

## GEMEINSAM FÜR GENDER-GERECHTIGKEIT

Eine Initiative der Deutschen Film- und Fernsehakademie Berlin (dffb), der Filmakademie Baden-Württemberg, der Filmuniversität Babelsberg *KONRAD WOLF*, der Hochschule für Fernsehen und Film München (HFF), der ifs internationale filmschule köln und der Kunsthochschule für Medien Köln (KHM)

---

*„Klar ist es so, dass zu wenige Frauen Regie führen. Und es gilt herauszufinden, wie man das am besten verändern kann. Für mich war es immer wichtig, starke Filme von Frauen wie Andrea Arnold zu kennen. Das sind Vorbilder, um zu wissen: Das kann man schaffen.“*  
(Maren Ade, Regisseurin von u.a. „Toni Erdmann“, im Interview mit den Stuttgarter Nachrichten)

Frauen in Film und Fernsehen sind deutlich unterrepräsentiert – vor der Kamera und auch dahinter: in nahezu allen Gewerken und ganz besonders in traditionell männlich besetzten Bereichen der Filmproduktion, wie im Produktions-, Kamera-, Sound- oder auch im VFX- Department.

- Wenn an den Filmhochschulen die Studienplätze nahezu ausgewogen an Studentinnen und Studenten vergeben werden, warum verschiebt sich dieses Verhältnis im späteren Berufsleben so drastisch?
- Wie können die Beteiligten für das Kriterium Gender sowohl auf struktureller als auch inhaltlicher Ebene sensibilisiert werden?
- Inwieweit können Filmhochschulen hier vorbildhaft agieren und damit Impulse in die Branche geben?
- Wie kann das Kriterium Gender zu einem umfassenderen Verständnis von Chancengerechtigkeit im Sinne von Diversität führen, um so allen Hochschulmitgliedern Teilhabe und individuelle Selbstverwirklichung zu ermöglichen?

Grund genug für die großen Filmhochschulen, sich gemeinsam zu positionieren mit dem Ziel, ein Bewusstsein für die Geschlechterdarstellung im Film zu schaffen, Frauen für das Filmbusiness stark zu machen und in den Hochschulstrukturen zu signalisieren: Hier wird geschlechtergerecht gedacht und gearbeitet!

### WISSEN: Gender in Lehre und Forschung

*„Gender“ wird durch den Gebrauch kultureller Symbole an Personen und Gegenständen hergestellt. Worte sind solche kulturellen Symbole, aber auch Farben, Formen, Klänge können es sein. Manche davon sind weniger eindeutig als Worte, aber vielleicht mächtiger in ihrer sinnlichen Wirkung. In ihrer Gesamtheit erzeugen derartige Symbole historisch sich verändernde Imaginationen von Weiblichkeit und Männlichkeit.“*  
(Andreas Dorschel, <http://genderforschung.kug.ac.at/zentrum-fuer-genderforschung>)

Da wir alle in dieser Gesellschaft aufgewachsen und bereit sind, vieles als „naturegegeben“ hinzunehmen, bedarf es einer besonderen Aufmerksamkeit für das Kriterium Gender in allen Bereichen der Filmherstellung. Das betrifft die organisatorische Ebene (z.B. Kinderbetreuung am Set, familiengerechte Arbeitszeiten, faire Verteilung der Gelder) ebenso wie die künstlerische Umsetzung von Inhalten in allen Departments (z.B. Besetzung, Kompetenzzuschreibungen an die Akteurinnen und Akteure, Reproduktion (diskriminierender) Stereotypen in Figuren und Narrativen, Gewaltdarstellung). An unseren Hochschulen findet bereits Lehre statt, die ein Bewusstsein der Studierenden für die Genderthematik in ihrem jeweiligen Gewerk und darüber hinaus wecken soll. Die Verstärkung und der Ausbau der Angebote wird angestrebt und soll durch die Vernetzung der Hochschulen und den Austausch von Lehrinhalten und Lehrenden weiter gefördert werden. Beispiele sind:

## Lehre

- Filmgeschichte/Medienwissenschaft: Schwerpunkt Regisseurinnen, Gender, Transsexualität, mediale Körperinszenierung, Gendertheorie
- Gender und Film, Gender und Genre, Sexualisierte (Gewalt-)Darstellung, Gender als Modus ästhetischer Erfahrung
- Gestaltungsmöglichkeiten der filmischen Präsentation: Dramaturgie, Casting, der Körper (Kostüm, Maske), Kadrage und Auflösung (Kamera), Editing Gender (Montage)
- Masterclasses, Filmreihen von und mit Filmemacherinnen

## Forschung

- Förderung sowohl theoretisch-künstlerischer, als auch wissenschaftlicher Abschlussarbeiten der Studierenden mit genderrelevanten Themen
- Förderung der Forschung von Lehrenden zu gender- und diversitätsrelevanten Themengebieten und ihren Schnittstellen (Gender - Queer Theory, Migration, Ethnizität)

## Hochschulübergreifende Veranstaltungen

- Forschungskonferenz: Babelsberger Salon: 1. Symposion zu Gender/Forschung/Film, Mai 2018
- Doppel-Konferenz der europäischen Filmhochschulen zu Gender, Diversity and Filmmaking in Amsterdam, November 2018, und Köln, März 2019

## MACHT: Genderparität in den Hochschulstrukturen

*„Zu Beginn der bürgerlichen Gesellschaft haben die Philosophen Immanuel Kant und Johann Gottlieb Fichte gesagt: Der Bürger ist immer und prinzipiell ein Mann. Denn sowohl die Vernunft wie auch der Staat sind per Definition männliche Wesen. Die Frau ist nur Materie. Frauen sind keine Subjekte, sie sind abhängig, unmündig und haben einen angeborenen Liebestrieb, der sie zu unsicheren Kantonistinnen für öffentliche Ämter macht. (...) Dies also ist das tiefe Fundament der bürgerlichen Gesellschaft, in der wir noch heute leben.“*

*(aus dem Impulsvortrag von Jutta Brückner, Pro Quote Regie, Berlinale 2016)*

Warum ist die Anzahl der Professorinnen immer noch nicht annähernd so hoch (lt. NRW Gender-Report 2016 ca. 22% Professorinnen an deutschen Hochschulen) wie die ihrer männlichen Kollegen, und das, obwohl es in der Statusgruppe der akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nahezu paritätisch zugeht? Auch sind Stellen mit leitender Funktion immer noch häufiger von Männern besetzt. Nicht zuletzt wegen ihrer Vorbildfunktion wird Genderparität in den verschiedenen Statusgruppen und Kommissionen angestrebt. Ebenso ist das Ziel, den Anteil von Bewerberinnen insbesondere in den traditionell überwiegend männlich besetzten Studiengängen zu erhöhen.

## EMPOWERMENT: Studierende und Lehrende

Die Filmhochschulen sehen sich in der Verantwortung, das jeweilig unterrepräsentierte Geschlecht (derzeit sind dies meist Frauen) gezielt zu fördern - dabei geht es auch um den Einsatz finanzieller Mittel. Dies soll einerseits die Studierenden schon während des Studiums darauf vorbereiten, sich in der Branche besser positionieren zu können, andererseits die Lehrenden in ihrer beruflichen (akademischen) Karriere unterstützen.

Beispielhafte Formate sind:

- Into The Wild – hochschulübergreifendes Mentoring Programm für Studentinnen und Absolventinnen
- Coachingformate Verhandlungstechnik, Rhetorik, Selbstpräsentation, Führungskompetenz (mit ECTS in Schlüsselkompetenzen)
- Unterstützungsformate zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie: Mutterschutz, Elternzeit und flexibler Wiedereinstieg sind nicht immer und überall selbstverständlich.

## **SELBSTVERPFLICHTUNGEN: Es muss noch mehr passieren**

Solange es sichtbare und überprüfbare Gender-Ungleichheiten in der Filmbranche gibt, sind wir als Filmhochschulen in Deutschland dazu verpflichtet, den weiblichen Filmnachwuchs so zu fördern, dass er paritätisch in der Branche Fuß fassen und zukünftig erfolgreich vertreten sein kann. Dabei verstehen wir Gendergerechtigkeit als ein Thema, das ebenso das produktive Miteinander der Geschlechter wie auch die Reflexion ihrer jeweiligen Rollenbilder und deren Kompetenzzuschreibung umfasst.

Die deutschen Filmhochschulen sehen sich in einer Vorbildfunktion in Bezug auf Geschlechterparität und die Vermittlung von Genderkompetenz. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, diese Impulse in die audiovisuelle Medienbranche und in die Gesellschaft als Ganzes weiter zu geben und uns zugleich mit den Brancheninitiativen (u.a. WIFT, Pro Quote) weiter zu vernetzen. Mit folgenden - am jeweiligen Hochschulhintergrund auszurichtenden - Selbstverpflichtungen und Vorhaben unterstreichen die genannten Hochschulen dieses Ziel und streben zugleich an, die Zusammenarbeit und den Austausch unter den Hochschulen zu verstärken.

1. Entwicklung von Frauenförderplänen bzw. Gleichstellungskonzepten zur Umsetzung der Chancengleichheit.
2. Durchführung genderbewusster Berufungsverfahren (u.a. Erlass von Richtlinien zur Durchführung, verpflichtende Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten, Nachweis von Genderkompetenz als verpflichtendes Kriterium).
3. Erhöhung des Frauenanteils bei den neu zu besetzenden Professuren unter Berücksichtigung der Eignung mit dem Ziel eines paritätischen Professorinnenanteils.
4. Ziel paritätische Besetzung von Aufnahmekommissionen und Berufungsausschüssen.
5. Geeignete Erhöhung der Kapazitäten von Gleichstellungsbeauftragten (finanziell, personell), Einrichtung einer Gleichstellungsbeauftragten auch bei Schulen mit privaten Rechtsformen.
6. Aufnahme und Vertiefung von Lehrveranstaltungen zur Vermittlung von Genderkompetenz in die Curricula und Sensibilisierung für die Relevanz der Thematik in allen Departments.
7. Weiterbildungsangebote in Genderkompetenz für Lehrende.
8. Angebote von Coaching- und Mentoringprogrammen für weibliche Lehrende und Studierende.
9. Förderung der Forschung von Lehrenden zu gender- und diversitätsrelevanten Themen.
10. Erhöhung der Anzahl Bewerberinnen auch in den traditionell männlich dominierten Studiengängen mit dem Ziel paritätischer Aufnahme von Studierenden nach der künstlerischen Eignungsprüfung.
11. Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten an allen Hochschulen.
12. Verpflichtung zu einer Null-Toleranz-Maxime im Umgang mit sexualisierter Gewalt und jeglicher Form von Diskriminierung.
13. Erstellung eines Aktionsplans an jeder Hochschule mit konkreter Zielsetzung: Zielgrößen und Zeitrahmen, finanzielle und personelle Ausstattung.
14. Vernetzung und Austausch der von den jeweiligen Hochschulen mit der Durchführung betrauten Personen.
15. Auswertung in 2020: Dokumentation der Umsetzung der selbstverpflichtenden Maßnahmen und Präsentation in geeigneter Öffentlichkeit.

**Berlin, Köln, Ludwigsburg, München, Potsdam im Februar 2018**