

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN

**DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH
2022-2027**

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

- I. PRÄAMBEL **3**
- II. RAHMENBEDINGUNGEN **3**
 - 2.1 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN **4**
 - 2.2 STRUKTURELLE VORAUSSETZUNGEN UND DEFINITIONEN – FILMAKADEMIE **4**
 - 2.2.1 DIE ORGANISATIONSSTRUKTUR DER FILMAKADEMIE **4**
 - 2.2.2 GESETZLICHE VERPFLICHTUNGEN UND SELBSTVERPFLICHTUNGEN ALS BASIS DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER FILMAKADEMIE **5**
 - 2.3 GLEICHSTELLUNGSAKTEUR*INNEN AN DER FILMAKADEME **7**
 - 2.3.1 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER STUDIERENDEN **7**
 - 2.3.2 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER LEHRENDEN **7**
 - 2.3.3 DIE BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT UND IHRE VERTRETERIN **7**
 - 2.3.4 WEITERE GLEICHSTELLUNGSAKTEUR*INNEN **8**
- III. BESTANDSAUFNAHME **8**
 - 3.1 DIE VERTEILUNG DER GESCHLECHTER AN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG (FESTSTELLUNG ÜBER DAS VORLIEGEN EINER UNTERREPRÄSENTANZ) **9**
 - 3.2 VERTEILUNG DER GESCHLECHTER IN DER BELEGSCHAFT **9**
 - 3.3 VERTEILUNG DER GESCHLECHTER IN STUDIUM UND LEHRE **9**
- IV. MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN – ZIEL- UND ZEITVORGABEN **9**
 - 4.1 MASSNAHMEN IM PERSONALBEREICH **9**
 - 4.1.1 STELLENAUSCHREIBUNG **9**
 - 4.1.2 AUSWAHLVERFAHREN UND STELLENBESETZUNGEN **10**
 - 4.1.3 AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN **10**
 - 4.1.4 QUALIFIZIERUNG **10**
 - 4.1.5 ARBEITSZEIT **10**
 - 4.1.6 FORT- UND WEITERBILDUNG **11**
 - 4.1.7 WIEDERAUFNAHME DER ERWERBSTÄTIGKEIT **11**
 - 4.2 FÖRDERUNG DES WEIBLICHEN NACHWUCHSES **11**
 - 4.2.1 FÖRDERUNG VON MITARBEITERINNEN **11**
 - 4.2.2 FÖRDERUNG VON STUDIERENDEN **12**
 - 4.3 MITWIRKUNG DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT IN SELBSTVERWALTUNGSGREMIEN UND ARBEITSGRUPPEN **12**
 - 4.3.1 IDENTIFIKATION UND BENENNUNG VON MULTIPLIKATOR*INNEN **12**
 - 4.3.2 VORBILDER **13**
 - 4.3.3 REFLEXION STRUKTURELLER DISKRIMINIERUNG **13**
 - 4.4 VEREINBARKEIT MIT BETREUUNGS- UND PFLEGEAUFGABEN **14**
 - 4.4.1 WEITERE MASSNAHMEN ZUR UMSETZUNG EINER FAMILIENFREUNDLICHEN HOCHSCHULE **14**
 - 4.5 WEITERE MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITS- UND LERNUMGEBUNG **15**
 - 4.5.1 INFRASTRUKTUR CAMPUS UND RAUMBEDARF **15**
 - 4.6 KOMMUNIKATION **15**
 - 4.7 MEDIENANGEBOT **16**
 - 4.8 PROGRAMM „INTERKULTURALITÄT UND DIVERSITÄT“ **17**
 - 4.9 MASSNAHMEN GEGEN (SEXUELLE) DISKRIMINIERUNG **17**
 - 4.10 VERSTÄNDIGUNGSSTELLE **18**
 - 4.11 BEFRAGUNGEN **18**

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

4.12 FINANZIERUNG DER GLEICHSTELLUNG **18**

4.13 ZIEL- UND ZEITVORGABEN **19**

V. MONITORING **19**

5.1 VERÖFFENTLICHUNG DES CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLANS **19**

5.2 STATISTISCHE AUSWERTUNG **19**

5.3 KLÄRUNG DER VERANTWORTLICHKEITEN **20**

5.4 BERICHTSPFLICHTEN **20**

VI. INKRAFTTRETEN **22**

VII. ANHANG **22**

QUELLEN **22**

CHANGENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

I. PRÄAMBEL

Ein Ziel der Filmakademie Baden-Württemberg¹ ist es, entsprechend dem Landeshochschulgesetz (LHG) und dem Gesetz zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern (ChancenG BW), die individuellen Voraussetzungen und Kompetenzen aller Akademiemitglieder anzuerkennen und deren gleichberechtigte Teilhabe in Forschung, Lehre, Studium, Weiterbildung und beruflicher Praxis zu ermöglichen. Es wird angestrebt die Anerkennung von Vielfalt in sämtlichen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen und Diskriminierungen in allen Bereichen zu vermeiden. Die Förderung eines gender- und diversitätsbewussten Handelns wird als Ziel formuliert und soll als eine Leitlinie der Filmakademie entwickelt werden.

Im Rahmen des Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans ist die Filmakademie gemäß LHG § 4 und ChancenG an eine Fokussierung auf die Chancengleichheit für Frauen und Männer gebunden, deshalb wird im vorliegenden Dokument der Schwerpunkt auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gelegt. Der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan wurde unter Mitarbeit der internen Geschäftsführung², der Gleichstellungsbeauftragten für die Belegschaft/der Beauftragten für Chancengleichheit³, der Gleichstellungsbeauftragten der Studierenden, der Studienleitung, der Presseabteilung, der Bibliotheksangestellten und Vertreter*innen des Betriebsrats erstellt, welche wichtige Beiträge zur Analyse des Ist-Zustandes gleichstellungs- und diversitätsbezogener Aktivitäten und der Darstellung der Entwicklungsziele geleistet haben.

Im Februar 2018 wurde von der Deutschen Film- und Fernsehakademie Berlin (dffb), der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, der Hochschule für Film und Fernsehen München (HFF), der ifs internationale filmschule Köln, der Kunsthochschule für Medien Köln (KHM) und der Filmakademie Baden-Württemberg eine Initiative gegründet, die sich mit den Zielen positioniert hat, ein Bewusstsein für die Geschlechterdarstellung im Film zu schaffen, Frauen für das Filmbusiness stark zu machen, die Null-Toleranz-Maxime im Umgang mit sexualisierter Gewalt und jeglicher Form von Diskriminierung verpflichtet zu sein und diese Ziele in den Hochschulen abzubilden (vgl. **Kapitel 2.2.2** und **Anlage 1 Selbstverpflichtung der Filmhochschulen „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit“**). Als Folge dieser Initiative hat an der Filmakademie ein Wandlungsprozess eingesetzt, der fortgeführt wird.

Der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Angehörigen⁴ der Filmakademie, unter Beachtung der Besonderheiten der Filmakademie (vgl. **Kapitel 2.2.1**). Er bezieht sich auf alle Frauen und Männer in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung, die an der Filmakademie tätig sind.

II. RAHMENBEDINGUNGEN

Der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan gliedert sich in Bestandsaufnahme, Maßnahmen und Entwicklungsziele sowie mögliche Formen der Evaluation und des Monitorings. Die Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan ist fünf Jahre gültig. Nach vier Jahren ist ein neuer Plan zu evaluieren. Der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan ist in Form einer Betriebsvereinbarung wirksam.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden bei Nennung der Filmakademie Baden-Württemberg weitestgehend auf den Zusatz „Baden-Württemberg“ verzichtet und lediglich „Filmakademie“ verwendet.

² Obwohl es rechtlich keine Geschäftsführung im eigentlichen Sinne, sondern nur die/den Geschäftsführer*in an der Filmakademie gibt sowie Abteilungs- bzw. Bereichs-Leiter*innen, wird vereinfachend für die oberste Leitungsebene „interne Geschäftsführung“ an der Filmakademie verwendet; diese umfasst folgende Personen: Geschäftsführer*in, Leiter*in Animationsinstitut, Verwaltungsleiter*in, Leiter*in Personalwesen, Leiter*in kaufm. Leitung Animationsinstitut.

³ Zunächst sind im Bereich der Gleichstellungsarbeit von 2018–2021 zwei Mitarbeiterinnen als „Gleichstellungsbeauftragte“ (für die Belegschaft) bestellt worden. Im Zuge der neuen Amtszeit ab August 2021 sind jedoch eine Beauftragte für Chancengleichheit und eine Stellvertreterin gewählt worden. Die Funktion im Bereich der Studierenden wird durchgängig als „Gleichstellungsbeauftragte für die Studierenden“ bezeichnet. Die im Folgenden uneinheitliche Verwendung der Begriffe ergibt sich folglich aus der Umbenennung des Amtes im Bereich der Belegschaft ab August 2021.

⁴ Unter „Angehörige der Filmakademie“ wird der folgende Personenkreis verstanden: die Beschäftigten an der Filmakademie; die freiberuflich und nebenberuflich Tätigen; die eingeschriebenen Studierenden sowie Austausch- und/oder Gaststudierende; die Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen, Workshops und Seminaren; die Lehrbeauftragten und gastweise tätigen Lehrkräfte; die Honorarprofessor*innen, Privatdozierende sowie außerplanmäßige Vertretungen; Personen, die aus Mitteln Dritter bezahlt werden; die an Projekten der Filmakademie beteiligten Personen.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan erfüllt die in § 4 Abs. 5 sowie § 7 1. LHG bzw. in Abschnitt 2 ChancenG festgelegte Pflicht für das Personal Ziel- und Zeitvorgaben zu entwickeln und konkretisiert die verfassungsmäßige und gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Gesetzgeber überträgt damit die Verantwortung durch genaue Ziel- und Zeitvorgaben, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu gewährleisten. Die Filmakademie ruft alle Organe, Gremien, Abteilungen und Angehörige dazu auf, zur Umsetzung und zum Gelingen der Gleichstellungsziele beizutragen. Es ist die Aufgabe der internen Geschäftsführung, die Gleichstellungsziele sichtbar auf allen organisatorischen und strukturellen Ebenen zu verfolgen.

2.1 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

In der Diskussion um die Chancengleichheit der Geschlechter und die Förderung von Frauen im Arbeitsleben werden viele Begriffe uneinheitlich gebraucht. Eine fehlende Übereinstimmung der Begrifflichkeiten erschwert jedoch die objektive Diskussion. Dem soll mit den nachfolgenden Ausführungen begegnet werden.

Begriffsbestimmung: Gleichstellung

Der Begriff der Gleichstellung wird im Sinne von Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz verstanden: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“⁵

Begriffsbestimmung: Strukturelle Diskriminierung

Als strukturelle Diskriminierung wird die Benachteiligung einer gesellschaftlichen Gruppe bezeichnet, hier des Geschlechts. Diese beruht auf den sozialen Zuschreibungen, wie Verhaltensweisen, Einstellungen und/oder Rollenzuweisungen, die in der Beschaffenheit der Gesamtgesellschaft begründet liegen.

Begriffsbestimmung: Unterrepräsentanz

Gemäß dem Gesetz des Landes Baden-Württemberg zur Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen dort vor, wo weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (vgl. §4 (6) ChancenG BW).

2.2 STRUKTURELLE VORAUSSETZUNGEN UND DEFINITIONEN – FILMAKADEMIE

Neben den gesetzlichen Vorgaben im Bereich der Chancengleichheit, die sich für eine in Deutschland situierte Ausbildungsstätte, etabliert in Form einer gemeinnützigen GmbH, ergeben, resultieren für die Filmakademie aus ihrer Rechtsform sowie ihrem Rechtsverhältnis zum Land Baden-Württemberg weitere Verbindlichkeiten, die im Folgenden nach der Beschreibung der Organisationsstruktur der Filmakademie dargestellt werden.

2.2.1 DIE ORGANISATIONSSTRUKTUR DER FILMAKADEMIE

Rechtsform

Die Filmakademie Baden-Württemberg ist eine gemeinnützige GmbH. Alleiniger Gesellschafter der Filmakademie ist das Finanzministerium Baden-Württemberg. Die interne Geschäftsführung wird von einem Aufsichtsrat kontrolliert und von einem Fachbeirat⁶ inhaltlich begleitet.

Das Animationsinstitut ist eine Abteilung der Filmakademie, die gemäß des internen Geschäftsverteilungsplans (Statut) organisatorisch und budgetär agiert. Es findet jedoch eine regelmäßige Abstimmung der Prozesse und Vorhaben mit der internen Geschäftsführung und dem Geschäftsführer statt.

⁵ Deutscher Bundestag: „Grundgesetz“, unter:
https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/gg_01-245122 (abgerufen am 30.04.21).

⁶ Der Fachbeirat der Filmakademie ist derzeit bis auf weiteres ausgesetzt (Stand 19.05.21).

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

An die Filmakademie angegliedert ist das Atelier Ludwigsburg-Paris. Ein einjähriges Weiterbildungsprogramm für Filmschaffende, das gemeinsam mit der Filmhochschule La Fémis in Paris ausgerichtet wird.

Aus der Rechtsform der Filmakademie bzw. ihrem Status als Akademie des Landes Baden-Württemberg ergeben sich gewisse Besonderheiten in Unterscheidung zu staatlichen oder rein privaten Hochschulen, etwa in Bezug auf den Status des Lehrpersonals. Die Struktur der Lehre basiert auf dem Prinzip, dass Dozierende als freie Gastlehrende aus der Film- und Medienbranche für einen Zeitraum von einem Tag bis zu mehreren Monaten an der Filmakademie unterrichten. Festangestellte Studienkoordinator*innen und Projektbetreuer*innen gewährleisten die kontinuierliche Betreuung der Studierenden als konstante Ansprechpartner*innen in den jeweiligen Fachabteilungen der Lehre.

Struktur - Räte, Gremien und Ausschüsse

Die Filmakademie ist in verschiedenen Räten, Regelterminen, Abstimmungsrunden und Gremien zur Umsetzung der Unternehmensziele organisiert. Die Beauftragte für Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragte der Studierenden sind zu den Sitzungen der Filmakademie einzuladen. Ziel ist die strukturelle Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. der Gleichstellungsbeauftragten für die Studierenden. Eine paritätische Besetzung der Räte, Gremien und Ausschüsse wird angestrebt.

Organisation des Studiums

Das Studium ist sehr praxisorientiert ausgelegt (Leitbild „*Learning by doing*“). Von Beginn an erarbeiten die Studierenden aller Gewerke und Studiengänge ihre Filme gemeinsam. So entstehen jährlich über 250 Filme aller Genres und Formate. Der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) ist die Vertretung der Studierendenschaft. Darüber hinaus gibt es in den einzelnen Fachabteilungen der Lehre jeweils eine studentische Fachschaftsvertretung. Alle studentischen Gremien werden durch jährliche Wahlen bestimmt.

Das Land Baden-Württemberg erhebt Studiengebühren für internationale Studierende aus Nicht-EU-Ländern sowie Zweitstudiengebühren für Studierende mit einem bereits in Deutschland abgeschlossenen Studium. Die Studiengebühren sind der Homepage zu entnehmen: [//www.filmakademie.de/de/studium/bewerbung/allgemeine-informationen/aktuelle-hinweise/](http://www.filmakademie.de/de/studium/bewerbung/allgemeine-informationen/aktuelle-hinweise/)

Struktur des Studiums:

Es gibt drei **Studiengänge**:

- **Studiengang Film und Medien** mit den **Schwerpunkten** Animation, Bildgestaltung/Kamera, Drehbuch, Interaktive Medien, Montage/Schnitt, Szenischer Film, Fernsehjournalismus, Dokumentarfilm und Werbefilm.
- **Studiengang Produktion** mit den **Vertiefungen** Content Development, International Producing, Serien Producing, Animation/Effects Producing, Transmedia/Games Producing, Werbefilm Producing, Executive & Line Producing
- **Studiengang Filmmusik und Filmtone/Sounddesign** mit den **Schwerpunkten** Filmmusik und Filmtone / Sounddesign.

Die folgenden **acht Studienschwerpunkte** (vormals: Projektstudium) wurden zum Wintersemester 2017/18 als sogenannte **Diplomaufbaustudiengänge** deklariert. Ein Quereinstieg mit artverwandtem Vorstudium ist möglich und ist von Zweitstudiengebühren befreit:

- Fernsehjournalismus
- Motion Design
- Szenenbild
- Interaktive Medien
- Animation / Animation & Effects Producing
- Animation / Technical Directing
- Filmmusik
- Filmtone / Sounddesign

2.2.2 GESETZLICHE VERPFLICHTUNGEN UND SELBSTVERPFLICHTUNGEN ALS BASIS DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER FILMAKADEMIE

Als rechtliche Grundlagen des Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans sind genannt:

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

- in Anlehnung an § 4, Abs 2 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz 20.03.2014); 2 vgl. LHG 2014, § 4 (5)⁷
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) vom 23. Februar 2016⁸;
- § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 14.08.2006)⁹;
- EU-Richtlinien zum Gender Mainstreaming (Amsterdamer Vertrag 1999)¹⁰
- HORIZON EUROPE: Für öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen und Hochschulen ist der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan eine Beteiligungsvoraussetzung für Horizon Europe;¹¹
- United Nations 17 Goals of the 2030 Agenda for Sustainable Development <https://sdgs.un.org/goals> - Goal 5 "Achieve gender equality and empower all women and girls"

Verpflichtungen im Rahmen des *Public Corporate Governance Kodex*

Im Hinblick auf die Inhalte und Zielsetzungen des *Public Corporate Governance Kodex* des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg ergeben sich für die Gleichstellungsarbeit an der Filmakademie relevante Sachverhalte. In diesem Kontext wird beispielhaft auf die Passage „C. Geschäftsleitung (28)“ hingewiesen:

Die Geschäftsleitung strebt bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine angemessene Berücksichtigung, d.h. in der Regel eine Berücksichtigung von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen an. Im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen Schwerbehinderte bevorzugt berücksichtigt werden.¹²

Selbstverpflichtung im Rahmen der WIN-Charta der Filmakademie

Auf Empfehlung des Initiativkreises „Nachhaltiges Wirtschaften“ hat die Landesregierung für engagierte baden-württembergische Unternehmer*innen, für die Nachhaltigkeit ein Bestandteil ihrer Unternehmensphilosophie ist, die WIN-Charta ins Leben gerufen. Mit der WIN-Charta soll nachhaltiges Wirtschaften gewürdigt und in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden. Die Filmakademie hat sich den Leitsätzen der WIN-Charta im Jahr 2017 verschrieben.

Im Themenblock „Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange“ ist der folgende Leitsatz zu lesen, den sich die Filmakademie zur Maßgabe ihrer Tätigkeit in diesen Bereichen gegeben hat:

Leitsatz 01 – Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange: „Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“¹³

Alle Maßnahmen zur Gleichstellung sind im Rahmen der WIN-Charta festgelegten Ziele jährlich im Aufsichtsrat darzulegen.

⁷ Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/did/page/bsbawueprod.psml?doc.hl=1&doc.id=jlr-HSchulGBWV28IVZ&documentnumber=2&numberofresults=121&doctyp=Norm&showdoccase=1&doc.part=S¶mfromHL=true#focuspoint>

⁸ Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg, <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=ChancGleichG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>

⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

¹⁰ EU-Richtlinien: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de

¹¹ HORIZON EUROPE: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

¹² Public Corporate Governance Kodex des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg, unter: https://publicgovernance.de/media/PCGK_BW2018.pdf, dort S. 14 (abgerufen am 16.06.21).

¹³ Vgl. WIN-Charta Zielkonzept Filmakademie Baden-Württemberg GmbH (2017), unter: https://www.filmakademie.de/fileadmin/user_upload/FABW_Zielkonzept_.pdf, dort S. 2 (abgerufen am 16.06.21).

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Selbstverpflichtung im Rahmen der Initiative der deutschen Filmhochschulen „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit“

Im Februar 2018 hat sich die Filmakademie gemeinsam mit fünf weiteren deutschen Filmhochschulen zu einer Initiative zusammengeschlossen, welche das Ziel verfolgt, Bewusstsein für Gendergerechtigkeit im Film in Deutschland zu etablieren, Frauen für die Filmwirtschaft zu stärken sowie diese Impulse auch in den eigenen Hochschulstrukturen abzubilden. Nachzulesen sind die detaillierten Ziele im Paper „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit“¹⁴. Ein erster Bericht der fünf Filmhochschulen über die bisherigen Ergebnisse und Maßnahmen der Initiative „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit“ wurde im Rahmen der Berlinale 2020 präsentiert.

Anlage 1 - gemeinsam gezeichnetes Papier der fünf deutschen Filmhochschulen „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit“

2.3 GLEICHSTELLUNGSAKTEUR*INNEN AN DER FILMAKADEME

Die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit an der Filmakademie erfolgen auf den gesetzlichen Grundlagen des LHG und des ChancenG BW und sind wie folgt ausgestaltet:

2.3.1 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER STUDIERENDEN

In Orientierung an das LHG werden die Gleichstellungsbeauftragte der Studierenden (GB) und ihre Vertreterin aus dem Kreis der in der Lehre beschäftigten weiblichen Personen von einer - von der Geschäftsleitung einberufenen - paritätisch besetzten Kommission¹⁵ auf die Dauer von zwei bis vier Jahren ernannt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Studierenden und ihre Vertreterin werden zur Ausübung ihres Amtes angemessen entlastet.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Studierenden und ihrer Vertreterin gehört es, auf die Einhaltung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit zu achten und auf die Beseitigung von geschlechts- und diversitätsbezogenen Nachteilen für Angehörige der Filmakademie hinzuwirken. Sie übernimmt dabei insbesondere die Interessenvertretung von Studentinnen. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind u.ä. im LHG geregelt.

2.3.2 DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER LEHRENDEN

Das LHG sieht vor, dass die sogenannte Geschäftsleitung aus dem Kreis des an der Hochschule tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals auf Vorschlag einer ernannten - paritätisch besetzten - Kommission eine Gleichstellungsbeauftragte wählt. Aufgrund der besonderen Struktur der Filmakademie mit frei beschäftigtem Lehrpersonal wird es den Lehrenden der Filmakademie freigestellt, in Selbstorganisation eine eigene Gleichstellungsakteurin zur Wahrnehmung ihrer Interessen zu ernennen.

2.3.3 DIE BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT UND IHRE VERTRETERIN

Die weiblichen Beschäftigten wählen auf Grundlage des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) und ihre Stellvertreterin. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist dem/der Geschäftsführer*in unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Leitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der so genannten Geschäftsführung der Filmakademie, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen.

¹⁴ Paper „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit“, **Anlage 1** dieses Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans.

¹⁵ Besetzung: Geschäftsführer*in, Leiter*in AI, Leiter*in Personal, Verwaltungsleiter*in und zwei Mitglieder des Betriebsrats und der Beauftragten für Chancengleichheit

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen. Sie kann sich innerhalb der so genannten Geschäftsführung zu fachlichen Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, der beruflichen Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf äußern. Sie kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Die Stellvertreterin der Beauftragten für Chancengleichheit wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. Der Stellvertreterin können Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen werden.

Im Weiteren finden die Bestimmungen des LHG BW, des ChancenG BW sowie des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleig) in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

2.3.4 WEITERE GLEICHSTELLUNGSAKTEUR*INNEN

Beschwerdestelle nach dem AGG

Nach dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ sollen Benachteiligungen für die Beschäftigten der Filmakademie aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden. Um dieses Ziel zu verfolgen und ggf. unterstützend tätig zu werden, sind an der Filmakademie eine weibliche und eine männliche Ansprechperson zu benennen.

Schwerbehindertenvertretung

Der Betriebsrat stellt eine Vertrauensperson für die schwerbehinderten Beschäftigten. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass die schwerbehinderten Beschäftigten eine Vertrauensperson auf fünf Jahre wählen. Eine Wiederwahl ist möglich.

Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten

Für Studierende wird nach den gleichen Vorgaben wie für das Personal eine Vertrauensperson durch die berufene Kommission für zwei Jahre, mit Option zur Wiederwahl, gewählt.

Vertrauensperson und Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung

Die Kommission¹⁶ wählt eine weibliche und eine männliche Ansprechperson als Beauftragte für Fälle von sexueller Belästigung (LHG § 4 (9)). Die Amtszeit beträgt 2 Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich. Die Filmakademie ernennt eine Vertrauensperson der Studierenden auf unbestimmte Zeit. Bei der Vertrauensperson kann es sich auch um die Ansprechperson für sexuelle Belästigung handeln.

Die Kontakte der Gleichstellungsakteur*innen sind im Anlaufstellenverzeichnis der Filmakademie aufgeführt. Diese sind auf der Homepage der Filmakademie und im WIKI veröffentlicht.

III. BESTANDSAUFNAHME

Anhand der Bestandsaufnahme sowie der beschreibenden Auswertung der Beschäftigungsverhältnisse an der Filmakademie lassen sich konkrete Ziele und Maßnahmen im Bereich der Personalplanung ableiten, die sich vornehmlich auf die befristeten und unbefristeten Angestellten an der Filmakademie beziehen. Weiterhin wird die Verteilung der Geschlechter in Bezug auf Studierende, Leitende Dozierende sowie Projektbetreuer*innen dargestellt. Für letztere beiden Gruppen wird ebenso langfristig das Ziel der Parität angestrebt.

Eine Voraussetzung für die Wirksamkeit, der in diesem Plan aufgeführten Maßnahmen zur Gleichstellung ist, dass Dispositionsmöglichkeiten bestehen. Generell ist nicht zu erwarten, dass die Fluktuation während der Geltungsdauer dieses Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans einen gezielten Abbau der Unterrepräsentanz erlaubt. Aus diesem Grund werden, neben kurzfristigen auch langfristige Ziele, definiert. In **Anlage 2** finden sich alle relevanten und bis dato erfolgten Maßnahmen an der Filmakademie zum Thema Gleichstellung, die im Rahmen der Bestandsaufnahme zusammengefasst wurden.

¹⁶ Besetzung: Geschäftsführer*in, Leiter*in AI, Leiter*in Personal, Verwaltungsleiter*in und zwei Mitglieder des Betriebsrats und der Beauftragten für Chancengleichheit

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Anlage 2 - relevante und bis dato erfolgte Maßnahmen zum Thema Gleichstellung an der Filmakademie

3.1 DIE VERTEILUNG DER GESCHLECHTER AN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG (FESTSTELLUNG ÜBER DAS VORLIEGEN EINER UNTERREPRÄSENTANZ)

Die Darstellung der Geschlechterverhältnisse zwischen Frauen und Männern sind in den übergeordneten Gruppen Belegschaft sowie Studium und Lehre aufgeschlüsselt.

3.2 VERTEILUNG DER GESCHLECHTER IN DER BELEGSCHAFT

In der **Anlage 3** sind die Geschlechterverhältnisse zur Feststellung einer Unterrepräsentanz in Leitungsfunktionen der Belegschaft dargestellt.

Anlage 3 - Geschlechterverhältnisse zur Feststellung einer Unterrepräsentanz in Leitungsfunktionen und -positionen der Belegschaft

3.3 VERTEILUNG DER GESCHLECHTER IN STUDIUM UND LEHRE

In der **Anlage 4** sind die Geschlechterverhältnisse in Studium und Lehre (Leitende Dozent*innen und Gastdozent*innen) zur Feststellung einer Unterrepräsentanz dargestellt.

Anlage 4 - Geschlechterverhältnisse in Studium und Lehre (Leitende Dozierende und Gastdozierende) zur Feststellung einer Unterrepräsentanz

IV. MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN – ZIEL- UND ZEITVORGABEN

4.1 MASSNAHMEN IM PERSONALBEREICH

Der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung und wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen. Kernstück des Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans ist die Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils der Frauen dort, wo diese unterrepräsentiert sind, erreicht werden soll. Um die Anzahl von Frauen in den Bereichen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen, werden transparente und normierte Prozesse im Bereich von Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen festgeschrieben.

4.1.1 STELLENAUSSCHREIBUNG

Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben. Eine externe Ausschreibung erfolgt bei Führungs- und Leitungspositionen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wenn eine angemessene Anzahl von weiblichen Bewerbungen nicht erreicht werden kann.

Jede Stelle wird grundsätzlich in einer gender- und diversitätssensiblen Form ausgeschrieben.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei Stellenausschreibungen folgender Hinweis aufgenommen: „Die Filmakademie Baden-Württemberg strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an. Bewerbungen von Frauen sind deshalb ausdrücklich erwünscht.“

Soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, wird der Ausschreibung ggf. hinzugefügt: „Diese Stelle ist auch teilbar“.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird durch die Personalabteilung zum frühestmöglichen Zeitpunkt über alle Stellenausschreibungen informiert.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

4.1.2 AUSWAHLVERFAHREN UND STELLENBESETZUNGEN

Unter Beachtung des Eignungs- und des Leistungsprinzips sind interne Bewerberinnen externen vorzuziehen.

Bei Bewerbungen auf Leitungsstellen und auf Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Beauftragte für Chancengleichheit durch ihre Teilnahme am Auswahlausschuss an der Auswahl zu beteiligen. Sie hat das Recht, die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber*innen einzusehen.

Zu Auswahlgesprächen für Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen, welche die für die ausgeschriebene Stelle erforderlichen formalen Einstellungs Voraussetzungen sowie die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen erfüllen, mindestens ihrem zahlenmäßigen Anteil an den Bewerbungen eingeladen.

Bei Vorstellungsgesprächen sind Fragen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung zur Folge haben könnten, zu unterlassen. Insbesondere sind Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, nicht zulässig.

Kindererziehungszeiten, „Familienpausen“ und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen dürfen nicht negativ bewertet werden. Ebenso dürfen Lebensalter oder Familienstand, frühere Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger, frühere Arbeitslosigkeit, gegenwärtige Belastungen durch die Betreuung von Kindern usw. der Bewerberin nicht zum Nachteil gereichen.

Bei der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht berücksichtigt werden.

In Bereichen und bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen sie bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

Dieser Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan hat das Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

Zur Vereinheitlichung der Arbeitsabläufe und zu Dokumentationszwecken soll ein formales Verfahren zwischen der Personalabteilung und der Beauftragten für Chancengleichheit installiert werden.

4.1.3 AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN

Ziel der Filmakademie Baden-Württemberg ist es, die berufliche Förderung von Frauen zu verbessern, Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen und bessere Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen.

4.1.4 QUALIFIZIERUNG

Bei einer entsprechenden Qualifizierung soll weiblichen Mitarbeitenden verstärkt die Möglichkeit geboten werden, auch auf höherbewerteten Arbeitsplätzen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

4.1.5 ARBEITSZEIT

Ziel der Filmakademie ist es, flexiblere Arbeitszeiten zwecks besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Hierzu hat sie mit dem Betriebsrat der Filmakademie eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die eine großzügige Arbeitszeitregelung vorsieht.

Anträgen auf Teilzeitarbeit aus familiären Gründen oder Anträgen auf Elternzeit/Erziehungsurlaub ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen möglichst zu entsprechen. Ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

kann nur in begründeten Ausnahmefällen abgelehnt werden. Die Personalabteilung ist verpflichtet, Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die allgemeinen versorgungsrechtlichen, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.

Bei Anträgen auf Mobile Arbeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten soll die Filmakademie wohlwollend prüfen, ob und unter welchen Bedingungen dies ermöglicht werden kann. Dienstliche Belange müssen jedoch vorrangig berücksichtigt werden. Hierzu hat die Filmakademie eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abgeschlossen.

Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Telearbeit werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

Beabsichtigt die Hochschule, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Teilnahme an der Telearbeit nicht zu entsprechen, ist die/der Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Personalabteilung schriftlich zu begründen.

4.1.6 FORT- UND WEITERBILDUNG

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und/oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind.

Zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen besonders ermutigt. Dies kann sowohl durch die Form der Ausschreibung als auch durch die Wahl des Themas erreicht werden. Familiäre Belastungen sollen durch ortsnahe Fortbildungsmöglichkeiten, Angebote für Teilzeitbeschäftigte etc. berücksichtigt werden. Dies gilt auch für beurlaubte Mitarbeitende.

4.1.7 WIEDERAUFNAHME DER ERWERBSTÄTIGKEIT

Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn/der Erwerbstätigkeit oder Reduzierung der Arbeitszeit durch Kindererziehungszeiten oder aufgrund sonstiger familiärer Pflichten dürfen sich nicht nachteilig auswirken.

Auch Beurlaubte sollen über Fort- und Weiterbildungsangebote informiert werden und die Möglichkeit haben, daran teilzunehmen.

Um einen späteren Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, können längerfristig Beurlaubte als Urlaubs-, Krankheits- oder Mutterschutzvertretung oder auch als Aushilfe herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung dies zulassen. Die Beschäftigten sollen zum Zeitpunkt ihrer Beurlaubung über diese Optionen informiert und ermutigt werden, wenn möglich, davon nach Möglichkeit auch Gebrauch zu machen. Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

4.2 FÖRDERUNG DES WEIBLICHEN NACHWUCHSES

Solange Frauen gesamtgesellschaftlich sowie an der Filmakademie in Leitungspositionen unterrepräsentiert sind, der Gender Pay Gap existiert und die Vergabe von Gewerken/Förderungen/Preisgeldern im Filmbereich von Männern dominiert werden, ist die explizite Frauenförderung das Mittel der Wahl zur Verbesserung der Situation.

In diesem Kontext soll ein Maßnahmenkatalog erarbeitet werden, der z.T. bereits an anderer Stelle genannte Vorhaben einschließt.

4.2.1 FÖRDERUNG VON MITARBEITERINNEN

Die gezielte Förderung von weiblichen Angestellten an der Filmakademie fällt neben der Personalabteilung (vgl. hierzu Kapitel 4.1.3) maßgeblich in den Tätigkeitsbereich der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin. Es existieren bereits Angebote zum Austausch und zur Information durch „Runde Tische“ und persönliche Beratungen.

Bei der Förderung des weiblichen Nachwuchses ist ein besonderes Augenmerk auf eine möglichst zielgerichtete Personalentwicklung bei Einstellung und Beschäftigung zu richten. Dies gilt zum einen für

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Fortbildungen im Rahmen der ursprünglichen Tätigkeit als auch für Schulungen, die einen Aufstieg auf eine höherwertige Stelle bedeuten können. Hierbei sind insbesondere Fortbildungen zu berücksichtigen, die auf die Stärkung von Frauen sowie die Vorbereitung von Frauen auf Führungsaufgaben ausgerichtet sind (z.B. Seminare für Frauen in Führungspositionen, Konflikt- und Selbstbehauptungstraining für Frauen). Zum Abbau von Barrieren und zur Erreichung einer höherwertigen Position mit mehr Verantwortung sollte die Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeaufgaben und Beruf vor allem für Frauen in leitenden Positionen im Vordergrund stehen, indem die Nutzung bestehender Angebote zur Teilzeit- oder mobilen Arbeit ermöglicht wird. Mit der Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten an der Filmakademie konnte ein Gleichstellungsziel bereits umgesetzt werden. Allen Beschäftigten, deren Anforderungsprofil mobile Arbeit zulassen, ist mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

Die Erhebung der Fortbildungsbedarfe und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sollen innerhalb der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendengespräche gemeinsam mit den Vorgesetzten, bzw. je nach Position mit dem/der Geschäftsführer/in stattfinden.

4.2.2 FÖRDERUNG VON STUDIERENDEN

Im Rahmen der Förderung von Frauen im Studium sind verschiedene Bereiche relevant. Zunächst wird auf die Ansprache von Studieninteressentinnen eingegangen, dann auf die Vergabe von Stipendien sowie Chancen im Rahmen der Internationalisierung an der Filmakademie.

An dieser Stelle sei auch an die bereits erwähnte Erhöhung einer Repräsentanz von Frauen in der Außendarstellung, mit dem Ziel einer verstärkten Ansprache von Studienbewerberinnen, verwiesen.

Vergabe von Förder- und Stipendienprogrammen bzw. Preisen

An der Filmakademie gibt es bisher keine reinen internen Förder- und Stipendienprogramme. Im Rahmen der in Kooperation angebotenen Optionen muss generell unterschieden werden zwischen singulären bzw. Individual-Förderungen und Projektförderungen.

Für die im Folgenden vorgestellten externen Stipendienprogramme werden von der Filmakademie zwar für Einzelpersonen Empfehlungen ausgesprochen, die Entscheidung über eine Vergabe obliegt jedoch den Stipendiengeber*innen. In der **Anlage 5** sind die Förderprogramme der Filmakademie beschrieben, die zur Förderung des weiblichen Nachwuchses und zur Förderung von Studentinnen genutzt werden können.

Anlage 5 - Förderung des weiblichen Nachwuchses und Förderung von Studentinnen

4.3 MITWIRKUNG DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT IN SELBSTVERWALTUNGSGREMIEN UND ARBEITSGRUPPEN

Neben den unter 2.3 geregelten Beteiligungsrechten der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Vertreterin ist in weiteren Handlungsfeldern eine Mitwirkung erstrebenswert.

- Die Beauftragte für Chancengleichheit ist stimmberechtigtes Mitglied in entscheidungsrelevanten Gremien der Filmakademie.
- Sie erhält vorab die Tagesordnungspunkte der Aufsichtsratssitzungen, sodass sie sich vor Sitzung zu gleichstellungsrelevanten Themen äußern kann.
- Weiterhin wird angestrebt, dass Frauen in Gremien und/oder Arbeitsgruppen mindestens anteilig ihrer Beschäftigungszahl vertreten sind, um zu gewährleisten, dass bei Entscheidungen frauenspezifische Fragestellungen berücksichtigt werden. Die Filmakademie ermutigt daher Frauen zur Mitarbeit in Arbeitsgruppen. Diese Ermutigung richtet sich ebenso an Studentinnen, etwa für die Vertretung der Studierenden in den Gremien der Filmakademie. Alle Beschäftigten und Studierenden sind aufgefordert, darauf zu achten und sich dafür einzusetzen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen verstärkt Frauen berücksichtigt werden.

4.3.1 IDENTIFIKATION UND BENENNUNG VON MULTIPLIKATOR*INNEN

Wesentliche Faktoren für das Gelingen der Gleichstellung sind eine möglichst flächendeckende Arbeitsverteilung und die Übernahme von Verantwortung zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen. Hierbei kann zwischen interner Vernetzung und Arbeitsteilung einerseits sowie externen Synergien andererseits unterschieden werden.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Interne Multiplikator*innen

Gleichstellungskommissionen + Umsetzung

Die im Landeshochschulgesetz¹⁶ geforderte Gleichstellungskommission soll als beratender Ausschuss eingerichtet werden. Die Gleichstellungskommission soll bestehen aus: zwei Personen der internen Geschäftsleitung, zwei Personen des Betriebsrats, der Beauftragten für Chancengleichheit, der Gleichstellungsbeauftragten der Studierenden, dem/der Projektleiter*in des Diversity Audits, sowie eine/m Vertreter*in des AStA.

Der Auftrag lautet wie folgt: Die Gleichstellungskommission unterstützt den/die Geschäftsführer*in bei der Erfüllung seines/ihres gesetzlichen Auftrags zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und bei der Berücksichtigung der Gleichberechtigung als Leitprinzip. Unterstützt wird die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit, indem die Gleichstellungsarbeit direkt in den von Gleichstellungsmaßnahmen tangierten Bereichen umgesetzt wird.

Gruppe aus Multiplikator*innen zur Umsetzung von Genderthemen

Eine Gruppe aus Multiplikator*innen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Filmakademie soll gegründet werden, um sich explizit mit dem Thema Gleichstellung zu beschäftigen. U.a. soll ein Veranstaltungsangebot zu den Themen von Frauenförderung und Gleichstellung aufgestellt werden. Hierbei soll der Fokus etwa auf Fortbildungsangebote und Vorträge gelegt werden, die zu einer Förderung weiblicher Karrierewege beitragen.

Externe Multiplikator*innen

Kooperationen und Netzwerke

Die Gleichstellungsbeauftragten der Filmakademie sind bereits aktiver Teil des Netzwerkes der Gleichstellung an deutschen Filmschulen, der Stadt Ludwigsburg, der Ludwigsburger Hochschulen sowie der internen Campus-Vernetzung mit der Akademie für Darstellende Kunst Baden-Württemberg GmbH (ADK). Kooperationen und Vernetzungen im kommunalen Bereich, auf Landesebene, mit Filmhochschulen usw., lassen wichtige Synergien und gemeinsame Projekte entstehen.

4.3.2 VORBILDER

Weibliche Nachwuchskräfte sind zu unterstützen und zu motivieren, beruflich tätig zu sein und – sofern sie entsprechende Erfahrung haben – darin zu bestärken, dass die Gründung einer Familie nicht den Ausschluss einer beruflichen Karriere bedeuten muss. Die Filmakademie befürwortet ausdrücklich, dass Männer Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. Sie unterstützt und ermutigt Männer, ausreichend Elternzeit zu beantragen.

4.3.3 REFLEXION STRUKTURELLER DISKRIMINIERUNG

Alle Personalverantwortlichen, sollen sich der Bedeutung möglicher struktureller Diskriminierung im Rahmen von Auswahlverfahren bewusst werden (vgl. Handlungsleitfäden zur geschlechtergerechten Auswahl).

Die Lehrenden und mit der Lehre befassten Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich über geschlechtsspezifische Wirkungen von Lehrmethoden und -materialien bewusst zu informieren, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu vermeiden.

2018 wurde an der Filmakademie das Programm „Gender in Progress“ gegründet und 2021 erweitert zu „Gender & Diversity in Progress“. Ziel der Reihe ist es, Filmemacher*innen von morgen mit Veranstaltungen wie Workshops, Coachings, Seminaren, Vorträgen und Podiumsdiskussionen für einen gender- und diversitätsbewussten Schaffensprozess vor und hinter der Kamera zu sensibilisieren.

Das Angebot wird stetig überarbeitet und angepasst. Die interne Geschäftsführung der Filmakademie stellt hierfür ein jährliches Budget bereit, bezüglich der inhaltlichen Ausarbeitung macht sie jedoch keine Vorgaben. Die Teilnahme an den Veranstaltungen steht allen Studierenden sowie teilweise auch Mitarbeitenden offen.

¹⁷ Vgl. Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG), § 4, Absatz, a. a. O.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

4.4 VEREINBARKEIT MIT BETREUUNGS- UND PFLEGEAUFGABEN

Eine Missachtung der Gleichstellung hätte weitreichende Nachteile für die Filmakademie zur Folge. Gleichstellung soll dauerhaft durchgesetzt und regelmäßig evaluiert werden. Dies wird sich erheblich auf die Attraktivität der Filmakademie als Arbeits- und Studienort für Mitarbeitende, Dozierenden und Studierende sowie projektbezogen tätige Personen auswirken. Langfristig kann somit durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeaufgaben und Beruf bzw. Studium die Wettbewerbsfähigkeit der Filmakademie gesteigert werden. In der **Anlage 6** werden die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit bzw. Studium mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben beschrieben.

Anlage 6 - Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben

4.4.1 WEITERE MASSNAHMEN ZUR UMSETZUNG EINER FAMILIENFREUNDLICHEN HOCHSCHULE

Ein maßgebliches Element der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf ist eine Infrastruktur, die dies ermöglicht. Hierbei geht es sowohl um Räumlichkeiten als auch um Betreuungsmöglichkeiten.

Raumbedarf und Infrastruktur

Im Zuge der Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Filmakademie ist diese bemüht zu prüfen, wie eine Bereitstellung von geeigneten und gut erreichbaren Räumen für Schwangere und stillende Mütter in ausreichendem Umfang umgesetzt werden kann und wie diese Räume am bestmöglichen ausgestattet werden sollten. Der bereits existierende Ruhe- und Stillraum soll in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit noch besser auf die Bedürfnisse von stillenden Müttern und Schwangeren umgestaltet werden.

Eine bereits erfolgte Maßnahme ist die Installation von zwei Wickeltischen in den behindertengerechten Toiletten.

Kinderbetreuung

Kinderbetreuung ist ein zentraler Baustein der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen. Mit einem Angebot an Kinderbetreuung könnte die Filmakademie weiter ihre Attraktivität als Arbeitgeberin im Wettbewerb um die besten Talente erhöhen und Standortschwierigkeiten ausgleichen. Maßgeblich können zwei Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium im Bereich Kinderbetreuung erhöhen:

Zum einen die Erleichterung einer Selbstbetreuung der Kinder durch Raumkonzepte. Diese Möglichkeit soll an der Filmakademie geprüft werden.

Zum anderen durch Unterstützungsangebote im Bereich Fremdbetreuung. Eine Fremdbetreuung sollte es idealerweise nicht nur für die Mitarbeitende und Studierende geben, sondern auch für Dozierende. Eine Umfrage unter den Mitarbeitenden und Projektbetreuer*innen im Mai 2021 hat ergeben, dass ein deutlicher Wunsch bzw. Bedarf an organisierter Kinderbetreuung besteht.

Realistischerweise muss eine Umsetzung dieser Maßnahmen als schwierig eingestuft werden. Hierzu bedarf es Grundlagen, die politisch geschaffen werden müssen. Dennoch soll ein Prozess in Gang gesetzt werden, der Kinderbetreuungsmöglichkeiten nach und nach prüft und anstößt. Ein Zusammenschluss mit anderen Hochschulen in Ludwigsburg soll in diesem Zusammenhang eruiert werden.

Als weiteres wichtiges Instrument zur Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichstellung hat die Filmakademie mit dem Betriebsrat im November 2017 die Betriebsvereinbarung über flexible Arbeitszeiten in Kraft gesetzt. Die **BV Flexible Arbeitszeiten** ist für Angehörige der Filmakademie unter folgendem Link einsehbar: <https://wiki.filmakademie.de/wiki/display/FI/Flexible+Arbeitszeit>

Im Juli 2021 hat die Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat und im Zusammenwirken mit der Beauftragten für Chancengleichheit die Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten erwirkt. Die Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten befindet sich in einer Erprobungsphase von zwei Jahren. Ziel ist es, die Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten im Juli 2023 in Kraft zu setzen. Die **BV Mobiles Arbeiten** ist für Angehörige der Filmakademie unter folgendem Link abrufbar: <https://wiki.filmakademie.de/wiki/display/FI/Mobiles+Arbeiten>

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

4.5 WEITERE MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITS- UND LERNUMGEBUNG

Es folgt nun die Darstellung bereits vorhandener Maßnahmen, um eine hinreichende Teilhabe von Frauen bzw. Chancengleichheit herzustellen. Diese schließen – wie gesetzlich verankert – neben personellen auch organisatorische sowie soziale Maßnahmen ein. Sie sollen dazu beitragen, Unterrepräsentanz zu beseitigen, die Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu bieten.

4.5.1 INFRASTRUKTUR CAMPUS UND RAUMBEDARF

Das folgende Kapitel stellt verschiedene Bereiche im Rahmen der Betrachtung der Campus-Infrastruktur und eines Raumbedarfes dar.

Raumbedarf

Die von der Filmakademie eingerichteten Hygiene- bzw. Sanitarräume sowie etwaige Sozialräume entsprechen dem heutigen Standard.

Der Bedarf an Räumen zum informellen oder formellen Austausch bzw. Netzwerken wird geprüft. Hierbei stehen Konzepte für Begegnungsräume zur Diskussion, die u.a. folgende Aspekte betreffen: Raum zur Pausengestaltung, gemeinsamer Küchennutzung bzw. abteilungsübergreifendem Austausch, Einrichtung von „Kommunikations-Ecken“. Diese Elemente könnten im Konzept einer zukunftsgerichteten Büro-Nutzung bzw. räumlichen Umorganisation noch relevanter werden.

Parkplatzvergabe

Um langfristig eine größere Flexibilisierung der Vergabemöglichkeiten der firmeninternen Parkplätze zu gewährleisten, wurde die „Betriebsvereinbarung über die Vergabe und Nutzung firmeneigener Parkplätze“ überarbeitet. Die Einführung einer Parkplatz-App, zum Zwecke einer größtmöglichen Auslastung der vorhandenen Ressourcen, soll zum 01.10.2022 erfolgen. Die BV Vergabe und Nutzung Parkplätze ist für Angehörige der Filmakademie unter folgendem Link abrufbar: <https://wiki.filmakademie.de/wiki/pages/viewpage.action?pagelD=151030981>

Die Berücksichtigung der Belange von Personen mit Behinderung wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben bereits umgesetzt.

Beleuchtung und Sicherheit auf dem Campus

Es erfolgen regelmäßige Begehungen des Campusgeländes um dem erhöhten Sicherheitsbedarf, insbesondere für Frauen, gerecht zu werden. Die Filmakademie plant weiterhin, in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit und ggf. mit der Polizei, die baulichen Anlagen auf mögliche Gefahrenquellen oder potenzielle Angsträume zu untersuchen und ggf. geeignete Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Die Beleuchtung von Wegen und Räumen, z.B. mit Hilfe von Bewegungsmeldern wurde bereits deutlich verbessert. Regelmäßig wird ebenso der Umgang mit dem vor allem abends im Sommer stark frequentierten Akademiehof in die sicherheitsrelevanten Überprüfungen einbezogen, bei Bedarf werden entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

Es erfolgt ebenso eine regelmäßige Überprüfung der baulichen Anlagen in Bezug auf Barrierefreiheit.

4.6 KOMMUNIKATION

Der Zugang zu Informationen intern und extern muss als Ressource und Mittel zur Herstellung von Chancengleichheit betrachtet werden. Hierbei ist auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen zu achten.

Interne Kommunikation

Um Chancengleichheit innerhalb der Belegschaft der Filmakademie herzustellen, soll die aktuelle interne Kommunikation überprüft und optimiert werden. Ein ganzheitliches Konzept mit der Festlegung von Zielen, konkreten Maßnahmen und eindeutigen Zuständigkeiten sowie die Weiterentwicklung und

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Evaluierung der Personalbefragung, soll für die Zufriedenheit der Belegschaft und ein gutes Betriebsklima sorgen. Ein stetiger Informationsfluss über besondere Ereignisse, Ziele und Vorhaben soll zur Integration und Motivation, sowie zur Identifikation der Belegschaft zum Unternehmen beitragen. Eine transparente, offene Kommunikation soll zudem Gerüchten und Unsicherheiten vorbeugen. Darüber hinaus sollen regelmäßig Betriebsversammlungen in Präsenz oder online und betriebliche Veranstaltungen stattfinden sowie Räume zum persönlichen Austausch geschaffen werden. Die bestehenden Kommunikationskanäle sollen fortlaufend überprüft und optimiert werden. Eine gute interne Kommunikation wirkt sich zudem positiv auf die Außendarstellung des Unternehmens aus.

Außendarstellung

In der Außenkommunikation der Filmakademie, u.a. auf ihrer Webseite, ist auf eine gleichberechtigte Repräsentation der Geschlechter zu achten.

Es soll ebenso auf eine Verstärkung der Präsenz von erfolgreichen Studentinnen und Absolventinnen in den Medien bzw. der Außenkommunikation hingewirkt werden, unter expliziter Einbindung dieses Aspektes in die Alumni-Arbeit der Filmakademie.

Im allgemeinen Schriftverkehr wird auf eine gendersensible Verwendung von Sprache und/oder Bildsprache hingewiesen, die sowohl in der internen als auch der externen Kommunikation Beachtung finden sollte, gemäß dem Leitfaden für gendersensible Sprache der Filmakademie Baden-Württemberg: https://www.filmakademie.de/fileadmin/user_upload/gleichstellung/Leitfaden_gendersensible_Sprache_FABW_final.pdf

4.7 MEDIENANGEBOT

Die interne Bibliothek/Videothek unterstützt die Lehre der Filmakademie und der ADK und bietet den Studierenden, mit einem großen Angebot an DVDs, CDs und Büchern aller Genres, Möglichkeiten zur autodidaktischen Aus- und Fortbildung. Die Medien der Filmakademie-Bibliothek (Print/Non-Print) sind über den OPAC (Online Public Access Catalogue) zu recherchieren.

Der Katalog ist so aufgebaut, dass die Medien durch Metadaten beschrieben werden und auf diese Weise einfacher zu recherchieren sind. Die erweiterte Erschließung der Medien ermöglicht eine vereinfachte Suche nach Personen, Titeln oder Verlagen, da die Bestände thematisch mit Schlagwörtern, Sachgruppen, Notation und Klassifikation erschlossen werden sollen. Hervorzuheben ist eine gendersensible Verschlagwortung, um einen niederschweligen Zugang zu bieten. Traditionelle Erschließungssysteme sollen geprüft werden. In diesem Kontext ist auf die gemeinsame Initiative der Filmschulen im Bereich Gender hinzuweisen. Ein Austausch im Hinblick auf die hier behandelten Themen und etwaige gemeinsame Unternehmungen in Kooperation der Bibliotheken/Mediatheken der jeweiligen Partner-Filmschulen könnten wichtige Synergien erbringen.

Video-on-Demand

Die Bibliothek der Filmakademie hat einen Zugang zu dem kostenpflichtigen Streaming-Anbieter AVA Library¹⁷. Angehörige der Filmakademie können das Angebot kostenfrei nutzen. AVA Library widmet sich breiten Themenfeldern und stellt Kollektionen zusammen, in denen konkretere Fragestellungen und Themen verhandelt werden, etwa LGBTQ oder „Frauen auf der Leinwand“ und bietet eine Auswahl an Filmen, die sich mit der Vielfalt weiblicher Charaktere auseinandersetzt.

Übernahme in eProjekt

Im Rahmen der inhaltlichen Erschließung bzw. Erweiterung gendersensibler Verschlagwortung an der Filmakademie soll diese nach Überarbeitung ebenso im internen Projektverwaltungs-Tool *eProjekt* abgebildet werden, in dem die Begriffe dort zur Verschlagwortung zur Auswahl gestellt werden. Die an der Filmakademie entstandenen (Film-) Projekte sind ebenso Teil des Medienangebots der Bibliothek.

¹⁸ Ava Library, unter: <https://www.ava-library.com> (abgerufen am 14.07.21).

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

4.8 PROGRAMM „INTERKULTURALITÄT UND DIVERSITÄT“

Im Mai 2019 wurde der Antrag der Filmakademie Baden-Württemberg zur Teilnahme am Programm „Interkulturalität und Diversität“ durch das MWK bewilligt. Der bereits an früherer Stelle erwähnte Initiierungs-Workshop des Programms fand am 04.07.2019 unter Leitung des externen Referenten Andreas Kern und unter Beteiligung von Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Abteilungen der Filmakademie statt. Inhaltlich wurde während des Auftakts analysiert, an welchen internen und externen Stellen die Filmakademie Anknüpfungspunkte und einen Bedarf für Workshops sieht, was unter dem Begriff „Diversität“ verstanden werden kann und wie das Profil einer Hochschule, an der Vielfalt, Diversität und Offenheit gelebt werden sollen, geschärft werden kann. Der zweite Workshop der Reihe fand am 17.10.2019 statt, in näherer Zukunft wird die Filmakademie gemeinsam mit Andreas Kern weitere Workshops, Seminare und In-House-Schulungen zum Thema „Interkulturalität & Diversität“ planen und durchführen.

4.9 MASSNAHMEN GEGEN (SEXUELLE) DISKRIMINIERUNG

Der Schutz vor Übergriffen und abwertendem Verhalten ist ein weiterer wichtiger Beitrag der Filmakademie zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit und wird nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁸ vorgeschrieben. Sexualisierte Gewalt und Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten. Die Filmakademie verweist auf die im März 2020 verfasste interne „[Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen, Machtmissbrauch, Mobbing, Stalking, sexueller Belästigung und Gewalt](#)“¹⁹.

Die Richtlinie ist zudem verkürzt in Form eines Flyers²⁰ umgesetzt worden. Darin sind u.a. die in diesem Rahmen relevanten Grundsätze, Begriffsbestimmungen sowie Maßnahmen/Sanktionen festgehalten worden. In Fällen sexueller Belästigung stehen verschiedene interne Anlaufstellen zur Verfügung; diese werden u.a. auf der Webseite der Filmakademie gelistet.²¹ Weiterhin wird auf relevante externe Ansprechpersonen und Anlaufstellen hingewiesen, u.a. auf die Publikation der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“²² sowie auf das Beratungsangebot der unabhängigen und überbetrieblichen Vertrauensstelle Themis gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.²³, die sich explizit auf die Bereiche Film-, Fernseh- und Theaterbranche spezialisiert hat.

In diesem Kontext ist auf ein angedachtes Beschwerdemanagement bzw. Schutzkonzept hinzuweisen: Zur Ergänzung und Bündelung bereits bestehender präventiver Maßnahmen zur Vermeidung von diskriminierendem Verhalten soll ein transparentes und strukturell überarbeitetes Konzept zum Schutz und Beschwerdemanagement erarbeitet werden unter Einbezug der Einrichtung einer Verständigungsstelle und Beschwerdestelle nach dem AGG. Da sexuelle Belästigung stark im Zusammenhang mit dem Thema „Machtmissbrauch“ steht und meist zur Machtdemonstration genutzt wird, soll diese Problematik näher in den Fokus genommen werden. Dieser Aspekt soll ebenso bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes beachtet werden. Dazu gehören u.a. klare Unternehmensstrukturen sowie geschulte und anerkannte Anlaufstellen.

Die Richtlinie und die Anlaufstellen sind auf der Homepage der Filmakademie veröffentlicht.

Richtlinie:

https://www.filmakademie.de/fileadmin/user_upload/gleichstellung/Richtlinie_FABW_zum_Schutz_vor_Diskriminierung_und_Gewalt_20200304.pdf

¹⁹ Vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), §3 (4), a.a.O.

²⁰ Vgl. Richtlinie der Filmakademie Baden-Württemberg zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Diskriminierung, Machtmissbrauch, Mobbing, Stalking, sexueller Belästigung und Gewalt, unter: <https://www.filmakademie.de/de/ueberuns/gleichstellung-gender/diskriminierung/richtlinie-der-fabw/> (abgerufen am 02.07.21).

²¹ Flyer „Wir treten ein gegen Diskriminierung“, unter: https://www.filmakademie.de/fileadmin/user_upload/gleichstellung/Flyer_gegen_Diskriminierung_FABW.pdf (abgerufen am 02.07.21).

²² Vgl. fortlaufend aktualisierte Anlaufstellen der Filmakademie, unter:

<https://www.filmakademie.de/de/ueberuns/gleichstellung-gender/diskriminierung/anlaufstellen/> (abgerufen am 02.07.21).

²³ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/betriebsklimaschutz/betriebsklimaschutz_node.html (abgerufen am 02.07.21).

²⁴ Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V., unter: <https://themis-vertrauensstelle.de/> (abgerufen am 02.07.21).

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Anlaufstellen:

<https://www.filmakademie.de/de/ueberuns/gleichstellung-gender/diskriminierung/anlaufstellen/>

4.10 VERSTÄNDIGUNGSSTELLE

Im Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan wie auch in der Betriebsvereinbarung „Wertschätzender Umgang“ machte es sich die Filmakademie zur Aufgabe, Machtmissbrauch, wie Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern und ggf. durch geeignete Mittel zu beenden. Zu diesem Zweck wurde eine Verständigungsstelle eingerichtet. Dieses Gremium wird bei internen Konflikten einberufen. Die Verständigungsstelle setzt sich aus einem Mitglied des Betriebsrats, einer Beauftragten für Chancengleichheit, einem Mitglied der internen Geschäftsleitung und einem/r Justiziar/in zusammen. Gegebenenfalls kann die Verständigungsstelle um weitere Mitglieder erweitert werden, zum Beispiel der/die Gleichstellungsbeauftragte der Studierenden oder einen/r Vertreter*in des AstA, sofern Studierende von der Thematik betroffen sind. Die berufenen Mitglieder sollen im Rahmen ihrer Funktion an den Sitzungen der Verständigungsstelle teilnehmen. Die Verständigungsstelle soll paritätisch besetzt sein. Der/Die Geschäftsführer*in beruft die Mitglieder der Verständigungsstelle und erteilt den Auftrag. Die Verständigungsstelle handelt bei der Bearbeitung des ihr gestellten Auftrags autark und ist in ihrem Vorgehen nicht weisungsgebunden. Sie hat die Aufgabe, durch Anhörung der Betroffenen und ggf. möglicher weiterer Personen eine Konfliktlösungsstrategie mit entsprechenden Maßnahmen zu erarbeiten. Nach Abschluss der Gespräche, spricht sie gegenüber dem/der Geschäftsführer*in eine Handlungsempfehlung aus. Es obliegt dem/der Geschäftsführer*in die empfohlenen Maßnahmen umzusetzen und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ergreifen und die Verständigungsstelle darüber zu informieren.

Die Mitglieder der Verständigungsstelle sollen als Mediator*innen geschult werden, um die ihnen gestellten Aufgaben mit Kompetenz und guten Lösungen bewältigen zu können. Zweck der Verständigungsstelle ist, ein gutes Arbeitsklima zu schaffen bzw. zu erhalten und Konflikten frühzeitig zu begegnen.

Milestone: In diesem Zusammenhang soll geprüft werden, ob die Betriebsvereinbarung „Wertschätzender Umgang“ an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann.

4.11 BEFRAGUNGEN

Befragungen von themenspezifisch relevanten Zielgruppen an der Filmakademie dienen einer zielgerichteten Durchführung von Maßnahmen und damit der Erhöhung der Effektivität bei deren Umsetzung. Die Ergebnisse der bisher im Kontext der Gleichstellungsarbeit unternommenen Befragungen der Mitarbeitenden, Studierenden und Dozierenden sollen in der Unternehmensstrategie als relevant berücksichtigt und gegebenenfalls umgesetzt werden. Zuletzt durchgeführte Umfragen sind: Umfrage des AstA im Themenbereich „Gender & Diversity“, „Stress & Druck“ sowie „Qualität der Lehre“; Umfrage des Arbeitskreis Kommunikation und Marketing zu den Themen „Identität und strategische Ziele“, „Philosophie der Lehre“, „Nachhaltigkeit“ und „Internationale Ausrichtung“ und „Gendergerechtigkeit“; sowie Personalumfrage von Betriebsrat und Geschäftsführung.

4.12 FINANZIERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Die Arbeit der Gleichstellung wird grundfinanziert. Diese Grundfinanzierung beinhaltet u.a. die Bezahlung der vereinbarten Stundenkontingente²⁴ bzw. der für die Gleichstellungsarbeit vereinbarten Entlastungsmaßnahmen der Beauftragten für Chancengleichheit, ihrer Stellvertreterin und der Gleichstellungsbeauftragten für die Studierende.

²⁴ Die vereinbarten Stundenkontingente sind kontinuierlich sowie bei Bedarf zu überprüfen, im Hinblick auf den Umfang der anfallenden Arbeit und Projekte.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Darüber hinaus erhalten die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin zur Verwirklichung der Gleichstellungsziele einen Verfügungsfond, über den sie – im vorgegebenen Rahmen der Verausgabung von Mitteln an der Filmakademie – zweckgebunden frei verfügen können.

Die gleichstellungsspezifisch einzusetzenden Mittel werden von der internen Geschäftsführung im Einvernehmen mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Filmakademie zugeteilt. Hierzu erstellt die Gleichstellung einmal im Jahr (bis spätestens 1. Oktober) ein Projekt-Budget über mögliche Maßnahmen, Projekte und Vorträge für das kommende Wirtschaftsjahr. Dieses wird im Rahmen der Geschäftsführungsrunde vorgestellt, besprochen und die Budgets werden gemeinsam abgestimmt und freigegeben. In zeitlicher Nähe nach Ablauf eines Kalenderjahres wird zu den tatsächlich angefallenen Kosten dieses Projekt-Budgets, wiederum im Rahmen der Geschäftsführungsrunde berichtet.

Es erfolgt eine generelle Unterscheidung der Budgets im Hinblick auf die Verwendung für die Belegschaft bzw. die Studierenden. Letztere arbeitet v.a. mit den Mitteln, die im Rahmen des internen „Gender & Diversity“-Programms festgesetzt bzw. verausgabt werden.

4.13 ZIEL- UND ZEITVORGABEN

Der hier vorliegende Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan der Filmakademie Baden-Württemberg will einen Beitrag zur Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern leisten. Der Plan zeigt auf, wie Gleichstellung an der Filmakademie Baden-Württemberg in einem bestimmten zeitlichen Rahmen in konkrete Handlungen und Maßnahmen münden sollen.

Die folgenden Passagen stellen die bisher dargestellten Bereiche und Ziele in komprimierter Form dar. Die für die Umsetzung relevanten Aktivitäten sowie die Überprüfung der zeitlich und inhaltlich festgesetzten Zielstellungen obliegt der zeitnah mit der Verabschiedung des Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans einzusetzende Gleichstellungskommission.

Folgende Maßgaben für das Monitoring der Ziel- und Zeitvorgaben sollen gelten:

- Ein Zwischenstand wird generell jedes Jahr erhoben.
- Eine erste detaillierte Evaluierung mit ggf. Anpassungen der Ziel- und Zeitvorgaben erfolgt nach Jahr 2.
- Eine zweite detaillierte Evaluierung erfolgt nach Jahr 3 und bildet die Basis für die Erarbeitung des neuen Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans nach Abschluss von Jahr 4.
- Die abschließende und dritte Evaluierung erfolgt nach Jahr 4 als Gesamtanalyse und in Überführung in den Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan ab 2026.

Anlage 7 - Ziele, Milestones und Zeitvorgaben

V. MONITORING

5.1 VERÖFFENTLICHUNG DES CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLANS

Der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan der Filmakademie wird im Rahmen einer Betriebsversammlung vorgestellt, nach Inkrafttreten an alle Beschäftigten verteilt sowie an die Abteilungen zur Veröffentlichung unter den Studierenden und Dozierenden weitergegeben. Bei Dienstantritt werden alle neuen Mitarbeitenden der Filmakademie Baden-Württemberg auf den Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan hingewiesen. Er kann bei der Beauftragten für Chancengleichheit oder der internen Geschäftsführung angefordert werden und ist im Internet und Intranet (Wiki der Filmakademie) abrufbar.

5.2 STATISTISCHE AUSWERTUNG

Nach Geschlecht differenzierte Statistiken sind die Grundlage für wirksames Controlling. Die interne Verwaltung pflegt im Rahmen der Datenschutzvorschriften ihre Statistik-Programme so, dass das Merkmal Geschlecht in Kombination mit allen anderen Merkmalen ausgewertet werden kann.

CHANCENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

Um die Geschlechter-Verteilung von Dozierenden bzw. Gastreferent*innen zukünftig zentral zu erfassen und damit auch auswerten zu können, soll im Rahmen der Einführung eines neuen Campusmanagementsystems eine Auswertungsoption integriert werden.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung studentischer Teams soll eine Aktualisierung im Rahmen des internen Projektverwaltungs-Tools *eProjekt* dienen. Es wird angestrebt, darin zukünftig neben der Haupt-Crew ebenso alle weiteren Teammitglieder als männlich, weiblich oder divers erfassen zu können, sodass eine statistische Auswertung der Geschlechter-Verteilung im Rahmen des Stabs der Projektarbeit im Studium erfolgen kann.

Datenerfassung

Es werden folgende Daten erhoben (jeweils getrennt nach Geschlecht):

- die Zahl der Studierenden anhand der vorliegenden Systematik,
- die Zahl der Studienabschlüsse,
- die Zahl der Stipendien,
- die Zahl der Preise/Stipendien und Förderungen, unter Berücksichtigung von Drittmittelprojekten sowie studentischer Mobilität,
- die Zahl der Leitenden Dozierenden inkl. Ausweis der Honorarprofessuren,
- die Zahl der weiteren Gastreferent*innen,
- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Vergütungs- und Lohngruppen, sowie anhand der internen Systematik der Leitungs- und Schlüsselpositionen,
- die Zahl der Projektbetreuer*innen,
- die Zahl der Beurlaubten, gegliedert nach Beurlaubungsgrund,
- die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und den absehbaren Wechsel des Aufgabengebietes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen und der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen.

Diese Daten werden automatisch in regelmäßigen Abständen den zuständigen Stellen zur Verfügung gestellt, spätestens jedoch zum Zeitpunkt des jährlich zu erstellenden Zwischenberichts zum Stand der Erfüllung des Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans.

5.3 KLÄRUNG DER VERANTWORTLICHKEITEN

Die/der Geschäftsführer*in der Filmakademie legt nach Verabschiedung des Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin, der Gleichstellungsbeauftragten für die Studierenden, der Gleichstellungskommission, dem Betriebsrat sowie den Verantwortlichen in den Abteilungen und den zu beteiligenden Mitarbeitenden der zentralen Verwaltung fest, wer die Verantwortung für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen trägt und in welchem Zeitraum die Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

Zur Bearbeitung konkreter Themen werden bei Bedarf Runde Tische einberufen, bei denen Maßnahmen mit Interessierten oder Involvierten besprochen und deren Umsetzung konzeptualisiert werden können (Stichwort: Multiplikator*innen). Die Ergebnisse werden an die Gleichstellungskommission kommuniziert. Darüber hinaus werden zusätzlich alle Abteilungsleitungen zu aktuellen Zielen und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit – nach deren Veröffentlichung gemäß dem Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan – gesondert informiert, mit dem Ziel der Sensibilisierung sowie Schärfung von Verantwortlichkeiten. Zusätzlich werden alle Abteilungsleitungen gesondert informiert. Hierzu wird einmal jährlich eine spezifische Fachrunde der Lenkungsgruppe einberufen, in dem die interne Geschäftsführung über die oben genannten Themen informiert.

5.4 BERICHTSPFLICHTEN

Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin erstatten der internen Geschäftsführung einmal jährlich Bericht über ihre Tätigkeiten und Verwendung der finanziellen Mittel.

Die Gleichstellungskommission legt der internen Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat jährlich einen gemeinsam zu erstellenden Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans vor. Die/der Geschäftsführer*in berichtet jährlich über die Umsetzung der

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

Maßnahmen an der Filmakademie Baden-Württemberg und macht zusammen mit der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin gegebenenfalls Vorschläge für neue Maßnahmen bzw. die Korrektur oder Beendigung einer Maßnahme.

Sind die Zielvorgaben im Rahmen von Zwischen-Evaluierungen und insbesondere im Rahmen des vorherigen Chancengleichheits- und Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, ist darzulegen, weshalb von den Zielvorgaben des Plans abgewichen wurde und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Die Filmakademie überprüft ihre öffentlichen Verlautbarungen dahingehend, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer angesprochen werden.

CHANGENGLEICHHEITS- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FILMAKADEMIE BADEN-WÜRTTEMBERG GMBH 2022–2027

VI. INKRAFTTRETEN

Der vorliegende Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan wird mit Unterzeichnung durch den Geschäftsführer wirksam. Der Plan wird in der beschriebenen Weise innerhalb von vier Wochen veröffentlicht. Dem Aufsichtsrat wird der Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan zur Kenntnisnahme vorgelegt.

VII. ANHANG

- Anlage 1** - gemeinsam gezeichnetes Papier der fünf deutschen Filmhochschulen „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit“
- Anlage 2** - relevante und bis dato erfolgte Maßnahmen zum Thema Gleichstellung an der Filmakademie
- Anlage 3** - Geschlechterverhältnisse zur Feststellung einer Unterrepräsentanz in Leitungsfunktionen und -positionen der Belegschaft
- Anlage 4** - Geschlechterverhältnisse in Studium und Lehre (Leitende Dozierende und Gastdozierende) zum Vorliegen einer Unterrepräsentanz
- Anlage 5** - Förderung des weiblichen Nachwuchses und Förderung von Studentinnen
- Anlage 6** - Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben
- Anlage 7** - Ziele, Milestones und Zeitvorgaben

QUELLEN

Rechtliche Grundlagen und Informationsquellen

Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/did/page/bsbawueprod.psml?doc.hl=1&doc.id=jlr-HSchulGBWV28IVZ&documentnumber=2&numberofresults=121&doctyp=Norm&showdoccase=1&doc.part=S¶mfromHL=true#focuspoint>

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=ChancGleichG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

EU-Richtlinien https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de

HORIZON EUROPE <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

Public Corporate Governance Kodex des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg

https://publicgovernance.de/media/PCGK_BW2018.pdf, dort S. 14 (abgerufen am 16.06.21).

WIN-Charta Zielkonzept Filmakademie Baden-Württemberg GmbH (2017)

https://www.filmakademie.de/fileadmin/user_upload/FABW_Zielkonzept_.pdf, dort S. 2 (abgerufen am 16.06.21).

Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan der Pädagogischen Hochschule Freiburg

https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Hochschule/Rektorat/Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan_1721.pdf

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

Bilder in Bewegung: Die gleichstellungspolitische Mission der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF Chancengleichheits- und Gleichstellungsplan der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Stuttgart 2018 - 2022