



FILMUNIVERSITÄT  
BABELSBERG  
KONRAD WOLF

# **Gleichstellungskonzept**

**der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF.  
(Zeitraum 2021-2026)**



# Inhaltverzeichnis

1. Die Verantwortung der Filmuniversität .....	3
2. Kontext und Einbettung .....	5
2.1 Verknüpfung der Gleichstellungsarbeit mit gesetzlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben .....	6
2.2 Einbettung des Gleichstellungskonzepts in Bezug auf und Verortung der Gleichstellungsthematik in anderen strategischen Papieren der Universität .....	6
3. Handlungsfelder und Zielsystem .....	7
3.1 Aufbau der Übersicht und des Maßnahmenkatalogs .....	8
4. Handlungsfelder und Maßnahmen .....	11
4.1 Handlungsfeld 1 – Studium, Lehre und Weiterbildung .....	11
4.1.1 Maßnahmen und Angebote auf Ebene der Studierenden .....	11
4.1.2 Sensibilisierung von Lehrpersonen und Erweiterung des Angebots für Studierende .....	13
4.1.3 Projektfördermittel Gleichstellungsbeauftragte .....	13
4.1.4 Übersicht bestehende und geplante Maßnahmen im Handlungsfeld 1 .....	14
4.2 Handlungsfeld 2 – Forschung und Transfer .....	15
4.2.1 Förderung von wissenschaftlich, wissenschaftlich-künstlerischer und künstlerischer Forschung zu gender- und diversitätsrelevanten Themen .....	15
4.2.2 Genderbezogener Transfer in die Filmbranche und in die Gesellschaft .....	16
4.2.3 Übersicht bestehende und geplante Maßnahmen im Handlungsfeld 2 .....	18
4.3 Handlungsfeld 3 – Governance und Hochschulkultur .....	19
4.3.1 Verankerung der Gleichstellungsarbeit auf Leitungsebene und in allen Bereichen .....	20

4.3.2 Qualitätsmanagement, Monitoring und Controlling . . . . .	20
der Gleichstellungsmaßnahmen	
4.3.3 Ausbau der internen und externen Kommunikation . . . . .	22
im Bereich Gleichstellung	
4.3.4 Gleichstellungsarbeit und Antidiskriminierung . . . . .	22
sowie weitere Vielfaltsdimensionen	
4.3.5 Übersicht bestehende und geplante Maßnahmen . . . . .	25
im Handlungsfeld 3	
4.4. Handlungsfeld 4 – Personal und Organisation . . . . .	26
4.4.1 Akademischer Mittelbau . . . . .	26
4.4.2 Professuren . . . . .	29
4.4.3 Lehrbeauftragte . . . . .	32
4.4.4 Administrativ-technisches Personal . . . . .	33
4.4.5 Übersicht bestehende und geplante Maßnahmen . . . . .	34
im Handlungsfeld 4	

# 1. Die Verantwortung der Filmuniversität

Als traditionsreiche Filmhochschule ist die Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF die größte der sieben staatlichen Filmhochschulen in Deutschland und zugleich mit rund 904 Studierenden und 200 hauptamtlich Beschäftigten in Lehre, Forschung und Verwaltung die kleinste staatliche Hochschule im Land Brandenburg. Hier wird Film als narratives und technologisches Medium, als künstlerische und gesellschaftliche Praxis und als eine Größe, die Bildung, Unterhaltung und kulturelles Erbe prägt, gelehrt und erforscht. Die Filmuniversität ist ein Raum der kritischen Reflexion und der respektvollen Zusammenarbeit. Eine innovative, ethisch verantwortliche und zukunftsorientierte Hochschule beruht auf den Grundwerten der Freiheit von Wissenschaft und Kunst, auf Integrität, Verantwortung und Demokratie. Laut Brandenburgischem Hochschulgesetz (BbgHG §7) ist die Filmuniversität Babelsberg einer gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter in Lehre, Forschung und beruflicher Praxis verpflichtet. Um bestehende Ungleichgewichte zu beseitigen, steht dabei die Förderung von Frauen im Fokus der Aktivitäten und Maßnahmen<sup>1</sup>. Solange es sichtbare und überprüfbare Gender-Ungleichheiten in der Wissenschaft und in der Kultur- und Medienbranche gibt, sind wir als Filmuniversität dazu verpflichtet, den weiblichen Nachwuchs so zu fördern, dass er paritätisch in Kunst und Wissenschaft Fuß fassen und zukünftig erfolgreich vertreten sein kann.

Als auf das Medium Film in seinen künstlerischen, technologischen und wissenschaftlichen Dimensionen fokussierte Hochschule hat die Gleichstellungsarbeit der Filmuniversität auch einen erweiterten gesellschaftlichen und branchenbezogenen Fokus, da der Film als genuines Transfermedium eine

---

<sup>1</sup> Wenn wir in diesem Text **Frauen** schreiben, dann meinen wir damit **alle Frauen**, die sich als solche definieren. Wenn wir von **Gender** sprechen, dann meinen wir Geschlecht als soziale Kategorie in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht. Wenn wir das Gender-**Sternchen (\*)** nutzen dient es als Verweis auf den **Konstruktionscharakter** von "Geschlecht". Es soll zwischen männlichen und weiblichen auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten typografisch sichtbar machen und einbeziehen. Wir sind uns des binären Denkens, welches diesem Konzept in einigen Bereichen noch zugrunde liegt und aufgrund von formalen Vorgaben teilweise nicht aufgelöst werden kann, bewusst und streben zugleich die Auflösung dieses binären Verständnisses in der Zukunft an.

starke Breitenwirkung in Bezug auf Repräsentation von Gender hat. Unser Zielsystem im Bereich Gender betrifft daher sowohl die Kernaktivitäten der Hochschule in Lehre, Forschung und Verwaltung als auch eine weitergehende Verantwortung für den Transport von Geschlechterbildern in filmischen Inhalten - mit Blick auf die Aktivitäten der Filmbranche aber auch mit Blick auf die Rezeption in der Gesellschaft. Wir sehen uns in der Verantwortung, den künstlerischen und wissenschaftlichen Diskurs zu fördern, in die Gesellschaft zu tragen und uns entschieden gegen Diskriminierung (Artikel 3 GG) zu stellen. Als ein formativer Faktor innerhalb der nationalen Filmindustrie sieht sich die Filmuniversität Babelsberg dem Wunsch und Bedarf nach Veränderung in der Branche in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt gegenüber. Die Filmuniversität Babelsberg möchte hier mit gutem Beispiel vorangehen, als dem Nachwuchs verpflichtete Institution neue Impulse setzen und sich klar gegen Ignoranz und Populismus und die Angriffe auf Geschlechterpolitik und Geschlechterforschung positionieren.

## 2. Kontext und Einbettung

Im Juli 2014 wurde die Hochschule für Film und Fernsehen „Konrad Wolf“ zur Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF. Seitdem arbeitet die Universität an der strategischen Neuausrichtung und Profilbildung und durchläuft einen grundlegenden und noch andauernden Wandlungsprozess. Dieser umfasst u.a. die Stärkung des Forschungsprofils und die Einführung neuer und forschungsorientierter Studienprogramme. Der notwendige Aufbau strukturierter Karrierewege im akademischen Bereich wurde vorangebracht durch die Erweiterung des Promotionsrechts um eine wissenschaftlich-künstlerische Promotion und die Einführung eines zertifizierten künstlerischen Qualifizierungsprojektes sowie das Recht zur Habilitation im Fach Medienwissenschaft. Auch die systematischere Internationalisierung der Hochschule sowie die Stärkung der Transferaktivitäten wurden vorangetrieben. Parallel dazu erfolgten die komplette technologische Erneuerung der digitalen Infrastruktur sowie eine Prozessoptimierung und Digitalisierung der Verwaltung. Im Zuge dieses Transformationsprozesses ist auch die Ausrichtung der Gender- und Antidiskriminierungspolitik der Hochschule weiterhin im Wandel begriffen. Dies gilt allerdings nicht für die andauernd gültige Zielsetzung der gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter in Lehre, Forschung und beruflicher Praxis, der sich die Hochschule seit Jahren verpflichtet fühlt und die in den Frauenförderrichtlinien der Filmuniversität seit 2001 fest verankert ist. Diese Zielsetzung war bereits Ausgangspunkt für die erfolgreiche Bewerbung zum Professorinnenprogramm I im Jahr 2008 und der erneut erfolgreichen Bewerbung zum Professorinnenprogramm III im Jahr 2019. Schon im Vorfeld zu der Bewerbung für das Professorinnenprogramm III hat die Filmuniversität Babelsberg als wichtigen Schritt zur Anpassung ihres Gleichstellungskonzeptes ein Strategiepapier mit dem Titel „Die gleichstellungspolitische Mission der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF“ formuliert. Die im Professorinnenprogramm III angedachte und vom im November 2020 neu eingerichteten Genderbüro schon begonnene Implementierung der Maßnahmen bilden dabei einen zentralen Referenzpunkt für die Ausarbeitung des Gleichstellungskonzeptes.

## **2.1 Verknüpfung der Gleichstellungsarbeit mit gesetzlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben**

Die Gleichstellungsarbeit an der Filmuniversität basiert auf Artikel 3 des Grundgesetzes sowie dem Übereinkommen des Europarates – die sog. Istanbul Konvention – die vorschreibt, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den Verfassungen und Rechtssystemen der Unterzeichnerstaaten verankert sein muss und sämtliche diskriminierenden Vorschriften abzuschaffen sind. Zudem geht die Verpflichtung offensiv gegen Gewalt an Frauen, psychische Gewalt (Artikel 33), körperliche Gewalt (Artikel 35) oder sexuelle Belästigung (Artikel 40) vor. Weiterhin liegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Brandenburgische Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz zugrunde. Grundlage bilden zudem die im Jahr 2017 zwischen den brandenburgischen Hochschulen und dem MWFK vereinbarten „Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“ und die in der 2014 unterzeichneten Charta „Familie in der Hochschule“ vereinbarten Standards zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben in Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützender Tätigkeit. Ebenso ist die Gleichstellung zentraler Bestandteil des Hochschulvertrags 2019 – 2023 mit dem Land Brandenburg.

## **2.2 Einbettung des Gleichstellungskonzepts in Bezug auf und Verortung der Gleichstellungsthematik in anderen strategischen Papieren der Universität**

Die Filmuniversität hat sich an verschiedenen Stellen mit ihren Zielen und Vorhaben der Gleichstellung verpflichtet. Sie ist im Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule 2019 – 2023 fest verankert; ebenso im 2017 formulierten Leitbild, den Frauenförderrichtlinien, sowie im Personalentwicklungskonzept und in der Grundordnung. In einer von der Filmuniversität initiierten und gemeinsam veröffentlichten Selbstverpflichtungserklärung „Gemeinsam für Gendergerechtigkeit“ hat sie sich im Februar 2018 mit fünf anderen staatlichen deutschen Filmhochschulen auf verbindliche Ziele verständigt.



# 3. Handlungsfelder und Zielsystem

Um alle Bereiche der Filmuniversität einzubeziehen und über alle Statusgruppen hinweg Maßnahmen und Angebote im Sinne des Gender Mainstreamings auszuarbeiten und anzubieten, werden in den folgenden Kapiteln verschiedene Handlungsfelder identifiziert, für jedes Handlungsfeld spezifische Maßnahmen formuliert und das Zielsystem erläutert. Eine dementsprechende Verknüpfung dieser Maßnahmen mit einem nachhaltigen Monitoring- und Controlling System wird in Handlungsfeld 3 - Governance und Hochschulkultur ausgeführt.

Das übergeordnete Zielsystem besteht aus folgenden Punkten:

1. Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Kaskadenmodell<sup>2</sup> von Studentinnen bis zu Professorinnen).
2. Verbesserung der Voraussetzungen für akademische Laufbahnen von Frauen an künstlerischen Hochschulen im Allgemeinen und der Filmuniversität im Besonderen.
3. Förderung des Berufseinstiegs und Stärkung der beruflichen Laufbahn von Frauen im Film.
4. Filmisch-künstlerische Impulse für gendersensibles Erzählen auf allen Ebenen der filmischen Entwicklung und Produktion, sowohl in der Lehre als auch durch Weiterbildungsmaßnahmen für die Branche.
5. Förderung der Genderforschung mit Filmbezug.

---

<sup>2</sup> Das Kaskadenmodell wurde 2011 von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz verabschiedet. Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Vgl. [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards)

6. Förderung von Frauen in den administrativen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
7. Sichtbarmachung der Gleichstellungsarbeit.
8. Sichtbarmachung im Sinne von Vorbildern von Alumnae der Filmuniversität allgemein und von Frauen im Besonderen, die in traditionell männlich konnotierten Film- und Medienberufen tätig sind.
9. Sichtbarmachung der Forschung von Frauen und über Frauen bzw. Gender.
10. Förderung der Chancengleichheit unabhängig von Race, Gesundheit/Körper, Alter, Religionszugehörigkeit, Nationalität, sozioökonomische Herkunft und sexueller Orientierung mit dem Ziel einer durch Diversität und Inklusion geprägten Universität.
11. Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen zu den Themenfeldern Gender, Diversität und Antidiskriminierung.
12. Erarbeitung eines Diversitätskonzepts für die Filmuniversität und deren Organisationsstruktur, begleitend dazu die Entwicklung eines "Code of Conduct", auf den sich alle Hochschulangehörigen verständigen.
13. Schaffung eines Controlling- und Monitoring Systems auf der Grundlage der vorhandenen Möglichkeiten und Ausbau der (Software-) Systeme.

### **3.1 Aufbau der Übersicht und des Maßnahmenkatalogs**

Das oben ausgeführte Zielsystem wird auf folgenden Handlungsfeldern bearbeitet:

- Studium, Lehre und Weiterbildung
- Forschung und Transfer

- Governance und Hochschulkultur
- Personal und Organisation.

Um das Zielsystem an die jeweiligen Handlungsfelder anzupassen, werden verschiedene **Maßnahmen** ausgearbeitet.

Dabei werden den verschiedenen Maßnahmen **Ziele** zugeordnet: **Sensibilisierung** soll für eine gender- und diversitätssensible Perspektivenerweiterung stehen und auf einen Kultur- und Organisationswandel hinarbeiten. **Weiterbildung** zeigt dazu eine tiefgehende Sensibilisierung für diese Perspektiven in der eigenen Arbeit an der Filmuniversität und darüber hinaus auf. Die Ziele **Sichtbarkeit** und **Vorbilder aufzeigen** werfen ein Schlaglicht auf die schon vorhandenen Beispiele und Angebote, die an der Filmuniversität vorhanden sind bzw. neu hinzugewonnen werden sollen. Das Ziel **Unterstützende Strukturen ausbauen** soll alle Statusgruppen mit flankierenden Maßnahmen in ihrer Arbeit unterstützen. **Erhöhung des Frauenanteils** sowie **Karriereentwicklung** und **Netzwerke** stehen für Maßnahmen, die strukturelle Hindernisse für Frauen abbauen und im Sinne des Kaskadenmodells den Fokus dazu auf die Erhöhung des Frauenanteils sowohl im wissenschaftlichen als auch im künstlerischen Bereich legen. Dazu stehen die Ziele **Stärkung der gender- und diversitätssensiblen Perspektiven** und **Wissensgenerierung** für die Sichtbarmachung von Mechanismen des Ausschlusses und der Diskriminierung und gleichzeitig der Aufbereitung von Strategien und Policies für einen Wandel der Universitäts- und Branchenkultur. Die Punkte **Controlling** sowie **Monitoring** sollen die Möglichkeiten des Qualitätsmanagements und der Nachvollziehbarkeit im Bereich der Gleichstellungsarbeit stärken. Das Ziel **Intersektionale Perspektiven aufzeigen** öffnet Möglichkeiten, den Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter mit anderen Vielfalts- bzw. Diskriminierungskategorien zu kombinieren.

Dazu kommt noch die Zuordnung dieser Ziele zu bestimmten **Zielgruppen**. Hier soll vor allen Dingen sichergestellt werden, dass die geplanten Maßnahmen inhaltlich passgenau auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppen zugeschnitten werden können. Dabei werden **Studierende** genauso in den Blick genommen wie **Lehrende, Professor\*innen, akademische Mitarbeiter\*innen**, in **Projekten Mitarbeitende** und die **Verwaltung. Angehörige aller**

**Statusgruppen, Hochschulöffentlichkeit** und **externe Partner\*innen** stellen noch einmal übergeordnete Kategorien dar, bei der Zielgruppe **Mitglieder von Berufungskommissionen** wird die Gruppe dagegen noch einmal enger gefasst. Besonderes Augenmerk liegt bei einigen Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming auf **Schülerinnen, Studentinnen, akademische Mitarbeiterinnen, (Post)-Doktorandinnen, Professorinnen** sowie **Forscherinnen**.

Hinzu kommt als weitere Zuordnung ein **Format**. Hierbei soll durch die Merkmale **wiederkehrende Veranstaltung** bzw. **wiederkehrende Aktionen, dauerhafte Einrichtung** oder **einmalige Aktionen** festgehalten werden, wie die Maßnahmen ausgestaltet werden können und in welchem Turnus sie durchgeführt und überprüft werden müssen.

Das Festhalten der **Zuständigkeiten** in der **Umsetzungsphase** dient vor allem in der weiteren Implementierung als wichtige Referenz.

Über die Kategorie **Verortung im Zielsystem** wird dann eine Rückbindung an das übergeordnete Zielsystem (siehe oben) geschaffen.

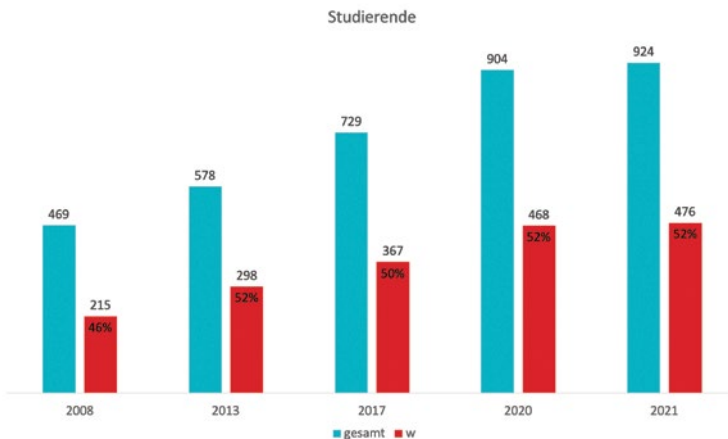
# 4. Handlungsfelder und Maßnahmen

## 4.1 Handlungsfeld 1 – Studium, Lehre und Weiterbildung

Das Handlungsfeld Studium, Lehre und Weiterbildung sieht die besondere Verantwortung der Filmuniversität Babelsberg als einer Bildungs- sowie Ausbildungsinstitution, die die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen nachhaltig fördern, die Reflexion von Geschlecht und Diversität in der eigenen Praxis und Wahrnehmung aufzeigen und den Übergang Studium – Beruf konsequent in den Blick nehmen will. Daher sind die Hauptziele für das Handlungsfeld die Förderung von Aktivitäten zum Erreichen einer durchgängig paritätischen Verteilung von Studierenden und Lehrenden, die Berufsvorbereitung und die Auseinandersetzung mit Geschlechterbildern im Film, in Studieninhalten und in der filmischen Arbeit.

### 4.1.1 Maßnahmen und Angebote auf Ebene der Studierenden

Die Studierendenzahl an der Filmuniversität Babelsberg betrug im Wintersemester 2020/2021 insgesamt 904 Studierende, davon waren 51,8% weiblich. Im Jahresvergleich wird dabei deutlich, dass die Filmuniversität den Frauenanteil bei insgesamt steigenden Studierendenzahlen weiter kontinuierlich steigern konnte.



Weiterhin bleibt die Verteilung der Studierenden auf die jeweiligen Studiengänge ein Hauptaugenmerk bei der Maßnahmengestaltung: Der Frauenanteil im Studiengang Sound konnte von 13,5% (Sommersemester 2018) auf 16,3% (Wintersemester 2020/21) gesteigert werden, bleibt aber insgesamt niedrig. Ähnliches lässt sich im Studiengang Cinematography beobachten, der jedoch eine Steigerung von 31% auf 38,7% zeigt. Der Bereich Filmmusik dagegen hat sogar einen niedrigeren Frauenanteil für den gleichen Zeitraum zu verzeichnen, von 31,3% auf 25%<sup>3</sup>. Somit bleiben die traditionell männlich besetzten Gewerke ein Feld für die Gleichstellungsarbeit. Hieran anschließend setzt die Filmuniversität einige der Maßnahmen fort, die schon erfolgreich angelaufen sind: Die Summer School spricht dezidiert junge Frauen zwischen 15-18 Jahren an, um sie für Bild- oder Tongestaltung zu begeistern. Um weiterhin einen Fokus auf die Ansprache von Frauen in den „Mangelfächern“ zu legen, werden im Rahmen des Studierendenmarketings Maßnahmen ergriffen, wie die prominente Sichtbarmachung von Frauen als Vorbildern in Infomaterialien und auf Social Media. Der im Juli 2021 stattfindende Sommerworkshop „GIRLS, Make MOVIES!“ mit Studentinnen und Professorinnen der Filmuniversität soll mit Hands On- und Empowerment-Workshops Mädchen und junge filmbegeisterte Frauen fördern und somit zu mehr Diversität in den Filmschulen und in den Filmberufen beitragen. Weiterhin wird am brandenburgweiten Zukunftstag und in der Kinderfilmuniversität – ein Workshop Programm für Kinder – gezielt der weibliche potenzielle Nachwuchs angesprochen. In den Aufnahmeprüfungen sollen die Auswahlkommissionen explizit in allen Fächern immer auch mit Professorinnen, akademischen Mitarbeiterinnen und Studentinnen besetzt sein.

Die Maßnahmen für ein familienfreundliches Studium sind etabliert und es werden weiterhin u.a. ein Betreuungskontingent des uniahen „Fröbelkindergarten am Filmpark“ sowie flexible und von der Hochschule mitfinanzierte Kinderbetreuungsangebote der „Die Kinderwelt gGmbH“, beispielsweise für Filmdreh, angeboten. Außerdem soll die Beratung von Studierenden zu Fragen von Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft, zu Elterngeld und zu Mutterschutz weiterhin angeboten werden. Im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden allgemeinen Studierendenbefragung zeigt sich eine deutlich steigende Zustimmung zur Aussage „Die Filmuniversität ermöglicht mir ein

---

3 Die Zahlen sind aufgrund der kleinen Fallzahlen nur bedingt aussagekräftig.

familienfreundliches Studium“ von 29% im Jahr 2013, über 36% im Jahr 2016 auf 40% im Jahr 2018. Diese Werte belegen, dass die o.g. Maßnahmen greifen. Die Umfragen sollen weiterhin regelmäßig durchgeführt und evaluiert werden um ggf. schnell reagieren und nachjustieren zu können.

### **4.1.2 Sensibilisierung von Lehrpersonen und Erweiterung des Angebots für Studierende**

Die Sensibilisierung von Lehrpersonen für Gender und Diversität steht im Zentrum, markiert durch Weiterbildungsmaßnahmen und Zusammenarbeit mit etablierten Netzwerken. Dazu gehört auch die Einführung einer gesonderten Komponente von Gender und Diversität in den Berufungsvereinbarungen. Die kontinuierliche Erweiterung des Lehrangebots im Bereich Gender und Diversität wird darüber hinaus durch die Finanzierung von Lehraufträgen gesichert, die ebenfalls aus Gleichstellungsmitteln gefördert werden können.

Ein verstärktes Augenmerk wird in Zukunft auf die Sichtbarmachung der Karrierewege in den unterschiedlichen Studienbereichen und Gewerken gelegt, um so die informellen Netzwerke und Mechanismen im Übergang Studium – Beruf aufzuzeigen, sei es über Veranstaltungen mit erfolgreichen Absolventinnen der Filmuniversität oder über Angebote wie das Mentoring-Programm „Into the Wild“.

### **4.1.3 Projektfördermittel Gleichstellungsbeauftragte**

Eine tragende Säule vieler Maßnahmen in diesem Bereich sind die Projektfördermittel der Gleichstellungsbeauftragten. Jährlich werden 7% der Fakultätsmittel (gleichstellungspolitische Komponente) zur Verfügung gestellt, um Werkstätten und Projekte von Lehrenden und Studierenden mit Bezug zur Genderthematik zu unterstützen, aber auch die Anschaffungen von Büchern und Medien mit Gender- und Diversitätsbezug in der Bibliothek zu finanzieren. Um hier mehr Sichtbarkeit zu schaffen, werden in Zukunft die geförderten Werkstätten, Projekte und Anschaffungen auf der Gleichstellungs-Homepage aufgeführt, ebenso, wie dort die Antragsmodalitäten und Formulare einzusehen sind. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie das Genderbüro beraten die Studierenden während der Antragsphase.

## 4.1.4 Übersicht bestehende und geplante Maßnahmen im Handlungsfeld 1

Maßnahme	Ziele	Zielgruppe	Format	Zuständigkeiten	Umsetzungsphase	Verortung im Zielsystem
Gezielte Ansprache von Frauen im Rahmen des Studierendenmarketings/der Öffentlichkeitsarbeit	Sichtbarkeit, Vorbilder aufzeigen, Sensibilisierung, Erhöhung des Frauenanteils	Schülerinnen, Studentinnen	Wiederkehrende Aktionen	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Bereich Kommunikation und Marketing)	Angelaufen	Ziel 1; Ziel 8
Besonderes Augenmerk auf Bewerberinnen in Aufnahmeprüfungen	Erhöhung des Frauenanteils	Studentinnen	Wiederkehrende Veranstaltungen	Auswahlkommissionen, Studierendenbüro	Angelaufen	Ziel 1; Ziel 10
Beratung /Finanzierung von Kindergartenplätzen zur Förderung von Chancengleichheit von Studierenden mit Kindern	Unterstützende Maßnahmen ausbauen	Studierende	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Präsidium und Service Familie)	Angelaufen	Ziel 1; Ziel 2
Studierendenbefragung mit Augenmerk auf familienpolitische Komponente	Unterstützende Maßnahmen ausbauen, Sensibilisierung	Studierende	Wiederkehrende Aktionen	Qualitätsmanagement	Implementiert	Ziel 1; Ziel 13
Projektfördermittel der GBA	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, unterstützende Maßnahmen ausbauen	Studierende/Lehrende	Dauerhafte Einrichtung	GBA	Implementiert	Ziel 1; Ziel 4; Ziel 5; Ziel 7; Ziel 11
Gender-Reading in der Bibliothek	Sensibilisierung, Vorbilder aufzeigen	Studierende, Lehrende	Dauerhafte Einrichtung	GBA und Bibliothek	Angelaufen	Ziel 4; Ziel 5; Ziel 7
Auslobung eines Preises für ein hervorragendes studentisches Projekt mit Bezug zu Gender/Diversität	Sichtbarkeit, intersektionale Perspektiven aufzeigen	Studierende	Wiederkehrende Aktionen	GBA	In Vorbereitung	Ziel 4; Ziel 5; Ziel 7; Ziel 8; Ziel 11
Erweiterung des Lehrangebots mit Bezug zu Gender und Diversität in allen Studiengängen	Sensibilisierung Weiterbildung, intersektionale Perspektiven aufzeigen	Studierende, Lehrende	Wiederkehrende Veranstaltungen	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Studienkoordination)	Angelaufen	Ziel 4; Ziel 7 ; Ziel 11
Weiterbildung für Lehrende im Bereich Genderkompetenz	Sensibilisierung, Weiterbildung, intersektionale Perspektiven aufzeigen	Lehrende	Wiederkehrende Veranstaltungen	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Kooperation Netzwerks sqb)	In Vorbereitung	Ziel 11
Übergang Studium – Beruf für Frauen transparenter machen	Sichtbarkeit, Sensibilisierung, Netzwerken	Studentinnen	Wiederkehrende Veranstaltungen	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Alumni-Referentin)	In Vorbereitung	Ziel 3; Ziel 8
Gesonderte Komponente Gender und Diversity in den Berufsvereinbarungen	Sensibilisierung, Hochschulkultur	Professor*innen	Einmalige Aktion	Präsidentin und GBA	Implementiert	Ziel 11



## 4.2 Handlungsfeld 2 – Forschung und Transfer

Der Bereich Forschung und Transfer verknüpft zwei wesentliche Säulen der Filmuniversität mit der Gleichstellungsarbeit. Einerseits werden mittels der wissenschaftlichen, der wissenschaftlich-künstlerischen und der künstlerischen Forschung neue und erweiterte Perspektiven auf Gender in audiovisuellen Medien und gendersensibles Erzählen sichtbar. Gleichzeitig werden diese Perspektiven im Bereich Transfer für die Branche und weitere Multiplikator\*innen aufbereitet und sichtbar gemacht. Schwerpunkte in diesem Handlungsfeld sind daher die Förderung und Ausweitung von Genderforschung im Bereich audiovisueller Medien und die Verbreitung und Reflexion von Filmen und Projekten, die sich mit Rollen- und Geschlechterbildern auseinandersetzen. Darüber hinaus werden die Unterstützung und Initiierung von film- und medienpolitischen Aktivitäten, die Förderung eines Branchendiskurses und eines gesellschaftlichen Diskurses mit den Mitteln des Films, u.a. durch zielgruppenwirksame Veranstaltungen, in den Fokus genommen. Die direkten Weiterbildungsangebote für die Branche werden verstetigt und ausgebaut.

### 4.2.1 Förderung von wissenschaftlich/wissenschaftlich-künstlerischer/künstlerischer Forschung zu gender- und diversitätsrelevanten Themen

Die Unterstützung und Sichtbarmachung von Forschungsprojekten im Bereich Genderforschung mit Filmbezug an der Filmuniversität stellt ein zentrales Anliegen für die kommenden Jahre dar. Hervorzuheben sind hier beispielhaft Projekte/Forschungen wie „Gender Inequality in Global Screen Industries“, aus dem DAAD Programm „Projektbezogener Personenaustausch PPP Australien“ gefördert und die Studie „Where Are the Women Directors? Report on gender equality for directors in the European film industry 2006-2013 – National Report Germany“ des European Women’s Audiovisual Network (EWA). Die Forschungsergebnisse von Studien mit Genderbezug lassen sich in einer Vielzahl von Publikationen und Abschlussarbeiten wiederfinden. Eine gebündelte Sichtbarmachung dieser Forschungsprojekte ist auch im Bereich des Ausbaus der internen und externen Kommunikation angedacht.

## 4.2.2 Genderbezogener Transfer in die Filmbranche und in die Gesellschaft

Die Filme der Hochschule sind das wichtigste Transferinstrument in die Gesellschaft. Dieser Transfer hat drei wesentliche Ausprägungen: Stärkung des weiblichen Nachwuchses im Film, Transfer im Bereich der Genderforschung und die Auseinandersetzung mit der Darstellung von Gender und Diversität im Film, nicht nur in der hochschulinternen Lehre und Forschung, sondern auch in den künstlerischen Projekten der Hochschule und als Gegenstand von Transfer und Weiterbildung. Dazu gehört auch die Vernetzung mit Multiplikator\*innen an anderen Filmhochschulen und weiteren Institutionen mit Branchenbezug.

Studierende und auch Mitarbeiterinnen können Förderung aus Gleichstellungsmitteln für ihre Vorhaben beantragen. Seit 2014 konnten etwa 20 Projekte im Jahr aus diesen Mitteln gefördert werden. Es entsteht eine Vielzahl von Formaten, die Geschlechterbilder in differenzierter Weise zeigen und sich auf vielerlei Ebenen mit Darstellung von Gender implizit oder explizit auseinandersetzen.

Da viele Bewerberinnen für Positionen akademischer Mitarbeiterinnen und Professorinnen im künstlerischen Bereich keinem „klassischen“ akademischen Karriereweg folgen, sondern als „Quereinsteigerinnen“ bzw. als Erstberufene aus der Filmbranche kommen, dient die Nachwuchsarbeit sowohl der Stärkung des weiblichen Nachwuchses in der Film- und Medienbranche als auch dem akademischen Nachwuchs. Eine wichtige Maßnahme ist die Teilnahme von Studentinnen und Absolventinnen der Filmuniversität am Mentoring-Programm „Into the Wild“, das im Jahr 2016 startete. Dies ist ein einjähriges Mentoring-Programm für junge Filmemacherinnen aller Filmhochschulen in Deutschland und vernetzt diese mit zukünftigen Arbeitskolleginnen aus der Branche.

Im Jahr 2018 entwickelte und veröffentlichte die Filmuniversität auf Initiative der Präsidentin gemeinsam mit den übrigen staatlichen Filmhochschulen eine Selbstverpflichtung zur Gendergerechtigkeit an Filmschulen. Diese wurde erstmals im Rahmen der Berlinale 2018 vorgestellt und in 2020 evaluiert.

Die Selbstverpflichtung ist ein starkes Signal in die Branche und an die Absolventinnen der Filmhochschulen. Diese Vernetzung und der Austausch zwischen den jeweiligen Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten der Filmschulen soll weiterbestehen und durch gemeinsame Aktionen für gegenseitige Unterstützung und Sichtbarkeit sorgen.

Das Erich-Pommer-Institut (EPI), das Weiterbildungsinstitut der Filmuniversität, bietet mit „sparkx - Das Leadership-Programm für Frauen in Medienunternehmen“ und einem Seminarangebot für Frauen mit dem Titel „e:course | net.works - Erfolgreiches Networking für Frauen“ Frauen in der Medien- und Filmbranche Möglichkeiten, ihre Karriere- und Aufstiegschancen zu verbessern. Ein weiteres Programm, ShiftF, Innovationsmanagement für Frauen in Medienberufen, ist Anfang 2021 gestartet. Die Programme sind vom ESF gefördert und laufen sehr erfolgreich.

Das Programm „Mentoring Plus“ der Potsdam Graduate School an der Universität Potsdam unterstützt auch promovierende und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der Filmuniversität beim beruflichen Ein-, Um- und Aufstieg in der Wissenschaft und in wissenschaftsnahen Berufsfeldern. Dem Transfer der Genderforschung dienen beispielsweise folgende Veranstaltungen: Das Symposium „Raus aus dem Malestream - Feministische Perspektiven im dokumentarischen Filmmachen“ und das Symposium „Gender - Forschung - Film“ des Babelsberger Salons sind ein wichtiger und erfolgreicher Bestandteil dieses Transfers und sollen weitergeführt werden. Und schließlich entwickelt die Filmuniversität die Weiterbildung zu gendersensiblen Erzählen „Beyond Stereotypes“ weiter, die in Kollaboration mit dem Erich Pommer Institut und der MaLisa-Stiftung schon im Jahr 2019, und als online In-House Schulung im Jahr 2020, sehr gute Resonanz erzielen konnte. Hier werden zusammen mit externen Branchenakteur\*innen gender- und diversitätssensible Perspektiven nachhaltig erarbeitet und in die eigene Arbeit integriert.

## 4.2.3 Übersicht bestehende und geplante Maßnahmen im Handlungsfeld 2

Maßnahme	Ziele	Zielgruppe	Format	Zuständigkeiten	Umsetzungsphase	Verortung im Zielsystem
Erhöhte Sichtbarkeit schaffen für Forschungsprojekte/Veranstaltungen mit Bezug zu Gender/Diversität	Sensibilisierung, Sichtbarkeit	Hochschulöffentlichkeit, externe Partner*innen	Dauerhafte Einrichtung	GBA und Genderbüro	In Vorbereitung	Ziel 2; Ziel 4; Ziel 5; Ziel 9
Evaluation und Erneuerung der Selbstverpflichtung zu Gendergerechtigkeit an Filmhochschulen	Sensibilisierung, Sichtbarkeit	Hochschulöffentlichkeit, externe Partner*innen	Einmalige Aktion	GBA	In Vorbereitung	Ziel 2; Ziel 3; Ziel 4; Ziel 5; Ziel 7; Ziel 11
Ausbau der Vernetzung mit anderen Filmhochschulen	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Netzwerken	Hochschulöffentlichkeit, externe Partner*innen	Dauerhafte Einrichtung	GBA	Angelaufen	Ziel 2; Ziel 3; Ziel 4; Ziel 5; Ziel 7; Ziel 11
Ausbau der Vernetzung mit Institutionen mit Branchenbezug	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Netzwerken	Hochschulöffentlichkeit, externe Partner*innen	Dauerhafte Einrichtung	GBA und Genderbüro	Angelaufen	Ziel 2; Ziel 3; Ziel 4; Ziel 5; Ziel 8; Ziel 11
Neuaufgabe/Weiterentwicklung des Babelsberger Salons	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Netzwerken	Hochschulöffentlichkeit, externe Partner*innen	Wiederkehrende Veranstaltungen	GBA	In Vorbereitung	Ziel 4; Ziel 5; Ziel 9
Neuaufgabe/Weiterentwicklung der „Beyond Stereotypes“ Reihe	Sensibilisierung, Weiterbildung	Externe Partner*innen	Wiederkehrende Veranstaltungen	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und EPI sowie MaLisa-Stiftung)	In Vorbereitung	Ziel 4; Ziel 5

## 4.3 Handlungsfeld 3 – Governance und Hochschulkultur

In der Gesellschaft haben Angriffe auf die Geschlechterpolitik und -forschung enorm zugenommen. Forscher\*innen und Gleichstellungsakteur\*innen werden beschimpft, bedroht und angegriffen. Rechtspopulistische Familienkonzepte gefährden die Gleichstellung und eskalierende Konfrontationen verhindern reflektierte Debatten. Zu einem Hochschulklima, in dem sich alle Mitglieder und Angehörigen entfalten und angstfrei studieren, lehren, forschen und arbeiten können, gehört deshalb die klare Ablehnung von diskriminierenden, antifeministischen, rassistischen, antisemitischen, homo- und transfeindlichen sowie anderen menschenverachtenden Einstellungen und Verhaltensweisen.

Die Filmuniversität versteht ihre Gender- und Antidiskriminierungspolitik als ein Herzstück der sich stetig im Wandel befindlichen Hochschule. Hierbei wird Wert auf einen intersektionalen Ansatz gelegt, der davon ausgeht, dass Diskriminierungsformen gleichzeitig und verschränkt zusammenwirken und strukturell über ähnliche Mechanismen funktionieren. Insofern werden über die Ungleichheitskategorie Geschlecht (Gender) hinaus an der Filmuniversität weitere Kategorien, wie Gesundheit/Körper, Race, Aussehen, Alter, Religionszugehörigkeit, Nationalität und sozioökonomische Herkunft bewusst in den Blick genommen. Kunst- und Filmhochschulen gelten per se als exklusive Institutionen. Diesem Eindruck will die Filmuniversität entgegenwirken, indem sie den gesamten Zulassungsprozess, beginnend mit den Online Verfahren, analysiert und mögliche Barrieren und/oder Benachteiligungen in den Abläufen identifiziert. Weiterhin sollen konkrete Arbeits- und Lernsituationen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten statusübergreifend auf Barrieren überprüft und in Einklang gebracht werden. Um die Gleichstellungsarbeit an der Filmuniversität auf allen Ebenen und über alle Statusgruppen hinweg nachhaltig gestalten zu können, muss die Gleichstellungsarbeit somit in allen Bereichen und auch in Zusammenhang mit Dimensionen, wie LGBTQI\* oder Vereinbarkeit, inklusiv gedacht werden. Diese Kategorien bilden ein komplexes Ganzes, dessen Herausforderung sich die Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF mit diesem Gleichstellungskonzept stellen will.

Für das Handlungsfeld Governance und Hochschulkultur sind die Hauptziele somit einerseits die Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Sinne des Gender Mainstreaming auf allen Leitungsebenen und die Kommunikation der Ziele, Zielerreichungen und Maßnahmen in die Organisation hinein. Andererseits stehen der Einsatz von Anreizsystemen und gezielter Mittelvergabe zur Erreichung der Ziele sowie die Implementierung eines Qualitätssicherungs-, Monitoring- und Analysesystems durch Zusammenführung und Ausbau bestehender Datenerhebungen und Qualitätssicherungsmaßnahmen im Vordergrund. Darüber hinaus zielt dieses Handlungsfeld auf die Förderung einer offenen Diskussionskultur ab, u.a. partizipative Formate zur Verbesserung, Verbreiterung und Sichtbarmachung von Angeboten und Maßnahmen, und die Schaffung präventiver Maßnahmen zur Vermeidung diskriminierenden Verhaltens und das Aufzeigen von Anlaufstellen und Unterstützungsangeboten im Bedarfsfall.

### **4.3.1 Verankerung der Gleichstellungsarbeit auf Leitungsebene und in allen Bereichen**

Unmittelbar im Fokus stehen hier die zentralen Akteur\*innen in der Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragte sowie das Genderbüro. Darüber hinaus sind weitere Personen mit Fragen der Gleichstellung befasst und gelten als wichtige Ansprechpersonen: Dekan\*innen, Studiendekan\*innen, Berufungsbeauftragte, Konfliktbeauftragte, Genderbeauftragte/Referat Antidiskriminierung des Studierendenrates, Konfliktbeauftragte und Antidiskriminierungsbeauftragte, sowie die Ansprechpersonen für Familienfreundlichkeit und Gesundheitsmanagement. Ein kontinuierlicher Austausch untereinander bleibt die Grundlage für die erfolgreiche Ausarbeitung und Implementierung der Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung. Die vom Senat in 2019 erstmals eingesetzte Gleichstellungskommission soll als ständige Kommission weiter erhalten bleiben.

### **4.3.2 Qualitätsmanagement, Monitoring und Controlling der Gleichstellungsmaßnahmen**

Daran anschließend ist die Schaffung eines Controlling- und Monitoring Systems auf der Grundlage der vorhandenen Möglichkeiten und eine Erweite-

rung der Systeme und der Software ein zentraler Punkt für die Überprüfung und Justierung der Maßnahmen und Angebote. Die Filmuniversität verfügt über ein leistungsfähiges Qualitätsmanagementsystem, innerhalb dessen regelmäßig Evaluationen und Befragungen vorgenommen werden. Die Qualitäts- und Evaluierungskommission der Universität soll in diesen Prozess einbezogen werden. Zukünftig können Maßnahmen auch mit den neu installierten qualitativen Interviewmethoden evaluiert werden. In den externen Evaluationen der Studiengänge (Akkreditierungen) wird in regelmäßigem Turnus jeder einzelne Studiengang nach Umsetzungen im Genderbereich per peer-review evaluiert und befragt.

Zur Sicherstellung der erfolgreichen Implementierung der geplanten Maßnahmen und Weiterführung der bestehenden ist eine „integrierte“ Controlling-Struktur vorgesehen: Diese verbindet die zentrale Verwaltung mit den dezentralen Organisationseinheiten Vize-Präsident\*innen und Dekan\*innen und wird in die bereits vorhandene Gremien-, Controlling- und Führungsstruktur integriert. Hierzu werden Kennzahlen für die Messung/ Beurteilung der erfolgreichen Umsetzung und Zielerreichung festgelegt. Der Sachstand der Umsetzung soll dann regelmäßig auf zentraler Ebene und mit den entsprechend auf dezentraler Ebene Tätigen\* innerhalb routinemäßig stattfindender Sitzungen thematisiert werden. Der GBA kommt in diesem Verfahren die Rolle der beratenden Unterstützung bei der Umsetzung geplanter Maßnahmen und Verbesserung der Kennzahlen zu. Im Rahmen des Gender- und Diversity-Jahresberichts wird der aktuelle Stand der gleichstellungspolitischen Arbeit einmal im Jahr allen Hochschulangehörigen mitgeteilt. Dieser Jahresbericht soll auch als Grundlage für zukünftige Zielbestimmungen und Maßnahmenentwicklung ebenso wie für Antragsvorhaben im Gender- und Diversity-Bereich dienen. Ein weiteres längerfristiges Ziel ist die Entwicklung und der Aufbau eines digitalen „Data-Warehouse“ auf dessen Plattform sämtliche relevanten Daten für die Gleichstellungs- und Diversity Arbeit dem Genderbüro und der GBA sowie der Hochschulleitung zur Verfügung gestellt werden. So soll ein möglichst aktuelles Monitoring gewährleistet sein.

Um die grundlegenden Überlegungen zu einem Monitoring- und Controlling-System für die Gleichstellungsarbeit zu flankieren, soll eine ständige Senatskommission für Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden. Neben der Gleich-

stellungsbeauftragten (und ihrer/ihren Stellvertreterinnen) als ständigem Mitglied, soll die Kommission mit Angehörigen aller Statusgruppen besetzt werden. Ziel der Kommissionsarbeit soll der beständige Austausch über laufende Maßnahmen und Angebote sein, sowie eine kontinuierliche Überprüfung über die gesteckten Ziele, Umsetzungsphasen und Zuständigkeiten. Dabei wird die administrative Begleitung durch das Genderbüro gewährleistet und der Turnus der Sitzung einmalig im Semester festgelegt.

### **4.3.3 Ausbau der internen und externen Kommunikation im Bereich Gleichstellung**

Ein umfangreiches Maßnahmenbündel stellt der Bereich der internen und externen Kommunikation dar. Hier sollen die Angebote, Aktionen und Förderungen im Bereich Gleichstellung für die Hochschulöffentlichkeit gebündelt dargestellt werden. Dazu gehört die Überarbeitung der Gleichstellungs-Homepage im Jahr 2021 genauso wie die vermehrte Nutzung von Plattformen im Bereich Social Media. Die Schaffung einer Homepage für das Genderbüro mit Informationen zur Arbeit in diesem Bereich, ist in deutscher und englischer Sprache seit Anfang März 2021 online und soll kontinuierlich ausgebaut werden. Die externe Kommunikation der Filmuniversität wird seit Anfang 2021 mit Social Media Beiträgen zu internationalen Gedenktagen im Bereich Gender und Vielfalt gestärkt.

Dazu kommt die geplante Überarbeitung der Empfehlungen für diskriminierungsfreie Kommunikation und Sprache, in der nicht nur gender- und diversitätsgerechte Sprache erneut aufbereitet wird, sondern auch andere Vielfaltsdimensionen diskutiert und aufgenommen werden müssen. Die Überarbeitung der Marketingmaterialien schließt daran an und wird vor allem auch in Zusammenhang mit der besseren Ansprache von Frauen für Studiengänge, in denen sie unterrepräsentiert sind, kombiniert.

### **4.3.4 Gleichstellungsarbeit und Antidiskriminierung sowie weitere Vielfaltsdimensionen**

Der Bereich der Antidiskriminierung nimmt seit dem Jahr 2021 einen besonderen Stellenwert ein. Die Aktion „Respekt21“ wird eine Reihe von Workshops



und Initiativen durchführen, die über alle Vielfaltsdimensionen hinweg und im Sinne von Antidiskriminierung strukturelle Benachteiligung aufdecken, eine Verbesserung der Kommunikation untereinander anstoßen und einen Rahmen für Austausch und Verbesserungen schaffen wollen. In diesem Aktionsjahr sind auch die Perspektiven der Gleichstellungsarbeit und deren Akteur\*innen unmittelbar beteiligt und stärken so die eigenen intersektionalen Ansätze. Die darauf aufbauende Arbeit soll auch weitere Impulse für andere Handlungsfelder erzeugen, z.B. für die Erweiterung der gender- und diversitätssensiblen Perspektiven in der Lehre. Daran anschließend lädt das Aktionsjahr zur weiteren Vernetzung ein, z.B. mit dem seit 2017 bestehenden Forum Diversity, organisiert von Vertreter\*innen der Lehre, welches Veranstaltungen und Vernetzung für alle Statusgruppen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung anbietet.

Auf Wunsch des Studierendenrates wurde eine Unisex-Toilette an der Filmuniversität eingerichtet mit dem Ziel, Trans\*-Personen oder Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, einen diskriminierungsfreien Alltag in der Filmuniversität Babelsberg zu ermöglichen. Diese Initiative soll weitergeführt und weitere Unisex-Toiletten in allen Gebäuden eingeführt werden. Darüber hinaus soll für eine nachhaltige Verankerung der geschlechtsneutralen Möglichkeiten bei Toiletten und Umkleiden in allen Bauvorhaben der Filmuniversität gesorgt werden. Die Frage der Abbildung einer Änderung des Geschlechtseintrags in allen an der Filmuniversität genutzten Programme und Software-Lösungen ist ein offener Punkt. Um hier bessere Möglichkeiten für alle Angehörigen der Filmuniversität in der Zukunft schaffen zu können, sollen die geplanten und bereits genutzten Software-Lösungen auf Möglichkeiten der Abbildung hin geprüft werden und die rechtlichen sowie informellen Regelungen beständig beobachtet und erweitert werden.

Auf der Website sollen Informationen dazu leicht zugänglich gemacht, sowie Informationen zu rechtlichen und informellen aktuellen Regelungen zu Trans\* (dgti-Ergänzungsausweis) in der Verwaltung nachvollziehbar und sichtbar und gemacht werden.

Der Servicepoint Familie betreut Studierende und Beschäftigte gleichermaßen und entwickelt und realisiert Vorhaben und Strategien zur Familien-

freundlichkeit. Neben Maßnahmen für Eltern und Kinder (u.a. Betreuungsplätze, Kindergarten, flexible Kinderbetreuung, Sommerferienbetreuung, Eltern-Kind-Zimmer) wurde die Pflege von Angehörigen von Beschäftigten als Thema an der Filmuniversität erkannt. Zentrale Maßnahmen sind hier die Erweiterung und der Ausbau von Angeboten zur Wohnraumarbeit/Möglichkeiten, zu flexiblen Arbeitszeitmodellen mit dem Ziel der Förderung der Chancengleichheit von Hochschulangehörigen mit Care-Verpflichtungen. Die im Bereich Gesundheitsmanagement 2017 eingerichtete Geschäftsstelle für das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll weitergeführt werden. Zu deren Aufgaben gehört es, geschlechtstypische Arbeitsplatzbelastungen zu identifizieren und diesen mit entsprechenden Gesundheitskonzepten entgegenzuwirken.

### 4.3.5 Übersicht bestehende und geplante Maßnahmen im Handlungsfeld 3

Maßnahme	Ziele	Zielgruppe	Format	Zuständigkeiten	Umsetzungsphase	Verortung im Zielsystem
7% der Fakultätsmittel werden über die Berufung von Professorinnen verteilt	Sichtbarkeit, Sensibilisierung, Erhöhung des Frauenanteils, Monitoring, Controlling	Alle Statusgruppen, Hochschulöffentlichkeit	Dauerhafte Einrichtung	Fakultätsverwaltung, Präsidium	Implementiert	Ziel 1; Ziel 11; Ziel 13
Schaffung eines Controlling- und Monitoring-Systems	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Monitoring, Controlling	Alle Statusgruppen, Hochschulöffentlichkeit	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (GBA, Genderbüro und Qualitätsmanagement sowie Controlling)	In Vorbereitung	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 13
Einsetzen einer ständigen Senatskommission für Gleichstellungsarbeit	Sichtbarkeit, Sensibilisierung, Monitoring, Controlling	Alle Statusgruppen	Dauerhafte Einrichtung	Vom Senat eingesetzt, Mitglieder aus allen Statusgruppen; ständige Mitglieder GBAs; Koordination Genderbüro	In Vorbereitung	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 4; Ziel 5; Ziel 6; Ziel 7; Ziel 9; Ziel 10; Ziel 12
Erweiterung der internen Kommunikation im Bereich Gleichstellung	Sichtbarkeit	Hochschulöffentlichkeit	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro)	In Vorbereitung	Ziel 7; Ziel 9
Erweiterung der externen Kommunikation im Bereich Gleichstellung	Sichtbarkeit	Hochschulöffentlichkeit, externe Partner*innen	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Kommunikation und Marketing)	Angelaufen	Ziel 7; Ziel 9
Überarbeitung der Empfehlungen für diskriminierungsfreie Kommunikation und Sprache	Sensibilisierung	Hochschulöffentlichkeit	Einmalige Aktion	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Kommunikation und Marketing)	In Vorbereitung	Ziel 11; Ziel 12
Überarbeitung der Marketingmaterialien	Sensibilisierung, Sichtbarkeit	Hochschulöffentlichkeit, externe Partner*innen	Einmalige Aktion	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Kommunikation und Marketing)	Angelaufen	Ziel 1; Ziel 7; Ziel 8
Wegweiser zu den Angeboten im Bereich Gender und Diversität	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Weiterbildung	Studierende, alle Statusgruppen	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Kommunikation und Marketing)	In Vorbereitung	Ziel 7; Ziel 11
Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Respekt21“	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Stärkung der intersektionalen Perspektiven	Hochschulöffentlichkeit	Einmalige Aktion	GBA und Genderbüro	Angelaufen	Ziel 11; Ziel 12
Bessere Abbildung der Änderung des Geschlechtseintrags und Abbau von Barrieren in allen Software-Lösungen und schriftlichen Erzeugnissen der Filmuniversität	Sensibilisierung, Sichtbarkeit	Alle Statusgruppen	Dauerhafte Einrichtung	GBA, Inklusionsbeauftragte*r und Genderbüro	In Vorbereitung	Ziel 10
Nachhaltige Verankerung von geschlechtsneutralen und barrierefreien Bauweisen und räumlichen Angeboten	Sichtbarkeit, Sensibilisierung	Alle Statusgruppen	Dauerhafte Einrichtung	GBA, Inklusionsbeauftragte*r, Kanzler und Gebäudemanagement	In Vorbereitung	Ziel 10
Erweiterung und Ausbau von Angeboten zur Wohnraumarbeit/Möglichkeiten zu flexiblen Arbeitszeitmodellen mit dem Ziel der Förderung der Chancengleichheit von Hochschulangehörigen mit Kindern/Care	Unterstützende Maßnahmen ausbauen	Alle Statusgruppen	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Präsidium und Service Familie)	Angelaufen	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 6; Ziel 10
Finanzierung von Kindergartenplätzen zur Förderung von Chancengleichheit von Studierenden mit Kindern	Unterstützende Maßnahmen ausbauen	Studierende, Beschäftigte, Lehrende (gilt auch für In-Institute)	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Präsidium und Service Familie)	Angelaufen	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 10

## **4.4. Handlungsfeld 4 – Personal und Organisation**

Das Handlungsfeld Personal und Organisation nimmt die Mitarbeitenden über alle Statusgruppen hinweg in den Blick und verankert die Gleichstellungsarbeit in verschiedenen Prozessen. Fokus sind hier Personalfördermaßnahmen auf allen Ebenen, dazu auch dezidiert einstellungspolitische Maßnahmen und die Erhöhung der Prozesstransparenz, sowie die Karriereförderung von Frauen auf allen Ebenen von Lehre, Forschung und Verwaltung. Ein Fokus liegt hierbei auf der Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren.

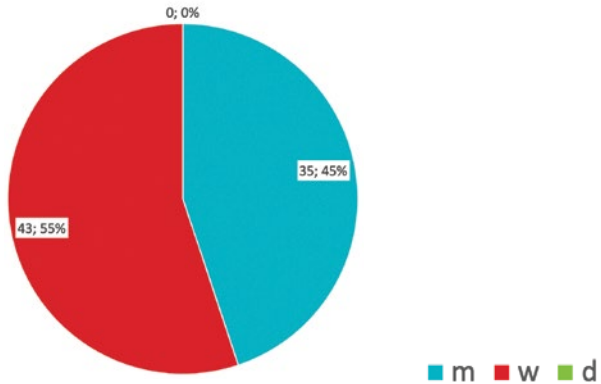
### **4.4.1 Akademischer Mittelbau**

Nach dem Kaskadenmodell der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz ist der akademische Nachwuchs sowohl auf der Prae-Doc als auch auf der Post-Doc Stufe diejenige Statusgruppe, die es mit höchster Priorität zu fördern gilt. Im Bereich der Gleichstellungsarbeit sind hier u.a. besonders Maßnahmen im Bereich Vernetzung und Karriereentwicklung sowie die Gestaltung von Vertragsbedingungen von entscheidender Bedeutung. Besondere Beachtung wird dabei den Frauenanteilen im Übergang von der Promotions- in die Post-Doc-Phase geschenkt, da dieser Übergangszeitraum, in dem viele Frauen den akademischen Karriereweg verlassen, bekannt ist (Prinzip der „Leaky Pipeline“). Auch die Zahlen an der Filmuniversität in diesem Abschnitt zeigen – trotz positiver Tendenz –, dass auf der Stufe von akademischem Nachwuchs zur Professur ein deutlicher Rückgang im Frauenanteil zu verzeichnen ist. Deswegen gilt es besonders in diesem Bereich, die Gründe für den Ausstieg aus der Wissenschaft und der künstlerischen Qualifikation weiterhin zu identifizieren und Abhilfemaßnahmen entwickeln.

#### **Akademischer Mittelbau bis zur Promotion/Qualifikation**

Im akademischen Mittelbau ist der Frauenanteil von 41% im Jahr 2008 kontinuierlich bis zu einem Prozentsatz von 53% im Jahr 2017 angestiegen. Der Frauenanteil an den eingeschriebenen Promovendinnen an der Filmuniversität Babelsberg beträgt derzeit 59% mit ebenfalls deutlich positiver Tendenz.

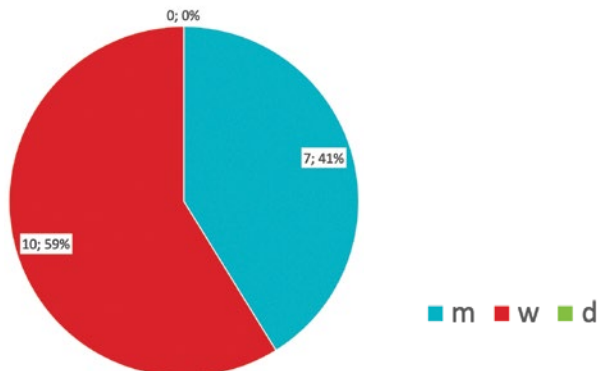
Akademische Mitarbeiter\*innen 2020



Die im Zuge der Universitätswerdung mit Nachdruck eingeschlagene Förderung des akademischen Nachwuchses umfasst unterschiedliche Handlungsbereiche, die allgemein und zugleich mit besonderem Augenmerk auf den weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs bzw. Mitarbeiter\*innen mit Kindern verfolgt werden. Wichtige Querverweise von Gleichstellungsarbeit zu wissenschaftlicher Nachwuchsförderung sind hier die Prinzipien guten wissenschaftlichen Arbeitens und der wirksamen Karriereunterstützung, z.B. im Sinne der DFG.

Die Filmuniversität verfügt mit dem wissenschaftlichen und mit dem wissenschaftlich-künstlerischen Promotionsrecht (seit 2016) sowie dem wissenschaftlichen Habilitationsrecht (seit 2021) über wichtige institutionelle Voraussetzungen für die Förderung des akademischen Nachwuchses.

Promovend\*innen 2020



Zudem hat die Hochschule ein zertifiziertes künstlerisches Qualifikationsprojekt implementiert, das auch den rein künstlerischen Nachwuchs stärken soll. Durch gezielte finanzielle und organisatorische Förderung sollen diese Abschlüsse vor allem auch dem weiblichen Nachwuchs zugutekommen. Ein gestärkter und systematischer akademischer Karriereweg ist wichtige Voraussetzung für die Verbesserung der Professorinnenquote im Kaskadenmodell. Über den Fond für Forschung und Transfer (FFT) werden künstlerische und wissenschaftliche Projekte durch flankierende Maßnahmen in Richtung Peer Reviews, Publikationen, Kongressauftritte, Gutachter\*innentätigkeiten etc. gefördert. Die Filmuniversität hat eine Servicestelle für die akademische Nachwuchsförderung eingerichtet. Aufgabe der Servicestelle ist die Beratung des akademischen und künstlerischen Nachwuchses in allen Fragen rund um zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten, Stipendien und Ausschreibungen. Die Erweiterung des Angebots durch eine Graduiertenakademie mit Vernetzung und Karriereentwicklungsberatung für Promovierende im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ist geplant. Auch hier wird Gleichstellungsarbeit im Sinne einer Querschnittsaufgabe mitgedacht und dementsprechende Angebote abgesprochen.

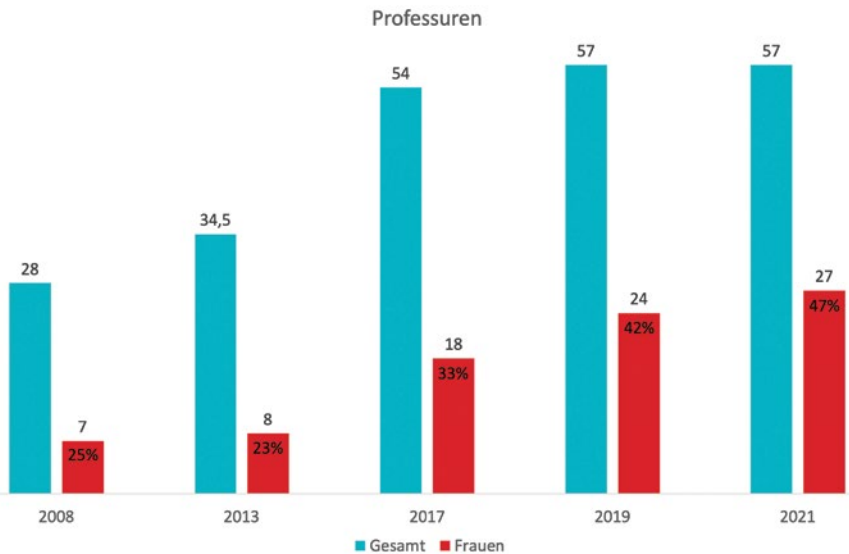
Ende 2020 wurden zum ersten Mal Graduiertenstipendien für Promovendinnen der Filmuniversität ausgeschrieben. Die Ausschreibung dieser Stipendien richtete sich dezidiert nur an Frauen, die dazu in ihren Promotionsprojekten innovative Themen im Bereich Gender und Diversität behandeln sollten. Zwei Stipendiatinnen wurden ausgewählt und erhalten ihre Förderung beginnend im April 2021. Die einheitliche Vertragsdauer des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses in der Anstellung als akademische Mitarbeiter\*innen umfasst an der Filmuniversität fünf Jahre plus ein Jahr Verlängerung sowie familienpolitische Komponente (bei Promotionsstellen 3+3 Jahre). Die Vertragslaufzeit erhöht sich für das erste und das zweite Kind jeweils um ein Jahr, diese Regelungen werden umfassend angewendet. Das zentrale Förderinstrument ist die persönliche Betreuung der Qualifikationsprojekte durch Professor\*innen und der kreative Austausch mit Kolleg\*innen. Eine Intensivierung, Strukturierung und institutionelle Flankierung dieser Instrumente wird für die kommenden Jahre angestrebt. Ein strukturierter Überblick, der die vorhandenen Möglichkeiten und die neuen Angebote in einem Weiterbildungsprogramm zusammenzubringen soll, ist in Vorbereitung. Alle Maßnah-

men, die dem akademischen Mittelbau vor der Qualifikationsstufe Promotion bzw. künstlerische Qualifikation zur Verfügung stehen, können auch von den PostDocs und Juniorprofessor\*innen genutzt werden. Die Filmuniversität ist an der landesweiten PostDoc-Academy beteiligt, die insbesondere Angebote für weibliche Nachwuchskräfte auf dem Weg zur Professur anbietet.

## 4.4.2 Professuren

Die Zahl der Professuren, die an der Filmuniversität Babelsberg von Frauen besetzt sind, konnte im Vergleich zum Jahr 2013 mit 8 Professuren auf 18 Professuren im Jahr 2017 gesteigert werden.

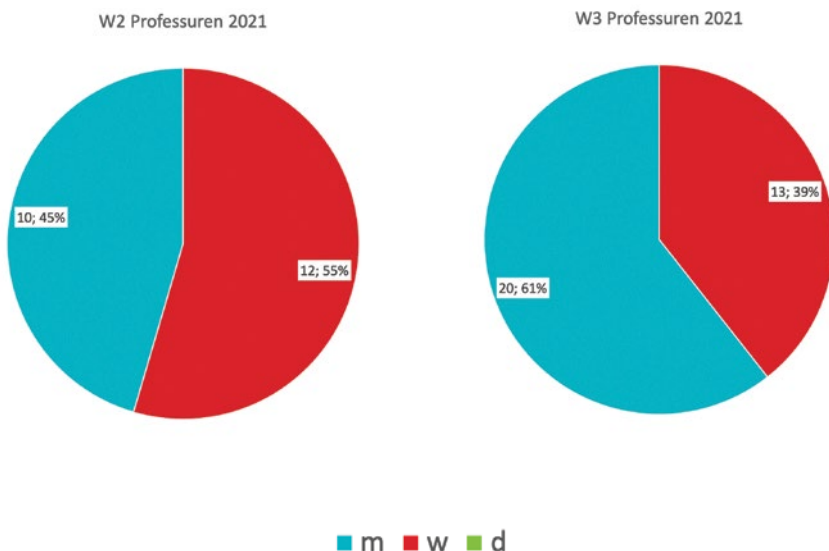
Dies entspricht einem prozentualen Anstieg des Frauenanteils von 23% auf 33% (unter Berücksichtigung der erhöhten Anzahl an Stellen). Seit 2017 stieg der Wert weiter und liegt in 2021 bei 47%.



Der Frauenanteil an W3-Professuren liegt im Herbst 2021 bei 39% (ausgehend von 14% im Jahr 2008).

Der Anteil an den W2-Professuren lag 2017 bei 36% und ist im Jahr 2021 weiter deutlich gestiegen auf 55% (ausgehend von 21% im Jahr 2008). Eine klar positive Tendenz und insofern liegt der Handlungsbedarf im Bereich der Professuren auf der Ebene der W3-Besoldung vor.

Deutlicher sind noch Unterschiede bei den befristet und unbefristet berufenen Professuren zu erkennen. Frauen machen auf den befristeten Stellen mit 62% den deutlich höheren Anteil aus, wohingegen sie bei den unbefristet berufenen Professuren mit 36% den geringeren Anteil besetzen. Für künftige Entfristungsentscheidungen wird dies ein weiterer Parameter sein, den Anteil der Frauen auf den unbefristeten Stellen zu erhöhen.





Die quantitative Analyse zeigt, dass ein Problem darüber hinaus vor allem in der Bewerberinnenlage besteht: So sind 2017 insgesamt nur 31,7% der Bewerbungen auf von der Filmuniversität ausgeschriebene Professuren von Frauen eingereicht worden.

Der Fokus liegt hier damit vor allem auf der Stärkung von Frauen in der Filmbranche und das Interessieren an einer professoralen Karriere im Quereinstieg, im Zusammenspiel von aktiver Ansprache und der Identifikation von potenziellen Bewerberinnen. Ein übergeordnetes Anreizsystem ist in der Mittelvergabe für die Fakultäten eingeschrieben: 7% der Fakultätsmittel werden über die Berufung von Professorinnen verteilt, die gleichstellungspolitische Komponente ist somit ein übergeordneter Faktor. Die Filmuniversität Babelsberg hat in ihren Ausschreibungen seit Anfang 2021 folgende Formulierung integriert: „(...) Zudem bitten wir die Bewerber\*innen, ihre Vorstellungen darüber zu formulieren, wie Gleichstellung und Diversität in ihre Lehre und Forschung integriert und im universitären Leben unterstützt werden können. Hierbei soll auch dargestellt werden, wie latenten und expliziten Formen von Diskriminierung begegnet werden kann. Diese Aspekte finden Eingang in die Auswahlentscheidung.“ Die Darstellung der eingereichten Vorstellungen nimmt ausdrücklich Raum in der Anhörung und fließt als Kriterium in den Auswahlprozess ein.

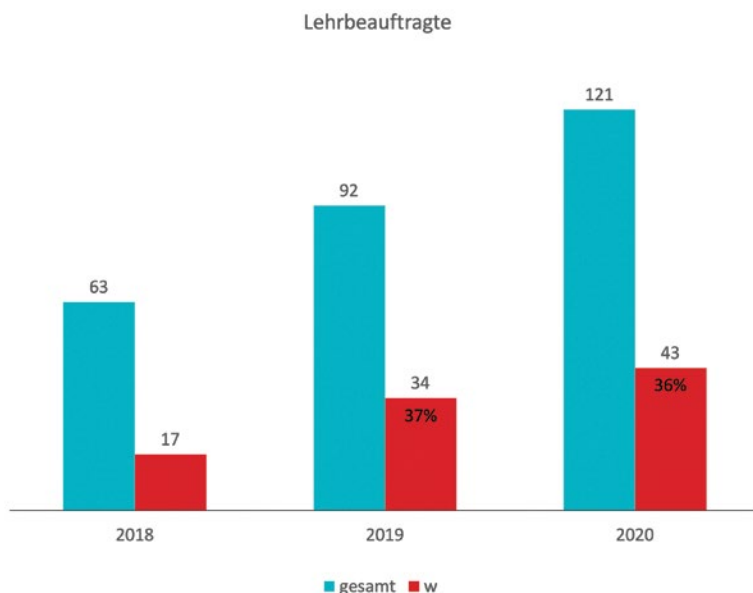
Eine weitere neue Maßnahme ist hier die Entwicklung eines Konzepts zur frühzeitigen Identifikation, Ansprache und Einbindung weiblicher Bewerbungskandidatinnen im Sinne der aktiven Rekrutierung. Im Zuge der Änderung der Berufungssatzung der Filmuniversität wurde ein Berufungsleitfaden entwickelt, der die Gleichstellungsarbeit an den jeweils relevanten Verfahrensstufen eng einbezieht. Zudem wurde von der Landeskonzferenz der GBA in Brandenburg ein „Prüfbogen für Berufungsverfahren für Vorsitzende“ entwickelt, der ebenfalls parallel zum Einsatz kommt, in dem bei allen Schritten explizit abgefragt und dadurch dokumentiert wird, ob Gleichstellungskriterien berücksichtigt wurden. Dieser ist am Ende des Verfahrens von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Vorsitz abzuzeichnen. Die in 2021 überarbeitete Berufungssatzung bezieht die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls eng in alle Verfahrensschritte mit ein. Zudem ist es notwendig Professuren für geeignete Bewerberinnen attraktiv zu gestalten. Daher gibt es schon seit geraumer Zeit eine Beteiligung an dem kooperativen Mentoring-

Programm „Professorin an einer Kunsthochschule werden“ der UdK Berlin und anderen Kunsthochschulen. Die Filmuniversität bietet auf der professoralen Ebene außerdem das „Start me up“-Programm für Neuberufene, ein „Handbuch Lehre“, Feedback über Lehrevaluationen, ein didaktisches Fortbildungsangebot durch das Netzwerk Studienqualität (sqb), „PROF(i)RETREAT“, sowie Einzelcoaching, ein Forschungsreferat und die Teilnahme am IHK-Programm „Perspektiv-Wechsel“ an. Diese Angebote sollen insbesondere Frauen zugutekommen. Hier gilt es, die Herstellung von Sichtbarkeit, u.a. durch Verlinkung auf der Website, in Zukunft weiter auszubauen.

### 4.4.3 Lehrbeauftragte

Die Erhebung der Daten zu Lehraufträgen ist für die Filmuniversität bisher noch Entwicklungsfeld und wird erst im Aufbau des gesamten Monitoringverfahrens entwickelt und erhoben werden können.

Bei den in der Grafik verdeutlichten, bisher erhobenen Zahlen wurde lediglich pro Kopf gezählt und aufgrund unvollständiger Datenlage konnte bspw. nicht im Umfang der Lehraufträge differenziert werden.



#### 4.4.4 Administrativ-technisches Personal

Ein weiteres wichtiges Feld ist das des administrativ-technischen Personals. Hier sollen alle Mitarbeitenden der Verwaltung in den Blick genommen werden, z.B. in Zusammenarbeit mit den Angeboten von Respekt 21, um eine inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen und die Kommunikation untereinander zu stärken. Hier soll die Position von Frauen insbesondere in den Studiengangsbüros und Sekretariaten der Verwaltung intensiver in den Blick genommen werden. Hochschulsekretariate sind ein wichtiger Pfeiler des gesamten Systems der Filmuniversität. Gute universitäre Zusammenarbeit ist nur auf der Basis von professioneller administrativer Arbeit möglich. Um die Kernaufgaben der Hochschule gewährleisten zu können, ist es für diese also von zentraler Bedeutung, fachlich gut ausgebildetes und eingearbeitetes Personal für Verwaltungsaufgaben zu gewinnen und langfristig zu binden. Das Signal, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, muss durch überzeugende Strukturen hinterlegt werden. Hierfür spielen die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen eine zentrale Rolle. Zudem bildet sich der digitale Wandel der Arbeit in der Bewertungslogik der Tarifverträge nur zeitverzögert ab. Die Filmuniversität möchte den in mehreren Ebenen im Arbeits- und Tarifrecht eingelagerten Gender Bias nachhaltig durchbrechen. Hierzu sollen die vorhandenen Spielräume in TV-L und Entgeltordnung offensiv genutzt werden. Sekretariatsarbeitsplätze werden in den kommenden fünf Jahren durch das Erstellen von Tätigkeitsbeschreibungen und den daraus folgenden Tätigkeitsbewertungen / -eingruppierung systematisch analysiert und ggf. neu bewertet. Ziel ist dabei eine Verringerung des Gender Pay Gaps.

## 4.4.5 Übersicht bestehende und geplante Maßnahmen im Handlungsfeld 4

Maßnahme	Ziele	Zielgruppe	Format	Zuständigkeiten	Umsetzungsphase	Verortung im Zielsystem
Förderung von Frauen im Rahmen von Graduiertenstipendien	Karriereentwicklung, Erhöhung des Frauenanteils	Promovendinnen	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Nachwuchsförderung)	Angelaufen	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 3; Ziel 5; Ziel 9
Anwendung der familienpolitischen Komponenten in Arbeitsverträgen	Karriereentwicklung	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Dauerhafte Einrichtung	Präsidium sowie Bereich Personal und Recht	Implementiert	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 10
Etablierung/Ausweitung des Kooperationsnetzwerks für Angebote im Bereich Karriereentwicklung für den künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs	Karriereentwicklung, Weiterbildung, Netzwerken	Professorinnen, akademische Mitarbeiterinnen, Promovendinnen, Post-Doktorandinnen	Dauerhafte Einrichtung	Akademische Nachwuchsförderung, Standortkoordination des Netzwerks sqb	Angelaufen/ In Vorbereitung	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 3
Gendersensible Ausschreibungen	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Erhöhung des Frauenanteils	Post-Doktorandinnen, Professorinnen	Einmalige Aktion	Präsidium sowie Bereich Personal und Recht	Implementiert	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 10
Erarbeitung eines Konzepts zur aktiven Rekrutierung potenzieller Kandidatinnen für Professuren	Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Erhöhung des Frauenanteils	Post-Doktorandinnen, Professorinnen, Mitglieder von Berufungskommissionen	Einmalige Aktion	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Präsidium, Bereich Personal und Recht, Genderbüro)	In Vorbereitung	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 10
Einführung von Tenure Track	Erhöhung des Frauenanteils, Karriereentwicklung	Post-Doktorandinnen, Professorinnen	Einmalige Aktion	Präsidium sowie Bereich Personal und Recht	In Vorbereitung	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 10
Entwicklung Berufsleitfaden mit enger Anbindung an Gleichstellungsarbeit in den relevanten Verfahrensstufen	Sensibilisierung, Erhöhung des Frauenanteils	Mitglieder von Berufungskommissionen	Einmalige Aktion	Präsidium, GBA sowie Bereich Personal und Recht	Implementiert	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 10
Weiterbildungsprogramm für Frauen auf verschiedenen Karrierestufen über alle Statusgruppen hinweg	Weiterbildung, Karriereentwicklung	Akademische Mitarbeiterinnen, Verwaltung, Lehrende	Wiederkehrende Veranstaltungen	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro, akademische Nachwuchsförderung, Studienkoordination und weitere Stellen)	In Vorbereitung	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 9; Ziel 10
Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps auf die Bereiche Arbeitsplatzbeschreibung, Tätigkeitsbewertung und Eingruppierung	Weiterbildung, Karriereentwicklung	Verwaltung	Dauerhafte Einrichtung	Präsidium, GBA sowie Bereich Personal und Recht	geplant	Ziel 6; Ziel 10
Ausbau der bestehenden Mentoring-Formate, Schaffung eines Coaching-Kontingents für Karriereentwicklung	Weiterbildung, Karriereförderung, Sichtbarkeit	Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Studentinnen	Dauerhafte Einrichtung	Maßnahmenbündel Professorinnenprogramm (Genderbüro und Studienkoordination und weitere Stellen)	In Vorbereitung	Ziel 1; Ziel 2; Ziel 10

Das von der Gleichstellungskommission in Zusammenarbeit mit dem Genderbüro und der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegte Gleichstellungskonzept wurde nach Verabschiedung durch den Senat der Filmuniversität am 26.07.2021 einstimmig zustimmend zur Kenntnis genommen. Das Konzept tritt am 01.11.2021 in Kraft.

**Prof. Dr. Susanne Stürmer**  
**Präsidentin**

**Susanne Foidl**  
**Gleichstellungsbeauftragte**

