

KURZFASSUNG

Gleichstellungskonzept der Hochschule für Fernsehen und Film München 2021 bis 2026

Das vollständige Gleichstellungskonzept ist im Intranet der HFF verfügbar.

Das Gremium zur Erstellung dieses Konzepts setzte sich zusammen aus dem Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen Michael Kalb, der Frauenbeauftragten Lena Pauli, der Kanzlerin Sabine Walz-Jaeger, der Personalleiterin Ingrid Barthel sowie der Referentin Personalentwicklung/Frauenförderung Jadranka Leth-Espensen.

Die HFF verwendet die Schreibweise mit Gender-Stern * zum geschlechtergerechten schriftlichen Ausdruck in diesem Konzept.

Aus dem Vorwort

Auf Grundlage des Gleichstellungskonzeptes sichert die Hochschule für Fernsehen und Film München (HFF München) ihre Entwicklung hin zu einem sensibilisierten Verständnis der Hochschulangehörigen, Chancengleichheit als Ausgangspunkt allen Handelns zu verstehen, sie vorzuleben und sie sowohl in der Lehre als tragende Säule der Exzellenz als auch in der Verwaltung als grundlegendes Thema mitzudenken und zu integrieren.

Jede*r Hochschulangehörige ist aufgefordert, sich engagiert einzubringen, darunter insbesondere die entscheidungsbefugten Kolleg*innen in den Organen und Gremien, in der Lehre und in der Verwaltung, die in der jeweiligen Funktion als Schlüsselpersonen konsequent Verantwortung für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen dieses Konzeptes tragen.

Damit tragen wir entscheidend zu unserem Ziel bei, als HFF München zu einer kreativen, offenen und zukunftsorientierten Gesellschaft beizutragen, die Gleichstellung und Chancengleichheit als Haltung versteht und den nächsten Generationen damit ein wertvolles Fundament für die Gestaltung einer gleichberechtigten Zukunft bietet.

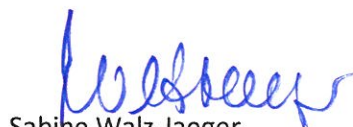
München, 10.02.2022



Prof. Bettina Reitz
Präsidentin



L. Pauli
Lena Pauli
Frauenbeauftragte



Sabine Walz-Jaeger
Kanzlerin



Michael Kalb
Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen

„Schon 2018 haben wir mit der Initiative GEMEINSAM FÜR GENDER-GERECHTIGKEIT mit den Kolleg*innen weiterer deutscher Filmhochschulen gezeigt: Gender Diversity wird bei uns im gesamten Hochschulalltag gelebt und immer weiter ausgebaut!

Wir gehen das für verschiedene Bereiche an: Mit Symposien, Seminaren und Masterclasses von weiblichen Filmschaffenden in der Lehre oder mit Workshops und Vorträgen für alle Hochschulangehörigen von Expert*innen zu den Themen Gender Diversity und Gleichstellung. Entsprechend achten wir darauf, eine Gender-Parität vorzuleben, also in den eigenen Hochschulstrukturen, der Besetzung von Gremien und vor allem Professuren. Außerdem kooperieren wir mit Initiativen wie ProQuote oder dem Mentoring-Programm INTO THE WILD und wir haben uns mit einer Selbstverpflichtung weitere Ziele für die Zukunft gesteckt, wie u.a. Weiterbildungsangebote in Genderkompetenz für Lehrende oder die Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten an allen Hochschulen. Und das Schöne an einer Filmhochschule ist ja, dass gelebte Gendergerechtigkeit über den Hochschulalltag hinausgeht und hinein in neue Filme und Serien. So werden Geschichten mit neuen Rollenvorbildern erzählt, die hoffentlich bald selbstverständlich für alle Zuseher*innen sein werden.“

Prof. Bettina Reitz, Präsidentin der HFF München, 2020

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte – Definition

Die Gleichstellungsaufgaben an bayerischen Hochschulen teilen sich die Frauenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragten:

Frauenbeauftragte vertreten die Interessen der Student*innen sowie Kolleg*innen aus Lehre, Wissenschaft und Kunst

Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Ansprechpartner*innen für Gleichstellungsfragen vertreten die Interessen der sonstigen Mitarbeiter*innen

Standards, Infrastruktur und durchgeführte 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 dementsprechender 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 in deren jeweiliger Lebensphase. Die Maßnahmen tragen kurz-, mittel- bis langfristig zum weiteren Ausbau der Studien- und Arbeitsplatz-Qualität bei. Die Vision ist ein künstlerisch-wissenschaftlich geprägtes Umfeld, in dem die Impulse jedes*r Hochschulangehörigen die Weiterentwicklung der HFF als Studien- und Arbeitsort bereichern.

Eine Aufstellung aller Maßnahmen finden Sie in der Original-Fassung des Gleichstellungskonzeptes im Intranet; an dieser Stelle seien schon hervorgehoben:

- Seit 2012 eigene Kindertagesstätte
- Unterstützung für Kolleg*innen mit Pflege Themen
- Seit 2018 Chancengleichheit im Berufungsverfahren
- Seit 2018 Leitfaden „Beurlaubung vom Studium wegen Mutterschutz und Elternzeit“
- Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeitgestaltung
- Seit 2019 Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der HFF München
- Seit 2015 Mitarbeiter*innen-Befragungen
- Seit 2019 Schaffung einer Kooperationsstelle für die Unterstützung der Frauenbeauftragten mit der Hochschule für Musik und Theater München im Rahmen des Innovationsbündnisses 4.0 des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst
- Forschungsprojekte wie die Studie „Geschlechterrollen im Spiegel der HFF Diplomfilme 2015 - 2018“
- Seit 2018 Unterstützung der Absolventinnen zum bevorstehenden Berufseinstieg durch die Kooperation mit dem Mentoring-Programm INTO THE WILD
- Seit 2019 Sensibilisierung zu Rassismusthemen u.a. mit einem Workshop zum Thema „Critical Whiteness“
- 2020 Workshop zu „Intimacy on set“
- Seit 2018 Familientag an der HFF München inkl. Workshops zu Themen wie „Gendergerechte Sprache“

- Seit 2019 jährliche Veranstaltung „RESPEKT!“ der Münchner Kunsthochschulen mit vielfältigen Formaten
- Seit 2018 Positionspapier der deutschen Filmhochschulen mit der MaLisa Stiftung „Weichen stellen für Gender-Gerechtigkeit – Die Filmhochschulen als Wegbereiter für eine bessere Branche“ inkl. Selbstverpflichtung

Auszüge aus Resümee & Ausblick

Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der HFF München unterstützt das Gleichstellungskonzept die Gleichstellungspolitik der HFF München und fungiert als ein entscheidendes Qualitätsmerkmal. Die Hochschule ist fest davon überzeugt, dass Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit wesentliche Elemente der Exzellenz darstellen und die Zukunftsfähigkeit der Hochschule sichern.

Gleichstellung und Vielfalt umfasst alle Hochschulbereiche, sie betrifft die Sensibilisierung und tatsächliche Umsetzung der Chancengleichheit wie auch die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit den individuellen Lebensphasen.

Als zentrale Leitlinie verpflichtet das Gleichstellungskonzept alle Hochschulangehörigen in Lehre, Verwaltung und Studium der HFF München zur Beachtung und Umsetzung. Es fungiert dabei als Rahmenplan; für die inhaltliche Ausgestaltung in Lehre und Verwaltung sind die jeweiligen Kolleg*innen mit verantwortlich.

Kennzahlen – Stand heute

Im Oktober 2015 übernahm Professorin Bettina Reitz die Leitung der HFF München und führte als erste hauptamtliche Präsidentin der HFF München u. a. die systematische Erhebung der organisatorischen Kennzahlen inklusive dem Frauenanteil ein. Hier ein Auszug aus dem Gleichstellungskonzept für einen ersten Überblick:

Frauenanteil in Leitungspositionen und in den Beschäftigtengruppen der Zentralen Einrichtungen (Bibliothek, Verwaltung, Technik) - prozentual*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Abteilungsleiterinnen	0,00	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67
Professorinnen	23,08	23,08	33,33	29,41	33,33	33,33
Künstlerisch/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	69,23	61,54	64,00	59,26	60,0	58,62
Sonstige Mitarbeiterinnen -Verwaltung, Bibliothek und Technik-	63,38	65,67	70,42	73,24	69,86	68,49
Weibliche Lehrbeauftragte	39,18	37,93	38,00	37,83	37,53	40,14
Weibliche Teilzeitbeschäftigte	74,58	73,58	72,13	74,60	74,63	73,01
Kolleginnen in Elternzeit	100	0	33,33	60	33,33	33,33

*alle Statistiken beziehen sich auf Kopffzahlen und Prozente; jährlicher Stichtag: 1.12.

** (Aktuell werden in den Statistiken der HFF nur Frauen und Männer erfasst. Die Erfassung von anderen Geschlechtern wird als Teil der Maßnahmen künftig angepasst werden.)

Frauenanteil in Organen und Gremien – prozentual*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hochschulleitung	25	50	50	50	66,67	50
Senat	26,22	33,33	40	40	60	60
Hochschulrat	27,77	27,77	33,33	33,33	38,89	61,11
Ehrensensatorinnen	0	0	0	0	0	5,89
Honorarprofessorinnen	9,52	13,04	16,67	24,14	31,25	32,35
1 Studiendekan*in	0	0	0	0	0	0
2 Frauenbeauftragte*r	50	50	50	50	50	100
1 Gleichstellungsbeauftragte	100	100	100	100	100	100
2 Behindertenbeauftragte*r	0	0	0	0	0	0
Vorstand Personalrat	0	0	0	0	0	0
Vorstand studentischer Konvent (Vorsitz und Stellvertretung)	100	50	50	50	50	100

*alle Statistiken beziehen sich auf Kopfzahlen und Prozente; jährlicher Stichtag: 1.12.

Frauenanteil im Studium – prozentual*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bewerberinnen	36,01	36,20	43,42	42,26	42,66	39
Studien-Anfängerinnen	41,18	38,46	54,72	42,86	56,52	54,3
Studentinnen/Studiengänge:						
Kino- und Fernsehfilm Abt. III	33,59	34,65	35,58	32,58	35,29	38,27
Kino- und Fernsehfilm mit Schwerpunkt Montage ab WS 20/21						
Dokumentarfilm und Fernsehpublizistik, Fernsehjournalismus, Lehrstuhl Montage Abt. IV	61,86	68,37	68,13	69,77	71,43	70,89
Dokumentarfilm und Fernsehpublizistik mit Schwerpunkt Montage ab WS 20/21						
Produktion und Medienwirtschaft, Werbung Abt. V	48,05	46,34	51,19	45,57	46,25	46,15
Drehbuch, Lehrstuhl Creative Writing, Lehrstuhl Serielles Erzählen Abt. VI	59,52	48,00	53,06	58,82	52,73	60
Bildgestaltung, Schwerpunkt Kinematographie, Lehrstuhl Bild, Licht, Raum Abt. VII	33,33	32,79	36,00	28,33	29,63	34,88
Absolventinnen	46,94	51,16	58,18	64,18	52,08	44,44

*alle Statistiken beziehen sich auf Kopfzahlen und Prozente; jährlicher Stichtag: 1.12.