



# **Gleichstellungskonzept**

**HOCHSCHULE FÜR FERNSEHEN UND FILM**

**MÜNCHEN**

**2021-2026**

HOCHSCHULE  
FÜR FERNSEHEN UND  
FILM MÜNCHEN





Gleichstellungskonzept der

# Hochschule für Fernsehen und Film München (HFF München)

2021 bis 2026

besprochen im Senat am 25.08.2023

verabschiedet von der Hochschulleitung am 25.08.2023

Die erste Version dieses Gleichstellungskonzeptes wurde am 21.07.2021 von der Hochschulleitung verabschiedet und umspannt den Gültigkeitszeitraum von 2021 bis 2026. Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um eine Überarbeitung dieses Gleichstellungskonzeptes. Die darin enthaltenen Kopffzahlen und Prozente wurden zum jährlichen Stichtag am 1. Dezember 2022 erhoben. Die bereits ergriffenen und noch anstehenden Maßnahmen basieren hingegen auf dem aktuellen Wissensstand vom Juli 2023. Das Konzept wurde von der stellvertretenden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, Elisabeth Korn, in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, Lena Pauli, der Referentin für Personalentwicklung und Frauenförderung, Yuko Kuhn, sowie Frau Natascha Zink erstellt.

München, den 30.08.2023

  
Sabine Walz-Jaeger, Kanzlerin  
Hochschule  
für Fernsehen und Film  
Bernd-Eichinger-Platz 1  
80333 München

## **Inhaltsverzeichnis**

### **1. Einleitung – Selbstverständnis, Ziele, Weiterentwicklung**

### **2. Struktur und Ausgangssituation**

- 2.1. Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit
- 2.2. Vorstellung der HFF München
  - 2.2.1. Lehrangebot
  - 2.2.2. Promotionsrecht
- 2.3. Statistische Auswertung der Statusgruppen
  - 2.3.1. Personal insgesamt
  - 2.3.2. Zusammensetzung Gremien
  - 2.3.3. Professor\*innen
  - 2.3.4. Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen
  - 2.3.5. Kunst- und wissenschaftsstützendes Personal
  - 2.3.6. Studierende und Absolvent\*innen
  - 2.3.7. Fazit
- 2.4. Lehre und Evaluation
- 2.5. Filme und Festivals
  - 2.5.1. Frauenanteil bei Festivals und Auszeichnungen

### **3. Handlungsfelder und Maßnahmen**

- 3.1. Personal insgesamt
- 3.2. Professorinnen
- 3.3. Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen
- 3.4. Lehrbeauftragte und Gastdozent\*innen
- 3.5. Kunst- und wissenschaftsstützendes Personal
- 3.6. Studierende und Absolvent\*innen
- 3.7. Begleitende Initiativen

### **4. Maßnahmen der Abteilungen**

## 1. Einleitung – Selbstverständnis, Ziele, Weiterentwicklung

Die HFF München versteht Gleichstellung als integralen Bestandteil von Kultur und Kunst sowie von Lehre und Verwaltung. Die Hochschule sieht die Wahrung und kontinuierliche Verbesserung der bedingungslosen Chancengleichheit und Gerechtigkeit nicht nur als Verantwortung, sondern als Möglichkeit, um einen Raum des offenen Miteinanders, der Inklusion und der wertschätzenden Zusammenarbeit zu schaffen, in dem sich alle Mitglieder der Hochschule wiederfinden, und zu dessen Erreichen sie sich kollektiv einsetzen. Die HFF München ist ihrem Selbstverständnis nach ein Ort der umfassenden Bildung und Ausbildung mit dem Ziel, begabte Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, Alters, ihrer Religion, sexueller Orientierung, ethnischer und sozialer Herkunft, Nationalität, Behinderung, Beeinträchtigung und chronischer Krankheit in ihrer Entwicklung zu künstlerischen Persönlichkeiten zu fördern und sie auf dem Weg zu einem individuellen filmischen Ausdrucksvermögen zu ermutigen und zu begleiten. Es wird besonders Wert auf die Gewährleistung freier ästhetischer Experimente gelegt, auf audiovisuelle Innovation und auf einen komplexen inhaltlichen Diskurs über das filmische Erzählen als Reflexion der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Gerade aus dieser Kraft der Reflexion und der medialen Repräsentation erwächst die Pflicht, einen dezidiert kritischen Umgang gegenüber struktureller Benachteiligung und Diskriminierung zu vermitteln. Fruchten kann diese Vermittlung allerdings nur in Kongruenz mit der aktiven Förderung marginalisierter Gruppen auf allen Stausebenen der Hochschule. Die Etablierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen für die Parität der Geschlechter, ihre zentrale und dezentrale Verankerung sowie ihre beständige Evaluierung spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Die HFF München hat in ihren Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst vom 8. Juli 2019 sowie der gemeinsamen Erklärung „Gemeinsam für Gerechtigkeit“ der deutschen Filmhochschulen aus dem Jahr 2018 die Selbstverpflichtung und das Selbstverständnis zur weiteren Entwicklung der Chancengleichheit in der Medienbranche und in der Gesellschaft verankert. Diese Aufgabe wird im künftigen Hochschulvertrag mit dem Staatsministerium fortgeschrieben. Dies umfasst die Rolle von Gender in Lehre und Forschung, Genderparität in den Hochschulstrukturen sowie das Empowerment der Studierenden und Lehrenden. Als Schnittstellen von Theorie und Praxis ist es das geteilte Anliegen aller Filmhochschulen, diese Ansätze auch in die Film- und Fernsehbranche zu tragen. Als Mitinitiatorin der Erklärung „Gemeinsam für Gerechtigkeit“ ist es der HFF München daher wichtig, alle im Folgenden vorgestellten Maßnahmen über ihre eigenen Grenzen hinauszutragen und die Filmbranche nachhaltig zu verändern.

Die vorliegende systematische Dokumentation bestehender Handlungsfelder, Ziele und der daraus resultierenden Maßnahmen konsolidieren die Sichtbarkeit und Gewichtung dieses Anliegens. Sie sind nicht als abschließend zu verstehen. Ihre dynamische Weiterentwicklung ist vielmehr Teil des Konzepts. Den Erfolg der kontinuierlichen Weiterentwicklung verantworten sowohl die Hochschulleitung als auch in besonderer Weise alle Personengruppen mit Leitungsaufgaben. Die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit hängt ebenso von der Gewährleistung dezentraler Prozesse der Selbstreflexion ab. Alle Mitglieder der HFF München sind zur eigenverantwortlichen Rückkopplung ihrer jeweiligen Tätigkeitsbereiche an das Gleichstellungsanliegen

der Hochschule angehalten. Dies umfasst nicht nur die Fokusse der Frauenförderung und Parität, sondern auch die explizit intersektionale Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit. Alle Mitglieder der HFF München bemühen sich, aktiv im Sinne der Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit zu handeln und gegen Diskriminierung und Marginalisierung vorzugehen. Dieses kollektive Vorhaben profitiert von der Initiative aller Mitglieder, darunter maßgeblich die Ideen und Initiativen der Studierenden und der BIPoC-Gruppe der HFF München.

## 2. Struktur und Ausgangssituation

### 2.1. Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gilt gleichermaßen für alle Hochschulangehörigen der HFF München und gründet auf dem bundesweit geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Hochschulrahmengesetz sowie Art. 3 des Grundgesetzes (GG). Weiterhin gelten die Regelungen des Art. 22 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) sowie die Art. 4 bis 6 und 17 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG), worin das Gleichstellungskonzept als Mittel zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes verankert ist. Den Lehrbeauftragten werden die Inhalte als Orientierung zur Kenntnis gebracht.

Nach Art. 22 BayHIG setzt sich die HFF München das Ziel der Steigerung des Anteils von Frauen in allen Fächergruppen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dabei soll insbesondere der Anteil von Frauen in Wissenschaft und Kunst auf Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die dabei von der Hochschulleitung festzulegenden Referenzquoten müssen sich an dem in Art. 23 Abs. 2 S. 2 BayHIG verankerten Ziel der Parität orientieren.

Die Hochschulleitung übernimmt die zentrale Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten und deren Übergabe an die gesetzlich dazu bestellten Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (vormals Frauenbeauftragte) und die Ansprechpersonen für Gleichstellungsfragen. Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst vertreten die Interessen der Studierenden sowie Kolleg\*innen aus Lehre, Wissenschaft und Kunst entsprechend der Ausführung des Art. 22 Abs. 3 BayHIG: „Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1.“ Ansprechpersonen für Gleichstellungsfragen vertreten die Interessen des kunst- und wissenschaftsstützenden Personals entsprechend der Konkretisierung in Art. 17 BayGIG: „Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.“

Nach Art. 22 des BayHIG in Verbindung mit den Regelungen der Grundordnung der Hochschule werden die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst für die Hochschule vom Senat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen

wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. Das Amt umfasst die Möglichkeit einer Reduktion der Lehrtätigkeit. Die oder der für die Hochschule gewählte Beauftragte gehört dem Senat einschließlich seiner Ausschüsse und den Berufungsausschüssen (Art. 50 Abs. 3) als stimmberechtigtes Mitglied an. Die Hochschulleitung beteiligt die\*den Beauftragte\*n bei sie\*ihn betreffenden Angelegenheiten und gibt regelmäßig Gelegenheit, Anliegen vorzutragen. Zum Zeitpunkt der vorliegenden Erhebung (Juli 2023) umfasst das jährliche Budget der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und ihrer Stellvertreter\*innen 10,000€.

### Ergriffene Maßnahmen:

- Seit 1989 ist die HFF München aktives Mitglied der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen.<sup>1</sup> Ziel der LaKoF Bayern ist es, strukturelle Hindernisse für Frauen im Hochschul- und Wissenschaftssystem aufzudecken und abzubauen und Frauen durch gezielte Angebote in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Ebenfalls seit 1989 ist die HFF München zudem Mitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.<sup>2</sup> Ziel der BuKoF ist es, die Benachteiligungen von Frauen an Hochschulen abzubauen und im Hochschulbereich den gleichstellungspolitischen Auftrag gemäß Art. 3 (2) GG voranzubringen.
- Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst werden vorläufig bis Ende 2024 zusätzlich von einer Referentin für Personalentwicklung und Frauenförderung (25%-Stelle) unterstützt.
- 2022 wurde das Amt der Antidiskriminierungsbeauftragten eingerichtet; es wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und den Antidiskriminierungsbeauftragten gelebt, um auch intersektionale Problempunkte angehen zu können.
- Seit 1. Juli 2023 profitiert die HFF München zudem von der Expertise der vom Streaming-Dienst Netflix gestifteten Referent\*innen-Stelle für Diversität und Inklusion zur Unterstützung der deutschen Filmhochschulen. Bis 2025 ist die HFF München damit Teil des Projekts „Boosting the Next Generation: Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion an Filmhochschulen“.
- Nach Art. 25 BayHIG ist die Hochschule verpflichtet für alle Mitglieder (Studierende und Beschäftigte) eine Ansprechperson zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt zu benennen. Seit Juli 2023 wurde eine externe Rechtsanwältin als Ombudsfrau mit dieser Aufgabe betraut; dieser Schritt geht einher mit dem Beitritt der HFF München zur Vertrauensstelle THEMIS (nach BuKoF-Empfehlung).

---

<sup>1</sup> <https://www.lakof-bayern.de/> [letzter Zugriff: 01.07.2023].

<sup>2</sup> <https://bukof.de/> [letzter Zugriff: 01.07.2023].

### Anstehende Maßnahmen:

- Im Zusammenhang mit der im Zuge des BayHIGs getroffenen Rahmenvereinbarung und Hochschulverträgen zwischen dem bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) und den bayerischen Kunsthochschulen soll 2024 eine zentrale Koordinationsstelle für Gleichstellung an Münchner Kunsthochschulen besetzt werden. Die Stelle wird an der HFF München angesiedelt werden und ist befristet bis 2028.
- Nach dem noch zu unterzeichnenden individuellen Hochschulvertrag soll 2024 eine Stabsstelle für Gleichstellung und Diversität zur hochschulinternen Koordination und Organisation gleichstellungsfördernder Maßnahmen an der HFF München besetzt werden (vorbehaltlich der zur Verfügung gestellten Ressourcen).
- Es wird aktuell geprüft, ob ab dem Wintersemester 2023/24 eine externe Beratung zur Unterstützung eines mehrjährigen Prozesses zur strukturellen Verankerung von Sensibilisierung und Antidiskriminierung in der Hochschule beauftragt werden soll.

## 2.2. Vorstellung der HFF München

Die HFF München ist eine Kunsthochschule des Freistaat Bayerns und eine der renommiertesten Filmhochschulen im deutschsprachigen Raum. Mit ihrer Gründung 1966 und der Aufnahme des Lehrbetriebs 1967 ist sie die zweitälteste Film-Fernseh-Hochschule der Bundesrepublik Deutschland. Seit 2012 nimmt sie gegenüber der Alten Pinakothek und dem Ägyptischen Museum, mit dem sie sich das Gebäude teilt, einen zentralen Platz im Herzen des Kunstareals Münchens ein.

Aktuell werden an der HFF München rund 400 Studierende von 43 Lehrenden – 17 Professor\*innen und 26 künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen – und zahlreichen Lehrbeauftragten aus der Praxis ausgebildet. Die Infrastruktur in Bibliothek, Verwaltung und Technik wird durch 73 Personen des kunst- und wissenschaftsstützenden Personals, darunter 19 technische Mitarbeiter\*innen unterstützt.

### 2.2.1. Lehrangebot

An der HFF München werden folgende Studiengänge und -schwerpunkte angeboten:

- Kino- und Fernsehfilm (Abt. III)
- Kino- und Fernsehfilm mit Schwerpunkt Montage (Abt. III)
- Dokumentarfilm und Fernsehpublizistik (Abt. IV)
- Dokumentarfilm und Fernsehpublizistik mit Schwerpunkt Montage (Abt. IV)
- Produktion und Medienwirtschaft (Abt. V)
- Drehbuch (Abt. VI)
- Bildgestaltung mit Schwerpunkt Kinematographie (Abt. VII)
- Bildgestaltung mit Schwerpunkt VFX (Abt. VII)

Die Abteilungen bieten in folgenden Lehrstühlen und Bereichen die Möglichkeit an, das Wissen während des Studiums zu vertiefen und zu spezialisieren:

- Lehrstuhl Künstliche Intelligenz in der Medienproduktion (Abt. II)
- Lehrstuhl Montage (Abt. III und IV)
- Bereich Fernsehjournalismus (Abt. IV)
- Bereich Werbung (Abt. V)
- Lehrstuhl Serielles Erzählen (Abt. VI)
- Lehrstuhl Bild, Licht, Raum (Abt. VII)

Dazu kommen noch die obligatorischen Lehrinhalte von zwei weiteren Abteilungen:

- Medienwissenschaft (Abt. I)
- Technik (Abt. II)

Die durchschnittliche Jahrgangsgröße von ca. 9-10 Studierenden pro Fachabteilung gewährleistet eine intensive wie individuelle Ausbildung und Betreuung. Bezüglich der hochschulinternen Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen und der Evaluation der Lehre<sup>3</sup> im Speziellen muss allerdings betont werden, dass dieselbe Größenordnung der Jahrgänge ein Hindernis in Sachen Anonymität darstellt. Da zudem jede Abteilung, jeder Lehrstuhl bzw. Bereich von einem bzw. einer Professor\*in bzw. von zwei Professor\*innen geleitet werden, ist der *potenziellen* Entstehung von Abhängigkeitsverhältnissen und der strukturellen Ermöglichung von Machtmissbrauch durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen aktiv entgegenzuwirken. Die aktuelle Organisation der Diplomstudiengänge sowie die hohe Eigenständigkeit der (Fach-)Abteilungen in der zeitlichen und inhaltlichen Gestaltung ihrer Lehre führen dazu, dass Maßnahmen dieser Art bisher hauptsächlich auf eine zentrale Verfügung und Evaluation angewiesen sind.

Die notwendige Ergänzung zentraler durch weiterführende dezentrale Maßnahmen der Gleichstellung wird erleichtert und beschleunigt durch die anstehende tiefgreifende Umstrukturierung der HFF München im Zuge der Ablösung ihrer bisherigen Diplomstudiengänge durch das Bachelor-Master-System. Nach Festlegung des bayerischen StMWKs wird dieser grundlegende Umstellungsprozess bis 2027 in Angriff genommen. Diese Reorganisation der Studiengänge und Schwerpunkte, der Lehre und der Forschung bringt die einzigartige Chance mit sich, gleichstellungsfördernde Maßnahmen strukturell weiter zu verankern, besser in das Curriculum zu integrieren und Diversität effektiver anzugehen.

### 2.2.2. Promotionsrecht

Seit 2013 besteht die Möglichkeit einer Promotion an der HFF München, allerdings ausschließlich im Fach Medienwissenschaft; verliehen wird der Titel des Dr. phil., Erstgutachterin ist der\*die Lehrstuhlinhaber\*in der Abt. I. Als Zweitgutachter\*innen fungieren Medienwissenschaftler\*innen der Bauhaus-Universität Weimar (Fakultät Medien) oder der Ludwig-Maximilians-Universität München (Fakultät für Geschichts- und Kunstwissenschaften). In den vergangenen Jahren wurden sowohl Alumni\*ae der HFF München (meist berufsbegleitend) als auch Angestellte aus dem akademischen Mittelbau promoviert. Der Frauenanteil der bisher Promovierten liegt bei 50%.

<sup>3</sup> Siehe dazu Abschnitt 2.4. dieses Gleichstellungskonzeptes.

Im Zuge des BayHIG wurde den Kunsthochschulen die Möglichkeit einer künstlerisch-wissenschaftlichen Promotion eingeräumt. Die HFF prüft, ob diese Promotion etabliert werden soll.

### 2.3. Statistische Auswertung der Statusgruppen

Im Oktober 2015 übernahm Professorin Bettina Reitz die Leitung der HFF München und führte als erste hauptamtliche Präsidentin die systematische Erhebung der organisatorischen Kennzahlen inklusive dem Frauenanteil ein. Die für das Gleichstellungskonzept relevanten Kennzahlen sind in den folgenden Tabellen dargestellt. Aktuell werden in den Statistiken der HFF München einzig Frauen und Männer erfasst. Die Erfassung von weiteren Geschlechtskategorien erfolgt ab dem Wintersemester 2023/24.

#### 2.3.1. Personal insgesamt

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf hochschulinterne Datenerhebungen vom Stand Dezember 2022. Eingearbeitet wurden zudem Daten des Bayerischen Landesamts für Statistik zum Personalbestand an den Hochschulen in Bayern zum Stand 1. Dezember 2021<sup>4</sup> sowie zum Stand 1. Dezember 2022.<sup>5</sup> Zum Stichtag der letzteren Analyse waren 144 Personen (ohne studentische Hilfskräfte) an der HFF München angestellt, darunter 79 Frauen. Der sich daraus ergebende Frauenanteil von 54,86% liegt über dem Frauenanteil der bayerischen Kunsthochschulen insgesamt, der im gleichen Jahr bei 45,71% lag.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Abteilungsleiterinnen	0	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67
Professor*innen	23,08	23,08	33,33	29,41	33,33	33,33	35,29	38,89
Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	69,23	61,54	64,00	59,26	60,00	58,62	53,57	46,43
Kunst- und wissenschaftsstützendes Personal – Verwaltung, Bibliothek Technik	63,38	65,67	70,42	73,24	69,86	68,86	67,53	64,20
Weibliche Lehrbeauftragte	39,18	37,93	38,00	37,83	37,53	40,14	<sup>6</sup>	
Weibliche Teilzeitbeschäftigte	74,58	73,58	72,13	74,60	74,63	73,01	69,69	66,66
Kolleginnen in Elternzeit	100	0	33,33	60,00	33,33	33,33	75	100

<sup>4</sup> [https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische\\_berichte/b3410c\\_202100.pdf](https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/b3410c_202100.pdf) [letzter Zugriff: 17.07.2023].

<sup>5</sup> [https://www.statistik.bayern.de/mam/statistik/bildung\\_soziales/hochschulen/0202\\_personal\\_2022\\_vorl\\_ergebnis.pdf](https://www.statistik.bayern.de/mam/statistik/bildung_soziales/hochschulen/0202_personal_2022_vorl_ergebnis.pdf) [letzter Zugriff: 17.07.2023].

<sup>6</sup> Für den Zeitraum von 2021 bis 2022 nicht statistisch erhoben.

Die insgesamt paritätische Besetzung des Hochschulpersonals der HFF München lässt sich besonders auf Ebene des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals (mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 59,08%) und des kunst- und wissenschaftsstützenden Personals (mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 67,90%) nachweisen. Im Gegensatz dazu beträgt der Frauenanteil auf Ebene der Professorinnen und Professoren in leitenden Funktionen bei den geschäftsführenden Professor\*innen im Durchschnitt nur 31,22% und bei den nebenamtlichen Abteilungsleiter\*innen nur 14,59%. Die Hochschulleitung – bestehend aus der Präsidentin, den beiden Vize-Präsidenten und der Kanzlerin – weist hingegen einen Frauenanteil von 50% auf und übersteigt damit den bundesweiten Durchschnitt von 28,6% für die Leitungen an staatlichen Hochschulen um mehr als 21%.<sup>7</sup>

In ihrer Studie *Diversität an der Hochschule für Fernsehen und Film München. Eine Annäherung* (2021),<sup>8</sup> gefördert durch das HFF-interne Qualifizierungsstipendium mit dem Ziel der Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, macht Felicitas Sonvilla darauf aufmerksam, dass diese durchaus positive Bilanz in Sachen Gleichstellung von Männern und Frauen besonders im akademischen Mittelbau um eine intersektionale Perspektive ergänzt werden muss: „Insgesamt ist das Lehrpersonal der HFF noch immer wenig divers, auch wenn sich in der Geschlechterparität einiges verändert hat. In Bezug auf andere Diskriminierungskategorien gibt es jedoch noch deutliches Verbesserungspotential“ (S. 32).

Sowohl diese Beobachtung als auch Sonvillas Studie als solche werden im weiteren Verlauf dieses Gleichstellungskonzeptes einen wichtigen Bezugspunkt darstellen, wenn es darum geht, einen Ort der Antidiskriminierung und Gleichstellung zu schaffen, in dem sich alle Mitglieder der Hochschule vertreten, respektiert und gesehen fühlen.

### 3.2. Zusammensetzung Gremien

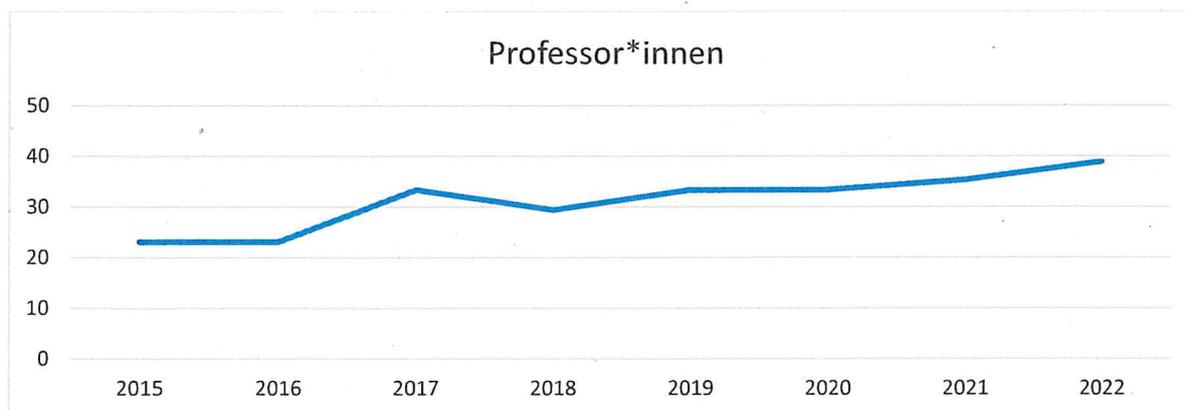
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hochschulleitung	25	50	50	50	50	50	50	50
Senat	26,22	33,33	40	40	60	60	53,33	53,33
Hochschulrat	27,77	27,77	33,33	33,33	38,89	61,11	55,56	55,56
Honorarprofessor*innen	9,52	13,04	16,67	24,14	31,25	32,35	34,29	35,14
Ehrensensator*innen	0	0	0	0	0	5,88	5,88	5,88
Studiendekan*in (1 Person)	0	0	0	0	0	0	0	0
Beauftragte*r für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst	100	100	100	0	100	100	100	100
Stellvertretung (je 1 Person)	100	0	0	-	0	100	-	50

<sup>7</sup> <https://www.che.de/2023/frauenanteil-bei-staatlichen-hochschulleitungen-in-deutschland-steigt-weiter-an/> [letzter Zugriff: 19.07.2023].

<sup>8</sup> Felicitas Sonvilla, *Diversität an der Hochschule für Fernsehen und Film München. Eine Annäherung*. München, 2021.

Studentischer Konvent	-	60	20	30	40	60	90	80
Vorsitz und Stellvertretung	100	50	50	50	50	100	100	100
Ansprechperson für Gleichstellungsfragen (1 Person)	100	100	100	100	100	100	100	0
Beauftragte*r für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	100	100	100	100	100	0	0	0
Schwerbehindertenvvertretung	0	0	0	0	0	0	0	0
Personalratsvorsitz	0	0	0	0	0	0	0	0
Antidiskriminierungsbeauftragte*r	-	-	-	-	-	-	-	100

### 2.3.3. Professor\*innen

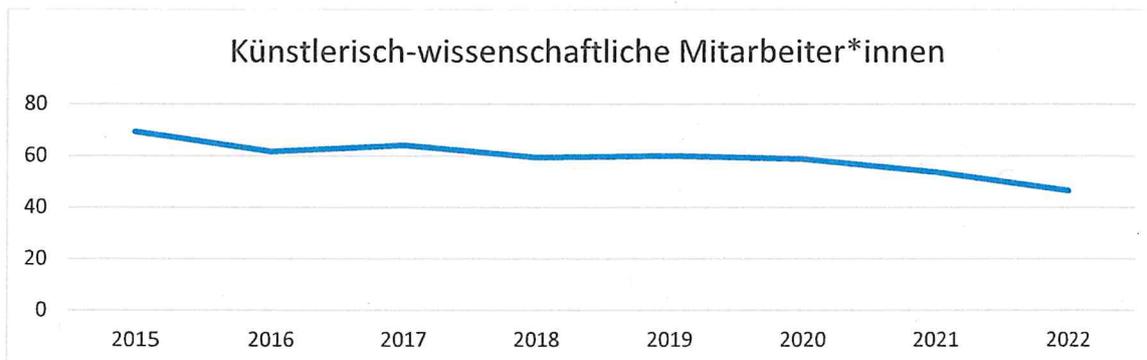


Ogleich die Besetzung der Professuren mit einem Frauenanteil von 38,89% zum Stand der Erhebung am 1. Dezember 2022 noch nicht paritätisch ist, liegt die HFF München auf Bund- und Länderebene über dem Durchschnitt. Im gleichen Jahr lag der durchschnittliche Frauenanteil unter Professor\*innen an bayerischen Kunsthochschulen bei 29,24%. Auch die aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes (Stand: 22. Dezember 2022) weisen auf eine ähnliche Kontextualisierung hin. 2021 – das letzte Jahr der bundesweiten Erhebung – lag der Frauenanteil unter hauptberuflichen Professor\*innen an deutschen Hochschulen mit 27,2% unter dem

zeitgleichen HFF-Prozentsatz von 35,29%.<sup>9</sup> Dieser liegt ebenfalls knapp über dem Durchschnitt deutscher Kunsthochschulen von 33,9%.<sup>10</sup>

Es ist darauf hinzuweisen, dass viele der Professor\*innen an Fachabteilungen der HFF München eine Teilzeitprofessur innehaben, da die fortgeführte Tätigkeit in der Fernseh- und Filmbranche maßgeblich zum praxisnahen Bildungsgrundsatz der Hochschule beiträgt.

#### 2.3.4. Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen



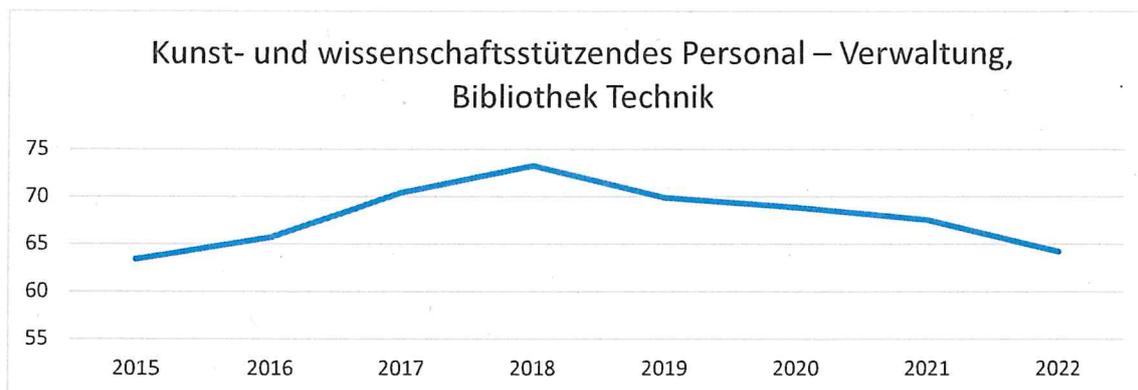
Zum letzten Stand der Datenerhebung am 1. Dezember 2022 betrug der Frauenanteil unter den künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen 46,43% (2022). Dieser nahezu paritätische Prozentsatz stellt den niedrigsten Wert der vergangenen acht Jahre dar; zu bemerken ist in dieser Hinsicht eine fallende Tendenz. So fiel der Frauenanteil dieser Statusgruppe zwischen 2021 und 2022 um 7,14% – eine signifikante Entwicklung, die allerdings relativ zu der kleinen Anzahl von 28 Angestellten zu betrachten ist. Doch selbst der niedrigste Wert in dieser Gruppierung liegt weiterhin über dem durchschnittlichen Frauenanteil von hauptberuflichen künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an bayerischen Kunsthochschulen, der 2021 bei 38,1% lag. Ähnliches lässt sich auch im bundesweiten Vergleich konstatieren, wo der Frauenanteil dieser Statusgruppe nach Berechnung des Statistischen Bundesamts bei 44,1% lag.

Wertet man den Frauenanteil unter künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen mit Blick auf die Daten der Professor\*innen aus, so spiegelt sich in deren Diskrepanz in Sachen Parität der bundesweite Status quo. Felicitas Sonvilla stellt in ihrer Studie über die HFF München diesbezüglich fest: „Anhand dieser Zahlen lässt sich ablesen, dass in den Machtpositionen die Geschlechterverhältnisse noch nicht ausgeglichen sind, im Mittelbau und unter den Studierenden jedoch schon, was wiederum das Phänomen der ‚gläsernen Decke‘ bestätigt“ (28). Gerade in Anbetracht dieser Feststellung ist die Durchsetzung und strukturelle Verankerung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen notwendig, welche die aufstrebende Mobilität des akademischen Mittelbaus der Hochschule gezielt unterstützen, um die Diskrepanz dieser beiden

<sup>9</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> [letzter Zugriff: 01.07.2023].

<sup>10</sup> Frauenanteil in der Professorenschaft nach Hochschulart 2021 | Statista [letzter Zugriff: 01.07.2023].

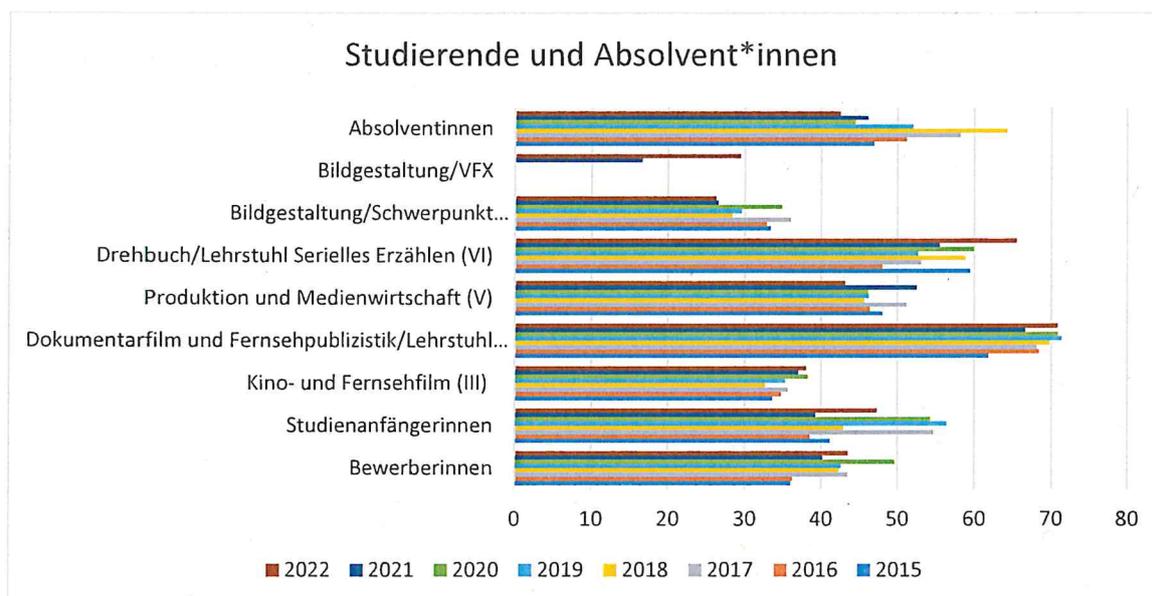
### 3.5. Kunst- und wissenschaftsstützendes Personal



Das kunst- und wissenschaftsstützende Personal umfasst 73 Personen, die in Bibliothek, Verwaltung und Technik tätig sind, darunter 19 technische Mitarbeiter\*innen. Mit einem Prozentsatz von 64,20% zum letzten Stand der Erhebung im Dezember 2022 übersteigt der hohe Frauenanteil dieser Statusgruppe an der HFF München den ebenfalls bereits hohen Durchschnitt bayerischer Kunsthochschulen, der 2022 bei 61,44% lag. Statistisch gesehen kann in dieser Gruppierung sogar von einer Überrepräsentation weiblicher Angestellter gesprochen werden. Jedoch ist der Bereich Technik, der in dieser Statistik nicht einzeln erfasst wird, weiterhin männlich dominiert.

#### 2.3.6. Studierende und Absolvent\*innen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bewerberinnen	36,01	36,20	43,42	42,26	42,66	49,70	40,24	43,44
Studienanfängerinnen	41,18	38,46	54,72	42,86	56,52	54,30	39,28	47,27
Kino- und Fernsehfilm (III)	33,59	34,65	35,58	32,58	35,29	38,27	37,04	38,04
Dokumentarfilm und Fernsehpublizistik/Lehrstuhl Fernsehjournalismus (IV)	61,86	68,37	68,13	69,77	71,43	70,89	66,67	70,83
Produktion und Medienwirtschaft (V)	48,05	46,34	51,19	45,57	46,25	46,15	52,56	43,06
Drehbuch/Lehrstuhl Serielles Erzählen (VI)	59,52	48,00	53,06	58,82	52,73	60,00	55,56	65,52
Bildgestaltung/Schwerpunkt Kinematographie/Lehrstuhl Bild, Licht, Raum (VII)	33,33	32,79	36,00	28,33	29,63	34,88	26,56	26,23
Bildgestaltung/VFX	-	-	-	-	-	0	16,67	29,41
Absolventinnen	46,94	51,16	58,18	64,18	52,08	44,44	46,15	42,42



Im Wintersemester 2022/23 studierten an der HFF München insgesamt 395 Personen, davon 192 Frauen. Der Anteil der Studentinnen liegt damit bei 48,61%. Die Studierendenschaft setzt sich zudem aus 14,94% internationalen Studierenden zusammen, unter denen der Frauenanteil bei 55,93% liegt. Das Geschlechterverhältnis auf Ebene der Studierenden ist damit nahezu ausgeglichen und steht dem durchschnittliche Frauenanteil von 49,4% unter Studierenden an bayerischen Hochschulen sehr nah.<sup>11</sup> Der letzte verfügbare Wert (Stand 2021) des Statistischen Bundesamts zum Frauenanteil unter Studierenden an deutschen Hochschulen beträgt zum Vergleich 50,2%.

Die konsistent niedrigsten Zahlen weiblicher Studierender lassen sich im betrachteten Zeitraum in den Abteilungen III (Kino- und Fernsehfilm) und VII (Bildgestaltung/Kinematographie) nachweisen. Die bereits ergriffenen und noch anstehenden Maßnahmen zum Ausgleich des Geschlechterverhältnisses in diesen beiden Bereichen werden in Sektion 4 des Gleichstellungskonzeptes vertieft.

### 2.3.7. Fazit

Die Verteilung der Geschlechter in den verschiedenen Beschäftigtengruppen ist sehr unterschiedlich. Evident gibt es weiterhin weniger Frauen bei den Abteilungsleitungen und den Lehrbeauftragten. Der Anteil bei den Professoren\*innen ist verhältnismäßig hoch aber trotzdem noch nicht paritätisch. Allerdings ist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in vielen Organen und Gremien zu verzeichnen. Die von Frauen besetzten Ämter sind jedoch häufig ehrenamtliches Engagement.

<sup>11</sup> [https://www.statistik.bayern.de/presse/mitteilungen/2023/056/index.html#:~:text=Ausgeglichenes%20Geschlechterverh%C3%A4ltnis%20bei%20Studierenden%20und%20Pr%C3%BCfung%20in%20Bayern&text=Im%20Wintersemester%202022%2F2023%20\(vorl%C3%A4ufiges,Bayern%20bei%2049%2C4%20Prozent](https://www.statistik.bayern.de/presse/mitteilungen/2023/056/index.html#:~:text=Ausgeglichenes%20Geschlechterverh%C3%A4ltnis%20bei%20Studierenden%20und%20Pr%C3%BCfung%20in%20Bayern&text=Im%20Wintersemester%202022%2F2023%20(vorl%C3%A4ufiges,Bayern%20bei%2049%2C4%20Prozent) [letzter Zugriff: 19.07.2023].

Im Bereich des akademischen Mittelbaus sind proportional mehr Frauen tätig. Jedoch geht hier der Frauenanteil gerade in den Arbeitsbereichen nach unten, die hauptsächlich in Teilzeit beschäftigt sind.

In der Gruppe der Studierenden und Absolvent\*innen erreichen die Abteilungen Bildgestaltung/Schwerpunkt Kinematographie/Lehrstuhl Bild, Licht, Raum (VII) und Kino- und Fernsehfilm (III) sowie Bildgestaltung/VFX derzeit noch kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Es werden verschiedene Anstrengungen unternommen, um dies zu verändern. So hat eine Maßnahme in der Abteilung Bildgestaltung/VFX zu einem signifikanten Anstieg der Bewerber\*innenanzahl und in der Folge davon auch in der Studierendenanzahl geführt.<sup>12</sup> Dies kann Vorbildcharakter für andere Abteilungen haben, die sich ebenfalls um Geschlechterparität bemühen.

#### **2.4. Lehre und Evaluation**

Die HFF München richtet sich in ihrer Evaluation der Lehre nach Art. 7 des am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes. Dort ist u.a. festgehalten: „Die Hochschule lässt die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig bewerten.“ Zur Sicherung und zum Monitoring der Qualität der Lehre wird jedes stattfindende Seminar einer Evaluation in Form eines Fragebogens unterzogen. Dieser Fragebogen wird von Studierenden hinsichtlich ihrer Beurteilung der Veranstaltung insgesamt ausgefüllt sowie bezüglich der Strukturiertheit der Inhaltsvermittlung und des Engagements der Lehrperson.

Es wird Raum geschaffen für Verbesserungsvorschläge und kritische Stellungnahme. Die Ergebnisse der Evaluationen werden nach Ende der Veranstaltung in einem Gespräch zwischen den Lehrpersonen und den zuständigen Professor\*innen thematisiert und reflektiert.

Wie unter der Rubrik „2.2.1. Lehrangebot“ bereits aufgezeigt wurde, birgt die enge und individuelle Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Studierenden, die vergleichsweise kleine Zahl an Studierenden, Dozent\*innen und Professor\*innen sowie der hohe Einfluss, den viele der zeitgleich in der Branche tätigen Lehrenden außerhalb der Hochschule ausüben können, das Potenzial von Abhängigkeitsverhältnissen, die einer wirklich anonymen Evaluation potenziell im Weg stehen. Diese zu beachtende Schwierigkeit wird zudem durch den analogen Charakter der Evaluationen amplifiziert, die im betrachteten Zeitraum einzig auf Papier stattfanden und dementsprechend das Problem der Handschrifterkennung mit sich bringen können.

#### **Ergriffene Maßnahmen<sup>13</sup>:**

- Seit dem Wintersemester 2022/23 findet das Thema der Antidiskriminierung in den Evaluationsbögen der Lehre Berücksichtigung.

---

<sup>12</sup> Siehe Sektion 4.

<sup>13</sup> Zu weiteren Maßnahmen hinsichtlich des Lehrinhalts siehe Sektion 4 des Gleichstellungskonzepts.

## 2.5. Filme und Festivals

Die 2018 von der HFF München zusammen mit anderen deutschen Filmhochschulen unterzeichnete Erklärung „Gemeinsam für Gendergerechtigkeit“ sieht die Übertragung hochschulinterner Gleichstellungspolitiken auf die Fernseh- und Filmbranche voraus. Solange nämlich die Industrie nicht die Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschulen spiegelt, betritt der künstlerische Nachwuchs nach Abschluss des Studiums dieselben veralteten Strukturen, für deren Abschaffung und Verbesserung sich die Hochschulen einsetzen.

Eine Möglichkeit dieser problematischen Diskrepanz zu begegnen, lässt sich auf Ebene filmischer Inhalte formulieren. Ebenfalls 2018 entstand daher die Studie „Geschlechterrollen im Spiegel der HFF-Diplomfilme 2015–2018“ als ein erster, selbstkritischer Blick auf das filmische Schaffen der HFF München unter der Anleitung der damaligen Professorin für Montage, Prof. Karina Ressler. Die Studie untersucht Rollenklischees, Rollenverhalten, Erzählmuster und Genderaspekte in den Diplomfilmen der HFF München in den oben genannten Abschlussjahren. Auch die statistische Verteilung der Geschlechter in ausgewählten Departments wurde erfasst (Regie, Kamera, Drehbuch, Schnitt, Musik). Daraus resultierten vier Vorträge an der HFF München zum Thema. Diese Reflexion und Darlegung der Inhalte führte zu Impulsen u.a. für die bewusste Themenauswahl im Seminar Filmgeschichte.

### 2.5.1. Frauenanteil bei Festivals und Auszeichnungen

Studiengang/Abteilung	Studienjahr							
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Kino- und Fernsehfilm Abt. III	Frauenanteil im jeweiligen Studienjahr - Abt. III				Frauenanteil im jeweiligen Studienjahr - Abt. III			
	34	35	33	33	34	35	33	33
	Auszeichnungen: Preise, Nominierungen/Shortlists				Festival-Teilnahmen			
	50	49	25	36	39	49	33	30
Dokumentar- film und Fernseh- publizistik Abt. IV	Frauenanteil im jeweiligen Studienjahr - Abt. IV				Frauenanteil im jeweiligen Studienjahr - Abt. IV			
	68	68	70	71	68	68	70	71
	Auszeichnungen: Preise, Nominierungen/Shortlists				Festival-Teilnahmen			
	60	72	40	66	66	60	52	61

Die Festivalteilnahmen und Auszeichnungen werden seit der Gründung des zentralen Festivalbüros 2017 sukzessive in allen Studiengängen erfasst. Für die vorliegende Aufstellung wurden die Festivalteilnahmen und Auszeichnungen der produzierenden Abteilungen III und IV ausgewertet. Die Anzahl der fertiggestellten Filme in den Abteilungen V, VI und VII ist um ein Vielfaches geringer als in den produzierenden Abteilungen und variiert – abgesehen vom Film 01 der Abt. VI – von Jahr zu Jahr, so dass hier keine vergleichenden Aussagen getroffen werden können. Die Zahlen der Festivalteilnahmen und Auszeichnungen sind ohne Gewähr, da vereinzelt Studierende ihre Teilnahmen und Erfolge dem Festivalbüro nicht melden. Das Kriterium der gemischten Teams – männlich/weibliche Co-Regie – wurde in der Tabelle nicht erfasst. Festivalteilnahmen und Auszeichnungen sind sowohl für die Studierenden als

auch für die HFF München ein wichtiger Beleg für die Qualität und Sichtbarkeit der Kompetenzen der Studierenden und der Hochwertigkeit der HFF München als spezialisierte Bildungsinstitution.

#### Ergriffene Maßnahmen:

- Gemeinsam mit der MaLisa-Stiftung ist die HFF München Mitinitiatorin des Positionspapiers „Weichen stellen für Gender-Gerechtigkeit – Die Filmhochschulen als Wegbereiter für eine bessere Branche“ mit Selbstverpflichtung. Ziele dieser Initiative der deutschen Filmhochschulen sind die Schaffung eines Bewusstseins für die Geschlechterdarstellung im Film, die Stärkung der Frauen in der Filmbranche sowie die geschlechtergerechte Weiterentwicklung der Hochschulstrukturen.

#### Anstehende Maßnahmen:

- Das von der HFF München bereits zur Organisation und Administration von Filmprojekten genutzte digitale System „TONGA“ soll in Zukunft auf sein Potenzial zur Erfassung aller Geschlechtskategorien unter den Beteiligten vor und hinter der Kamera geprüft werden. Als Netzwerk zur digitalen Kommunikation und Vernetzung könnte es die Möglichkeit bieten, die statistische Aufbereitung zu vereinfachen und zu systematisieren.

### 3. Handlungsfelder und Maßnahmen

Die HFF München hat in den vergangenen Jahren vielfältige Maßnahmen ergriffen und realisiert mit dem Ziel, gleichstellungsfördernde Standards innerhalb ihrer Hochschulkultur und -struktur zu etablieren. Damit einher ging ebenso die Erhebung der vorgenannten Kennzahlen und die dementsprechende Etablierung richtungsweisender Maßnahmen.

Die HFF München hat einen bewussten Weg beschritten, um für ihre Hochschulangehörigen eine Gleichstellungsbasis zu schaffen. Sie trägt Sorge für die Vereinbarkeit der Studien- bzw. Berufstätigkeit ihrer Hochschulangehörigen mit deren jeweiliger Lebensphase. Die Maßnahmen tragen kurz-, mittel- bis langfristig zum weiteren Ausbau der Studien- und Arbeitsplatzqualität bei. Die Vision ist ein künstlerisch-wissenschaftlich geprägtes Umfeld, in dem die Impulse aller Hochschulangehörigen die Weiterentwicklung der HFF München als Studien- und Arbeitsort bereichern. Eine Evaluation aller gleichstellungsfördernden Maßnahmen wird bis Ende des Wintersemesters 2024/25 fertiggestellt. Dementsprechend werden 2025 die Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen überprüft und gegebenenfalls angepasst.

#### 3.1. Personal insgesamt

##### Ergriffene Maßnahmen:

- Um die allgemeine Gleichstellungspolitik zu gewährleisten und zu stärken, wird allen Mitgliedern der Hochschule (und externen Lehrpersonen) das Angebot bereitgestellt, an jährlichen Schulungen teilzunehmen, die zur Sensibilisierung bezüglich Themen wie u.a. Antirassismus, Antidiskriminierung oder Konfliktschlichtung beitragen.
- Die Work-Life-Balance wird durch zahlreiche Teilzeitmodelle - auch im Bereich der Professor\*innen und künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen - ermöglicht.

Durch Teilzeittätigkeit wird es den Beschäftigten des akademischen Mittelbaus zudem ermöglicht, in der Branche Fuß zu fassen bei gleichzeitiger fester Beschäftigung mit sozialer Absicherung an der Hochschule. Für kunst- und wissenschaftsstützendes Personal ist die flexible Arbeitszeitgestaltung ein weiteres wichtiges Element.

#### Anstehende Maßnahmen:

- Erstellung eines Leitfadens für gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache. Dies beinhaltet die graduelle Umstellung der internen sowie externen Kommunikationsformen.

### 3.2. Professor\*innen

#### Ergriffene Maßnahmen:

- Seit 2018 ergreift die HFF München Maßnahmen zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Die Beteiligung der\*des Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst bzw. der Stellvertretung bei allen Berufungsverfahren ist an der HFF München sichergestellt.
- Weiterhin werden Führungskräfte gezielt informiert zu Themen von Gleichstellungsförderung und Chancengleichheit. Zudem hat die Hochschulleitung verpflichtende Schulungen im Bereich der Antidiskriminierung beschlossen, die die Themen Gleichstellung, Gender, Sexismus und machtkritisches Verhalten einbeziehen.
- Führungskräfte werden in der Personalgewinnung beim spezifischen Anwerben und Halten von weiblichen Mitarbeiterinnen neben der Personalabteilung auch von der Referentin für Personalentwicklung und Frauenförderung unterstützt und beraten.
- Steigerung der Genderkompetenz der Berufungsausschüsse: Erstellung eines Berufungsleitfadens zur Steigerung der Genderkompetenz in allen Phasen des Berufungsverfahrens.

#### Anstehende Maßnahmen:

- Genderkompetenzschulungen und Bias-Trainings als Angebot für alle am Verfahren Beteiligten kurz vor dessen Beginn können hinsichtlich der Auswahl der Bewerber\*innen sensibilisieren.
- Ausarbeitung einer Aufstellung möglicher externer Expert\*innen mit Fokus auf Intersektionalität, die dem Berufungsverfahren beratend zur Seite gestellt werden können.
- Familienfreundliche Planung der Sitzungszeiten.
- Verstetigung jährlicher Gespräche zwischen den Professor\*innen und den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst zur Reflexion ergriffener und anstehender Maßnahmen innerhalb der Abteilungen und Lehrstühle.
- Bewerbung der HFF München beim Professorinnenprogramm des Bundes.

### 3.3. Künstlerisch-Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

Wie die statistischen Aufstellungen in den Sektionen 2.3.1. und 2.3.4. beweisen, ist die Geschlechteraufteilung des Personals der HFF München bei mehreren Statusgruppen nahezu oder vollständig paritätisch. Dies gilt auch für die künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. Doch gerade in leitenden Positionen schwindet diese Parität wieder; vor allem in den Statusgruppen der Professor\*innen und der Abteilungsleiter\*innen. Aus diesem Umstand leitet sich die Notwendigkeit ab, konkrete gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Unterstützung von weiblichen Angestellten des akademischen Mittelbaus zu formulieren und zu etablieren. Die zentrale Frage ist: Wie kann die HFF München ihre künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf ihrem Weg zur Professur gezielt unterstützen?

Dem Ziel der aufstrebenden Mobilität des Mittelbaus stehen bislang einige Hindernisse im Weg, die sich nur hochschulspezifisch formulieren lassen. Ausschlaggebend ist dafür der spezielle Status der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeit. Ähnlich wie für die Professor\*innen gilt auch für die künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen der HFF München, dass fast alle Lehrkräfte neben der Lehre weiterhin künstlerisch und beruflich professionell tätig sind und bleiben. Dies sichert den aktuellen Diskurs und Austausch zwischen Praxis und Lehre, sorgt allerdings auch für eine große Varianz zwischen den Qualifikationsprojekten, die in der Qualifizierungsphase dieser Statusgruppe sinnvoll und möglich sind. Neben klassischen wissenschaftlichen Promotionen kann dies je nach Abteilung z.B. andere Publikations-, aber auch Film- und Medienprojekte umfassen. Höchst individuelle Problemlösung und Beratung sind in diesem Fall notwendig, doch lassen sich auch allgemeine Maßnahmen formulieren, die zur besseren Unterstützung vor allem künstlerisch-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen angedacht werden.

#### Ergriffene Maßnahmen:

- Seit 2022 werden speziell für Lehrende und Mitarbeiter\*innen Anti-Rassismus Workshops angeboten. Bisher gab es drei Seminare (à 2 Tage, je eins pro Semester) an denen bislang 28 Dozierende und Hochschulangehörige teilgenommen haben.
- Seit 2018 Unterstützung der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen durch die Einrichtung eines Mentor\*innen-Programms mit Fachleuten aus der Branche.

#### Anstehende Maßnahmen:

- Maßnahmen zur Entlastung des Mittelbaus sind in der Abstimmung. Besonders Angestellten in Teilzeit (von denen der Großteil weiblich ist, siehe Sektion 2.3.1.) soll damit ermöglicht werden, ihre Weiterqualifikation unabhängiger zu planen und auszuführen.
- Es soll eine didaktische Ausbildung des Lehrpersonals vorgenommen werden, um die Lehre der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sowohl an der HFF München als auch an anderen Hochschulen zu unterstützen.
- Die HFF München prüft die Möglichkeit, neben der eingeschränkt möglichen wissenschaftlichen Promotion (siehe Sektion 2.2.2.) auch einen künstlerisch-wissenschaftlichen Promotionsweg nach dem Beispiel der Filmuniversität Babelsberg anzubieten.

- Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen leisten zusätzlich zu ihrer Lehre und der individuellen Betreuung von Filmprojekten vermehrt emotionale Arbeit in der psychologischen Unterstützung von überlasteten Studierenden. Die HFF München nimmt sich vor, für diesen Fall einen konkreten Leitfaden zu erarbeiten, der dabei unterstützt und sowohl für die Studierenden als auch die Angestellten geeignete Ansprechpartner\*innen vorsieht.

### 3.4. Lehrbeauftragte und Gastdozent\*innen

#### Ergriffene Maßnahmen:

- Gastdozent\*innen werden gezielt eingeladen, um blinde Flecken in Sachen Gleichstellung und Antidiskriminierung aufzudecken und anzugehen. In diesem Rahmen erprobte der Lehrstuhl Creative Writing (2022 übergegangen in Abt. VI) alternative Lehrformate und -inhalte – 2020 in einem Workshop zu „Critical Whiteness“ und 2021 in einem Workshop zu „Antisemitismus“. Die unvorhergesehenen Probleme dieser neuen Formate wurden anschließend in der Form zweier frei erhältlicher Comics reflektiert und verarbeitet. 2022 wurden zudem Gastdozent\*innen für ein Seminar zu „Queer Cinema“ und für einen Lesekurs zum Thema der „Kanonkritik“ eingeladen.
- Es wird darauf geachtet, auch fortgeschrittenen eingeschriebenen Studierenden der HFF München regelmäßig Lehraufträge zu geben, um ihre intersektionalen Perspektiven in die Lehre einfließen zu lassen. 2023 wurden von der Abt. I internationale Studierende und Personen der BIPoC-Community eingeladen, um in einer Weltkino-Vorlesungsreihe ihre Heimatkinos Studierenden und Lehrenden näherzubringen.

#### Anstehende Maßnahmen:

- Erarbeitung eines Formulars zur qualitativen und quantitativen Erfassung der absolvierten Unterrichtsstunden nach Geschlecht und nach externen bzw. internen Dozent\*innen; abteilungsinterne Erfassung dieser Daten zur jährlichen Auswertung im Gespräch zwischen den Abteilungen bzw. Lehrstühlen und den Beauftragten zur Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst.
- Abteilungsübergreifender Fokus auf die Entwicklung bzw. Erweiterung der Feedback-Kultur mit Lehrbeauftragten und Gastdozent\*innen.

### 3.5. Kunst- und wissenschaftsstützendes Personal

#### Ergriffene Maßnahmen:

- Abseits der Lehre hat auch das kunst- und wissenschaftsstützende Personal und die Technik einen hohen Einfluss auf die Hochschule und ist permanent in Interaktion mit den anderen Statusgruppen. Seit 2022 wurden explizit für diese Gruppe zweitägige Workshops zum Thema Antidiskriminierung angeboten. Aufgrund der hohen Nach-

frage gab es schon mehrere Termine, zu denen sich die Mitarbeiter\*innen in Kleingruppen anmelden konnten. Ab Wintersemester 2023/24 werden die Workshops für sämtliche Hochschulangehörige verpflichtend.

- Zudem gab es in Folge des „RESPEKT!-Tags“ der Münchner Kunsthochschulen 2021 und 2023 einen Diversitäts-Workshop für Angestellte in der Verwaltung.
- Die Hochschule fördert als Arbeitgeberin die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch zahlreiche individuelle Teilzeitbeschäftigungsmodelle, mobile Arbeit, eine Kinderkrippe im Gebäude und weitere Maßnahmen.

### 3.6. Studierende

#### Ergriffene Maßnahmen:

- Seit November 2018 gibt es an der HFF München den Leitfaden „Beurlaubung vom Studium wegen Mutterschutz und Elternzeit“. Schwangere Studierende und zukünftige Eltern haben die Möglichkeit, angepasst an die individuellen Bedürfnisse Prüfungszeiträume zu verlängern bzw. das Studium angepasst an die Betreuungsanforderungen zu planen. So können beispielsweise in oben genannten Fällen Urlaubssemester beantragt werden, die nicht auf die Studienzeit angerechnet werden. Auch die Abgaben von Studien- und Prüfungsleistungen können um die benötigten Zeiträume verlängert werden.
- 2017 wurde zum ersten Mal das Mentoringprogramm „Into the Wild“ von und mit Regisseurin Isabell Šuba angeboten. Zielgruppe dieses Programms sind weibliche Studierende und Absolventinnen deutscher Filmhochschulen. Als Mitinitiatorin und Partnerin war die HFF München von Anfang an dabei: Sie beteiligte sich aktiv an der Akquisition von Sponsor\*innen, Förder\*innen und Mentorinnen. Ziel des Programms ist die Vernetzung junger Filmemacherinnen schon in der Endphase des Studiums bzw. kurz nach dem Studium mit zukünftigen Arbeitskolleginnen aus der Filmbranche und die Vereinfachung des Berufseinstiegs. „Into the Wild“ findet im Zwei-Jahres-Takt statt.
- Seit 2019 findet im Rahmen der „HFF Munich Summer School“ das „Women Writing Lab“ mit der renommierten Drehbuchautorin und Regisseurin Robin Swicord statt. Das Seminar ist explizit und ausschließlich für Frauen ausgeschrieben. 50% der Plätze sind für Studentinnen, Mitarbeiterinnen des Mittelbaus und Absolventinnen der HFF München reserviert. Für Hochschulangehörige wird keine Teilnahmegebühr erhoben.
- Studierende können bei Hochschulproduktionen für ihre Dreharbeiten einen Betreuungszuschuss beantragen, der es ermöglicht, inklusiv zu denken und arbeiten zu können. Damit wird ein inklusives Arbeitsumfeld geschaffen, durch das Eltern oder Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben, an Filmproduktionen teilzunehmen.

#### Anstehende Maßnahmen:

- Ab dem Wintersemester 2023/24 werden in der Orientierungswoche zwei Tage zum Thema Antidiskriminierung verpflichtend für Studierende stattfinden. Ziel ist es, die Studierenden zu sensibilisieren und ein Zeichen zu setzen, dass die HFF München die Inhalte forciert und alle Hochschulangehörigen in die Pflicht nimmt, aktiv Diskriminierungen abzubauen. Der Workshop soll zukünftig auch für höhere Semester angeboten werden.

### 3.7. Begleitende Initiativen

Jahr	Infrastruktur/Initiative	Maßnahmen
Seit 2012	Kindertagesstätte	<p>Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie wird seit dem Umzug in den Neubau der HFF München 2012 in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk München eine Kindertagesstätte betrieben, die vorrangig den Kindern der Hochschulangehörigen zur Verfügung steht.</p> <p>Die Möglichkeit, während der Elternzeit Seminare zu besuchen, Prüfungen abzulegen und sonstige Angebote der Hochschule zu nutzen, sehen die Prüfungsordnungen explizit vor.</p>
Von 2018 bis 2021	<p>Familihtag</p> <p><b>Zielgruppe:</b> alle Hochschulangehörigen mit Familie</p>	<p>Baustein, um die HFF München familiengerecht zu gestalten mit den Familien der Hochschulangehörigen mit Kindern im Alter von 2 bis 14 Jahren.</p> <p>Workshop im Rahmen des HFF-Familientags 2018 Thema „Korrektes Gendern in Texten und geschlechtersensibles mediales Erzählen“</p> <p><b>Umsetzung:</b> jährlich seit 2018 mit Rahmenprogramm, u.a. Workshops/Vorträge, Filme/Spiele</p>
Seit 2023	Eltern-Kind-Zimmer	<p>Seit Juni 2023 steht den Mitarbeiter*innen und Studierenden der HFF München ein kindgerecht eingerichtetes Büro für flexibleres Arbeiten/Studieren mit Kind zur Verfügung. Zusätzlich sind zwei „Kinderkoffer“ mit Spiel- und Bastelzeug ausleihbar für eine mobile Nutzung im Haus.</p>
Seit 2023	<p>Toilette mit Hygiene- und Wickelausstattung</p> <p>All-Gender-Toiletten</p>	<p>Seit 2022 befindet sich in einer Toilette der HFF München ein Wickeltisch, der mit kostenlosen Windeln und Feuchttüchern, sowie mit Menstruationsartikeln ausgestattet ist. Das Angebot soll ausgeweitet werden.</p> <p>Es gibt eine genderneutrale Toilette, weitere genderneutrale Toiletten sind aktuell in Planung.</p>

Fortl.	Unterstützung für Kolleg*innen mit Pflege-themen	Der Hinweis auf unterstützende Maßnahmen ist regelmäßig in Stellenausschreibungen präsent inklusive der Information zur Kindertagesstätte und Regelungen für pflegende Angehörige.
Seit 2015	Mitarbeiter*innenbefragung  <b>Zielgruppe:</b> alle Kolleg*innen in Lehre, Verwaltung und Technik	Die Befragungen stellen sicher, dass die Kolleg*innen die Möglichkeit der anonymen Thematisierung von ggf. zu klärenden Anfragen, Beschwerden, Vorschlägen haben.  <b>Umsetzung:</b> 2015 und 2020
Seit 2019	Respekttage  <b>Zielgruppe:</b> Studierende, Hochschulangehörige der Münchner Kunsthochschulen	Die HFF München ist Mitinitiatorin der seit 2019 jährlich stattfindenden Aktionstage „Respekt! Sich begegnen – mit Wertschätzung, Empathie und angemessener Distanz“ der Münchner Kunsthochschulen mit wechselnden Schwerpunkten und Angeboten in Form von Workshops, Vorträgen und Diskussionen. Die HFF München war im Jahr 2021 AusrichterIn und wird 2026 wieder GastgeberIn sein.
Seit 2019	Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt  <b>Zielgruppe:</b> alle Hochschulangehörigen	Workshop zur Veröffentlichung der Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der HFF München.  Im Juni 2019 trat die Richtlinie in Kraft, die die Beteiligung aller Hochschulangehörigen an der Gestaltung eines von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägten Arbeits- und Studenumfeldes fest-schreibt. Die Richtlinie umfasst Ansprechpartner*innen, Definitionen, Beratungsstellen, Beschwerderechte, -pflichten und -verfahren mit fallabhängigen Maßnahmen/Sanktionen sowie der Verpflichtung zur Umsetzung präventiver Sensibilisierungs-Maßnahmen.  Aktuell wird die Richtlinie überarbeitet und verbessert.

2022	Gendersalon in Kooperation mit der LMU München	Eine Veranstaltungsreihe rund um kreative, subversive und produktive Auseinandersetzungen mit dem Thema Gender an den Schnittstellen von Kunst, (Pop)Kultur, Politik und Wissenschaft.
2022	Handapparat zu „Diversity & Antidiskriminierung in der Bibliothek	Seit 2022 gibt es eine Sammlung von Sachbüchern, die sich explizit Themen wie Gender, Rassismus, Klassismus, Mental Health, Queerem Leben, Intersektionalität etc. widmet. Sie soll allen Hochschulmitgliedern die Möglichkeit geben, sich zu informieren und wird regelmäßig beworben und um Neuerscheinungen erweitert.
Seit 2023	Digitalisierung der HFF-Filme	Im Zeitraum von 2023-2027 werden im Rahmen des Projekts „CreatiF“ Gelder für eine Digitalisierung vor dem digitalen Zeitalter entstandener HFF-Produktionen vergeben. Der Kriterienkatalog für die Auswahl der Filme wurde bewusst so formuliert, dass unterrepräsentierte Gruppen sichtbar werden, sowohl unter inhaltlichen Aspekten als auch in Bezug auf die Filmemacher*innen bzw. die Teams dahinter.

#### Anstehende Maßnahmen:

- Die HFF München ist im Prozess der Vertrauensstelle Themis beizutreten. Die Themis ist eine unabhängige und überbetriebliche Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt, die 2018 auf Initiative aus der Film- und Fernsehbranche eingerichtet wurde. Das Beratungsangebot umfasst neben der Aufarbeitung konkreter Beschwerden von Betroffenen auch Präventionsmaßnahmen im Form von Handlungsempfehlungen und Schulungen für eine gewaltfreie Arbeitskultur. Die HFF München strebt an, die neue Sektion „Hochschule“ den bisherigen Mitgliedersektionen Arbeitnehmer\*innenverbände, Arbeitgeberverbände, Sender und Institutionen hinzuzufügen, um anderen Filmhochschulen den Beitritt zu ebnet. Die HFF München beabsichtigt zeitnah aus ihrem Inneren heraus einen Verhaltenskodex zu erarbeiten, der neben einer allgemeinen Notwendigkeit auch Voraussetzung für den Beitritt zur The

## 4. Maßnahmen der Abteilungen

Die hohe Eigenständigkeit der Abteilungen an der HFF München macht neben den zentralen, von der Hochschulleitung verantworteten Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung auch (und vor allem) dezentrale Maßnahmen notwendig. Die folgende Sektion schafft einen Überblick über die konkreten Maßnahmen, die von den Abteilungen und Lehrstühlen individuell etabliert wurden und anvisiert werden. Die Abteilungen verpflichten sich mit dieser Aufstellung dazu, die eingeleiteten Schritte auch in Zukunft weiterzuverfolgen und ggf. auszubauen. Aufgeteilt wurden die gleichstellungsfördernden Maßnahmen (mit dem Schwerpunkt Frauenförderung) in drei Kategorien: **(1) Lehrinhalte, (2) Studierende, (3) Mitarbeiter\*innen.**

<b>Abt. I</b>	<b>(1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sukzessive Anhebung der Beispiele von Frauen in kreativen Führungspositionen in der Filmgeschichte (Bsp.: Alice Guy) und Filmanalyse (Bsp.: Agnès Varda)</li> <li>• Themenbereich „Frauenfilm der siebziger Jahre“ in der Filmgeschichte IV</li> <li>• Ausbauen des Fokus auf Diversität in der Filmanalyse</li> <li>• Einbeziehung von feministischer Filmtheorie (Bsp.: Laura Mulvey) auf Ebene der Lektüre und Aufbaukurse</li> <li>• Fortführung der Vorlesungsreihe Weltkino (siehe Sektion 3.2.1.)</li> </ul>
	<b>(2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachteilsausgleich nicht-muttersprachlicher Studierender in der Prüfungssituation (Übersetzung der Aufgabenstellung, Angebot mehrerer Prüfungssprachen)</li> <li>• Alle Prüfungen können schriftlich abgelegt werden, um eine neutrale Prüfungssituation zu schaffen; bei mündlichen Prüfungen kann ein Beisitz beansprucht werden.</li> </ul>
	<b>(3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung von Lehraufträgen an andere Universitäten zur Weiterqualifikation vor allem der weiblichen Mitarbeiterinnen</li> <li>• Regelmäßige Beratungsgespräche zur beruflichen Zukunft mit Mitarbeiterinnen</li> </ul>
<b>Abt. II</b>	<b>(1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Überarbeitung der Skripte, um Diversität abzubilden</li> </ul>
	<b>(2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie auch die Abt. I verfügt die Abt. II über keine eigenen Studierenden.<sup>14</sup> Sie liefert vielmehr die technische Grundlage für die überbrückende Kommunikation und Zusammenarbeit aller studierendenführenden Abteilungen. Um implizite Stereotype („unconscious bias“) vorzubeugen, wird darauf geachtet, die Studierenden in ihren Gruppenarbeiten nicht nach ihren jeweiligen Abteilungen zu ordnen. Genutzt wird dazu u.a. ein Losverfahren.</li> <li>• Beschäftigung mindestens einer weiblichen Tutorin für die Kamerapraxis</li> <li>• Geplante institutionelle Partizipation am Girl's Day zur Vermittlung von und Begeisterung an technischen Inhalten für Schülerinnen und zukünftige Studentinnen</li> </ul>

<sup>14</sup> Siehe dazu Sektion 2.2.1.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Prüfungen können seit 2022 schriftlich abgelegt werden, um eine neutrale Prüfungssituation zu schaffen; bei mündlichen Prüfungen kann ein Beisitz beansprucht werden.</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräch mit der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst vor jeder anstehenden Stellenausschreibung zur Methodenfindung, um die Ausschreibung gerade für Frauen in einer männlich dominierten Branche attraktiver zu gestalten</li> <li>• Begleitung aller Bewerbungsgespräche von mindestens einer Frau</li> <li>• Unterstützung der individuellen Weiterbildung und Qualifikation der weiblichen Mitarbeiterinnen durch den expliziten Verweis auf akademische Mentor*innenprogramme</li> </ul>
KI	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explizite Thematisierung der Reproduktion sexistischer Denkmuster der digitalen Welt durch KI</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene KI-Projekte der Studierenden sind bislang stark männlich dominiert, dies soll durch die Förderung weiblichen akademischen Nachwuchses ausgeglichen werden</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Lehrstuhl setzt einen Fokus auf die Ausbildung des weiblichen akademischen Nachwuchses in der Medieninformatik</li> <li>• Die Lehre von Tech-Tutorials wird paritätisch besetzt</li> <li>• Die Lehre von Workshops wird paritätisch besetzt</li> <li>• gestellter Forschungsantrag für zusätzliche Doktorand*innenstellen mit paritätischer Besetzung</li> </ul>
Abt. III	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstetigung des Seminars zum Thema „Intimacy“, das den Studierenden den respektvollen Umgang in der Inszenierung und dem Dreh von Intimität näherbringt</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trotz eines Frauenanteils von nur 25% unter Bewerber*innen bemüht sich die Abteilung um eine möglichst paritätische Besetzung der Jahrgänge</li> <li>• Seminaurausschreibungen werden (bei erfahrungsgemäßer Unterrepräsentation von Frauen) quotiert</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus auf familiengerechte Planung</li> </ul>
Montage	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• der Unsichtbarkeit (vor allem weiblicher) Editor*innen wird aktiv entgegen gewirkt durch strategische Auswahl von Beispielfilmen</li> <li>• Sensibilisierung gegenüber diskriminierender und sexistischer Inhalte</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klassenbewusstsein bei Auswahlverfahren</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktuell keine künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiterin</li> </ul>
Abt. IV	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiederkehrendes Angebot des Seminars „Die Konstruktion von Gender im Dokumentarfilm“ im Rahmen des verstetigten Themenkomplexes „Race/Class/Gender“</li> <li>• Paritätische und kanonkritische Auswahl von Beispielfilmen; Aufarbeiten und Ausgleichen der Unterrepräsentation von Frauen in kreativen Führungspositionen</li> <li>• Besetzung des Seminars Auflösung (Kameraarbeit) durch weibliche Dozentin</li> </ul>

	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoher Frauenanteil unter Bewerber*innen, zusätzlicher Fokus auf die Aufnahme von ca. 25% BIPoC-Studierenden</li> <li>• enge Betreuung von männlich-weiblichen Regisseur*innen-Duos zur Supervision und Reflexion potenzieller Machtgefälle</li> <li>• Zukünftige Maßnahme: verstärkte Thematisierung von Rollenbildern und besondere Unterstützung von weiblichen BIPoC-Studierenden</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sehr hoher Frauenanteil unter Mitarbeiter*innen</li> </ul>
<b>Fernsehjournalismus</b>	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung der persönlichen Haltung gegenüber diskursiven Rollenbilder in Sprache und Narrativen in neuen Seminarformaten</li> <li>• Ziel der Diversifizierung inhaltlicher Perspektiven durch sukzessive Steigerung des Frauenanteils unter Gastdozent*innen</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoher Anteil weiblicher Bewerberinnen, siehe Abt. IV</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umstrukturierung und Verdichtung der Lehre unter neuer Professorin, Straffen der Lehrplanorganisation durch effektives Festlegen von Inhalten und Einbindung hybrider und digitaler Formate, um mehr Zeit und Raum für die Qualifikation der Mitarbeiterin zu schaffen</li> </ul>
<b>Abt. V</b>	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktuelle Überarbeitung des Lehrplans unter der neuen, paritätisch besetzten Professur, die Persönlichkeitsbildung in den Mittelpunkt rückt und Schwerpunkte auf die systematische Integration weiblicher Rollenbilder aus der Branche sowie familientaugliche Planung setzt</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angestrebt wird eine filmpolitische Ausbildung, in der Work-Life-Balance, familientaugliches Jobsharing und Kinderbetreuung nicht nur explizit thematisiert, sondern zum integralen Bestandteil des Curriculums und der vermittelten Produktionspraxis erhoben wird</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bereits begonnene Verdichtung des Lehrangebots und geplante Aufstockung der Studienkoordination (und ggf. Geschäftsführung) zur Entlastung der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen</li> </ul>
<b>Werbung</b>	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entgegenwirken des niedrigen Anteils weiblicher Regisseur*innen in der Werbung durch angestrebte Steigerung des Frauenanteils unter Gastdozent*innen</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch mit Mitgliedern des „Ad Girls Club“, die sich für mehr Parität in Werbeagenturen einsetzen</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aktuell keine künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiterin</li> </ul>
<b>Abt. VI</b>	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausstehende Bewilligung des bereits gestellten Antrags auf diverse Gastprofessuren im Rahmen des Bayerischen Gastprofessor*innenprogramms; Fokus auf PoC-Dozent*innen und Genderthematiken</li> <li>• Filmbeispiele in der Lehre reflektieren eine Vielzahl unterschiedlicher Perspektiven, die wiederum auch in der diversitätsbetonten und paritätischen Auswahl der Gastdozent*innen gespiegelt werden</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoher Anteil von Bewerberinnen</li> <li>• Vordiplombbetreuung der Studierenden durch mindestens zwei Frauen</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielsetzung, mehr PoC in die Lehre zu holen</li> </ul>

<b>Serielles Erzählen</b>	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parität bei der Besetzung von Tutor*innen, Gastdozent*innen mit zusätzlichen Fokusse auf Diversität, Intersektionalität, mentaler Gesundheit und Nachhaltigkeit</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anonyme, allein ideenbasierte Auswahl von „head writers“ unter den Studierenden</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zukünftige Maßnahme: Verdichtung der Lehre zur Gewährleistung der Qualifikationszeit der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiterin</li> </ul>
<b>VII</b>	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geplant ist ein zusätzlicher Tag beim Seminar „Kamera als Beruf“ nur für die Kamerafrauen, bei dem auf die besonderen Herausforderungen eingegangen wird und ein zusätzliches Verhandlungstraining stattfindet</li> <li>• Geplant sind auf Wunsch der Kamerastudentinnen zusätzliche Technik-Workshops speziell für Frauen</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trotz Bewerberinnenquote von nur 17% liegt der Frauenanteil im kommenden Jahrgang 23/24 bei 25%</li> <li>• Regelmäßiges Treffen mit weiblichen Studierenden aller Jahrgänge zum Netzwerken und Erfahrungsaustausch</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung eines Leitfadens für externe Dozent*innen mit Empfehlungen zum Thema Gleichstellung für einen gendersensiblen und diskriminierungsfreien Unterricht</li> </ul>
<b>VFX</b>	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuaufbau der Abteilung 2020 in Antizipation der kommenden Bachelor-Master-Umstellung erlaubte die frühe Verankerung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in Administration und Lehre</li> <li>• Planung der Integration eines Praxissemesters in Kooperation mit weiblichen Branchenpartnerinnen</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um die Überrepräsentation von männlichen Bewerbern des ersten Jahrgangs auszugleichen, wurde zukünftigen Bewerber*innen das Angebot gemacht, neben VFX-Technik auch Illustrationen für die einzureichenden Arbeitsproben zu verwenden; Resultat: Steigerung der Bewerbungen von Frauen um ein Drittel</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An die neue Professur „VFX Producing“ gekoppelte Bewerbung beim Professorinnenprogramm des Bundes</li> </ul>
<b>Bild, Licht, Raum</b>	(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstetigte Übung zu Porträtlicht, die dezidiert gegen den „technological bias“, d.h. die technologische Voreingenommenheit hinsichtlich einer angemessenen Inszenierung verschiedener Hautfarben vorgeht</li> <li>• Kooperation mit dem „Intimacy“-Seminar der Abt. III, um gegenüber dem Umgang mit Sexismus und Diskriminierung zu sensibilisieren</li> </ul>
	(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusätzliche Unterstützung und explizite Motivation zur Bewerbung von Studentinnen</li> </ul>
	(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine eigenen künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen</li> <li>• Konträr zur Überrepräsentation von Männern in der Branche werden Tutor*innen-Positionen konsistent dominant weiblich besetzt</li> </ul>

