu zu besetzen sind. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern, ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen, wie etwa:

2. Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und dauerhafte Abgänge, z.B. durch Kündigung, Auflösungsvertrag,
3. vorübergehende Stellenvakanz durch Beurlaubung, Mutterschutzfristen, Elternzeit,
4. Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge),
5. Stellenschaffungen durch veränderte Anforderungen.

Auswertung der Summe der zu besetzenden Stellen

Realistische Einschätzung der nachfolgenden Ziele:

6. Verwendung von höherwertigen Stellen für das unterrepräsentierte Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)
7. Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts.

Insbesondere in Bereichen, in denen der Frauenanteil gering ist, sollen die frei gewordenen Stellen mit Frauen besetzt werden. Dies gilt insbesondere für Schlüssel- und Leitungspositionen und für Stellen in den Entgeltgruppen E 10, 11, 14, 15 und AT.

Ziel: Die Personalabteilung erstellt einen Fluktuationsplan mit neu zu besetzenden Stellen bis zum Ende des März 2023.

Bei den Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen werden Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen das Ziel einer paritätischen Besetzung erreicht werden soll. Die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung sollen konkret und überprüfbar dargestellt werden.

Der Gleichstellungsplan ist für den Bereich des Abbaus der Unterrepräsentanz verbindlich. Er muss bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beachtet werden und steuert den Auswahlvorgang. Fortbildungen sollen dazu beitragen, weibliche Beschäftigte für höherwertige Stellen zu qualifizieren.