

ZIELE, MILESTONES UND ZEITVORGABEN

ANLAGE 7 ZUM CHANCENGLEICHHEITS- UND
GLEICHSTELLUNGSPLAN DER
FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH
2022-2027

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

4.13.1 ZIELE

Im Rahmen der nun vorgestellten übergeordneten Ziele werden im Anschluss konkrete Maßnahmen und Zeitvorgaben zu deren Erreichung präsentiert.

Festgehalten wird, dass die Filmakademie sich allgemein zu folgenden Zielen verpflichtet:

- Frauen soll **der gleiche Zugang** wie Männern zu allen Positionen in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung an der Filmakademie Baden-Württemberg eröffnet werden.
- Es wird eine **gleichmäßige Verteilung** der Beschäftigten nach Geschlecht auf alle Ämter, Entgeltgruppen, Funktionen und Leitungspositionen angestrebt.
- **Strukturen zur Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungs- und Studienbedingungen** sollen geschaffen werden, die die Qualität der Hochschule sowie die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen bzw. sicherstellen.
- Frauen und Männern soll die **Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit Beruf bzw. Studium erleichtert** werden.

4.13.2 MILESTONES UND ZEITVORGABEN

Generell lassen sich die oben genannten Ziele, in Anlehnung an die Darstellung der gleichstellungspolitischen Mission der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und unter Anpassung an die Spezifika der Filmakademie, grob in vier Bereiche von Maßnahmen gliedern: Personal und Organisation; Studium, Lehre und Weiterbildung; Transfer; sowie Governance und Hochschulkultur.¹

Personal und Organisation

- Aktivitäten zum Erreichen einer durchgängig paritätischen Verteilung im Bereich von Leitungspositionen sowie Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in relevanten Auswahl- und Entscheidungsgremien
- Personalfördermaßnahmen auf allen Ebenen
- Einstellungspolitische Maßnahmen
- Karriereförderung von Frauen auf allen Ebenen von Lehre und Verwaltung
- Stärkung der Familienfreundlichkeit der Hochschule bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeaufgaben mit Beruf bzw. Studium
- Transparente Stellenbesetzungsverfahren
- Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen und Diversität

Studium, Lehre und Weiterbildung

- Aktivitäten zum Erreichen einer paritätischen Verteilung von Studierenden und Lehrenden, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Student*innen in Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie unter Leitenden Dozierenden und im Bereich Honorarprofessuren
- Auseinandersetzung mit Geschlechterbildern im Film in Studieninhalten und in der filmischen Arbeit sowie Maßnahmen zum Schaffen eines Bewusstseins und Abbau von Stereotypen
- Erstellung eines Arbeitspapiers, das Kreative bei der kritischen Hinterfragung verwendeter Narrative und Stereotypen unterstützt; möglich sind Leitfäden zu den Themenbereichen: Gender, LGBTIQ, People of Color und Menschen mit Beeinträchtigung zur freiwilligen Verwendung nach dem Vorbild der UFA
- Langfristig soll ein Monitoringsystem in Bezug auf Diversität der Produktionen vor und hinter der Kamera etabliert werden
- Berufsvorbereitung und Förderung insbesondere für Frauen

Governance und Hochschulkultur

- Verankerung der Verantwortung für Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit auf allen Leitungsebenen

¹ Vgl. „Bilder in Bewegung: Die gleichstellungspolitische Mission der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF“

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

- Kommunikation der qualitativen und quantitativen Genderziele, der Maßnahmen und der Zielerreichung
- in alle Bereiche der Filmakademie, insbesondere auf Leitungsebene
- Förderung einer offenen Diskussionskultur, u.a. partizipative Formate zur Verbesserung, Verbreitung und Sichtbarmachung von Angeboten und Maßnahmen
- Präventive Maßnahmen zur Vermeidung diskriminierenden Verhaltens: Anlaufstellen und Unterstützungsangebot im Bedarfsfall: Implementierung einer transparenten und strukturell neuen Form des Beschwerdemanagements inklusive einer Verständigungsstelle und Beschwerdestelle nach dem AGG
- Ein längerfristiges Ziel kann die Entwicklung von Anreizsystemen und gezielte Mittelvergabe zur Erreichung der Genderziele sein
- Implementierung eines Qualitätssicherungs-, Monitoring- und Analysesystems durch Zusammenführung und Ausbau bestehender Datenerhebungen und Qualitätssicherungsmaßnahmen

Zur Überführung der im **Kapitel 4.7.1** genannten Ziele und oben genannten generellen Maßnahmen für die Gleichstellungsarbeit an der Filmakademie in praktische Ergebnisse in einem konkreten zeitlichen Rahmen werden sogenannte Milestones festgelegt.

Milestones

Jahr 1 (2022–2023)

- Bestätigung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten für die Studierende nach den Maßgaben dieses Planes und Ernennung einer Stellvertreterin²
- Einrichtung einer Gleichstellungskommission³
- Einrichtung eines neuen Beschwerdemanagements bzw. Schutzkonzepts inklusive einer Verständigungsstelle⁴
- Gründung einer Arbeitsgruppe im Bereich Veranstaltungsangebote im Rahmen von Frauenförderung sowie Gleichstellung und konkrete Angebote von Fortbildungsmaßnahmen⁵
- Fortführung der Workshops, Seminare und In-House-Schulungen zum Thema „Interkulturalität & Diversität“⁶
- Fortgesetzte Erarbeitung der Leitlinien der Filmakademie im Arbeitskreis „Kommunikation und Marketing“ und Auswertung der erfolgten Umfrage⁷
- Umsetzung einer geschlechtersensiblen Erschließung des Medienangebots (Bibliothekskatalog) unter Erarbeitung einer geschlechterbewussten Verschlagwortung und Abgleich mit *eProjekt*⁸
- Überprüfung von Mitteln zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit bzw. der Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit Beruf bzw. Studium, insbesondere im Bereich Kinderbetreuung (Räumlichkeiten, Kooperationsangebote, Bedarfsanalyse) und der Studienregularien⁹
- Aktualisierung des internen Projektverwaltungs-Tools *eProjekt*, zur Erfassung aller beteiligten Teammitglieder als männlich, weiblich oder divers¹⁰

Jahr 2 (2023–2024)

- Überprüfung und ggf. Anpassung der Kommunikationsstrukturen und Strategien, u.a. im Bereich interne Kommunikation und Außendarstellung sowie flächendeckende Umsetzung der Ziele zur gendersensiblen Verwendung von Sprache und Bild u.a. in Verwaltung und Lehre¹¹
- Entwicklung und Anwendung von Leitfäden im Bereich der geschlechtergerechten Auswahl- und Einstellungsverfahren (Handlungsleitfaden Personal und für Auswahlkommissionen)¹²

² Vgl. Kapitel 2.2.3.1 Gleichstellungsbeauftragte für die Studierenden.

³ Vgl. Kapitel 2.2.3.2 Beauftragte für Chancengleichheit und 4.2.1.1 interne Multiplikator*innen.

⁴ Vgl. Kapitel 4.5.6 Maßnahmen gegen (sexuelle) Diskriminierung und 4.5.7. Maßnahmen gegen Machtmissbrauch.

⁵ Vgl. Kapitel 4.2.1.1 Interne Multiplikator*innen.

⁶ Vgl. Kapitel 4.5.5 Programm „Interkulturalität und Diversität“

⁷ Vgl. Kapitel 4.5.8 Befragungen.

⁸ Vgl. Kapitel 4.5.4 Medienangebot.

⁹ Vgl. Kapitel 4.3.3 Weitere Maßnahmen zur Umsetzung einer familienfreundlichen Hochschule.

¹⁰ Vgl. Kapitel 5.2 Statistische Auswertung / Statistik als Controllinginstrument.

¹¹ Vgl. Kapitel 4.5.3 Kommunikation.

¹² Vgl. Kapitel 3.3 Die Verteilung der Geschlechter an der Filmakademie Baden-Württemberg.

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

- Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Erhöhung der Anzahl von Bewerberinnen in traditionell männlich dominierten Studiengängen sowie weiterer Strategien zur Frauenförderung im Bereich des Studiums (u.a. Förderprogramme)¹³

Gesamter Zeitraum Jahr 1–4 (2022–2026)

- Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, in Belegschaft und Studium/Lehre, unter Einbezug bzw. Entwicklung geeigneter Maßnahmen¹⁴
- Fortgesetzter Einbezug von gleichstellungsrelevanten Fragen im Bereich der Personalumfragen an der Filmakademie¹⁵
- Reflexion der Ergebnisse der selbstorganisierten Umfrage des AStA unter Studierenden¹⁶
- Unterstützung bzw. Prüfung etwaiger Vorschläge der Belegschaft in Selbstorganisation im Bereich Betriebssport¹⁷
- Überprüfung des Raumbedarfs für informellen oder formellen Austausch bzw. Netzwerken im Hinblick auf eine räumliche Re-Organisation¹⁸
- Regelmäßige Begehungen, ggf. in Kooperation mit der örtlichen Polizei, zu Sicherheitsthemen auf dem Campus¹⁹

Weiteres Vorgehen: **Zwischenevaluation und Festlegung der Zielvorgaben für Jahr 3 (2024–2025) und Jahr 4 (2025–2026)** im Laufe von Jahr 2 (spätestens zum 31. Oktober des jeweiligen Jahres) – unter kontinuierlicher Implementierung bzw. des Einbezugs geeigneter Methoden zum Monitoring gender-relevanter Daten im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung (u.a. Campus-Managementsystem, weitere Digitalisierung von Verwaltungsprozessen, Anpassung von Analysemöglichkeiten in bestehenden Systemen (u.a. *eProjekt*).²⁰

¹³ Vgl. Kapitel 4.4 Förderung des weiblichen Nachwuchses.

¹⁴ Vgl. Kapitel 3.3 Die Verteilung der Geschlechter an der Filmakademie Baden-Württemberg.

¹⁵ Vgl. Kapitel 4.5.8 Befragungen.

¹⁶ Vgl. Kapitel 4.5.8 Befragungen.

¹⁷ Vgl. Kapitel 4.5.2 Betriebssport.

¹⁸ Vgl. Kapitel 4.5.1 Infrastruktur Campus und Raumbedarf.

¹⁹ Vgl. Kapitel 4.5.1 Infrastruktur Campus und Raumbedarf.

²⁰ Vgl. Kapitel 5.2 Statistische Auswertung / Statistik als Controllinginstrument.