

Gender und Fernsehfilm

Eine Studie der Universität Rostock und des
Fraunhofer-Instituts im Auftrag von ARD und ZDF

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Themen von grundlegender Bedeutung. Diese Prozesse positiv zu beeinflussen und zu fördern, zählt zur gesellschaftlichen Verantwortung von ARD und ZDF. Als Arbeit- und Auftraggeber gehört es zum Selbstverständnis der öffentlich-rechtlichen Sender, beiden Geschlechtern in allen Lebensphasen die gleichen Chancen und Entwicklungsperspektiven zu bieten. Zwar macht die Gleichstellung in einigen Bereichen deutliche Fortschritte. Dennoch existieren weiterhin Barrieren, die den Zugang zu gewissen Berufen erschweren und der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern entgegenstehen. Grund genug für ARD und ZDF, einen kritischen Blick auf die wirksamen Mechanismen zu werfen: Mit Beauftragung der vorliegenden Studie „Gender und Fernsehfilm“ wurde die Fernsehfilmproduktion in Bezug auf die Geschlechterverteilung innerhalb der kreativen Positionen sowie die möglichen Zugangsbarrieren zu den einzelnen Berufen und Gewerken analysiert.

ARD und ZDF wollen mit dieser Studie zugleich eine Forschungslücke schließen und für die Gegebenheiten im Bereich der Fernsehfilmproduktion eine wissenschaftlich fundierte Diskussionsgrundlage schaffen. ARD und ZDF hoffen, den Diskurs um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fernsehfilmproduktion so befördern zu können.

Die Studie wurde in Kooperation und in Anlehnung an das Design der FFA-Studie „Gender und Film“ zu Kinoproduktionen durchgeführt. Damit liegen für den Kino- und den Fernsbereich vergleichbare, aktuelle Ergebnisse vor, auf deren Basis Handlungsempfehlungen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils entwickelt werden können.

Mit der Umsetzung der Untersuchung wurden die Universität Rostock (Prof. Dr. Elizabeth Prommer) und das Fraunhofer-Institut – Center for Responsible Research and Innovation (Projektleiterin: Katharina Hochfeld) beauftragt.

Um der Komplexität des Themas gerecht zu werden, wurden für die Analyse der einzelnen Fragestellungen unterschiedliche Methoden eingesetzt:

1. Auswertung der kreativen Positionen der ARD- und ZDF-Fernsehfilmproduktion nach Geschlecht in einem Zeitraum von 2011 bis 2015 (Recherche und Datenanalyse)
2. Analyse von Karriereverläufen und der Marktpräsenz von Absolventen der relevanten Film(hoch)schulen (Recherche und Datenanalyse)

3. Analyse der Ursachen bestehender Geschlechterverteilungen in Fernsehfilmproduktionen und Identifikation von möglichen Zugangsbarrieren für Frauen und Männer (10 Einzelinterviews)
4. Onlinebefragung von in der Fernsehbranche Beschäftigten zu Berufschancen und Zugangsbarrieren zu bestimmten Berufen (483 Befragte)

Geschlechterverteilung bei fiktionalen Produktionen von ARD und ZDF

Für die Untersuchung der Geschlechterverteilung von Fernsehschaffenden in kreativen Schlüsselpositionen wurden 1.397 fiktionalen Fernsehproduktionen von ARD und ZDF aus den Jahren 2011 bis 2015 untersucht. Für jede Produktion wurde explizit ermittelt, ob die kreativen Schlüsselpositionen von einer Frau, einem Mann, einem gemischt-geschlechtlichen Team, einem reinen Frauenteam oder einem reinen Männerteam besetzt waren.

Die Auswertung zeigt, dass die meisten der kreativen Schlüsselpositionen mehrheitlich mit Männern besetzt werden. Die Ausnahme bilden die Bereiche Kostüm und Schnitt, in denen mehr Frauen aktiv sind. In den Bereichen Produktion und Szenografie sind Frauen annähernd ausgeglichen vertreten.

Geschlechterverteilung der kreativen Leitungspositionen

Alle fiktionalen Auftrags- und Eigenproduktionen, Das Erste und ZDF (n = 1.397)

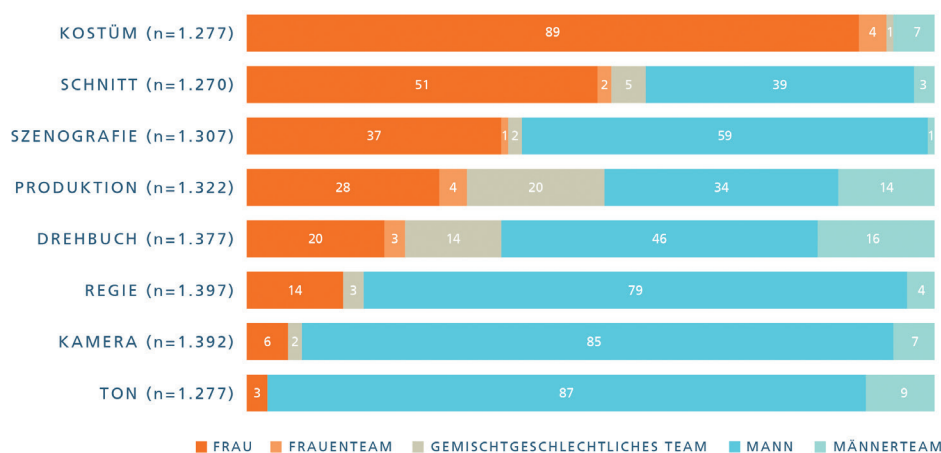


Abbildung: Alle öffentlich-rechtlichen fiktionalen Auftrags- und Eigenproduktionen (Spielfilme, Reihen, Serien) nach Geschlecht und kreativer Schlüsselposition (gesendet 2011-2015, Das Erste und ZDF) (Angaben in Prozent); Abweichung von 100 % sind rundungsbedingt. Bei abweichenden Fallzahlen in einigen Positionen konnte die Leitungsfunktion nicht ermittelt werden.

Fasst man die allein verantwortlichen Männer sowie die reinen Männerteams zu einer Größe zusammen, werden die Bereiche Kamera zu 92 % und Ton zu 96 % ausschließlich von

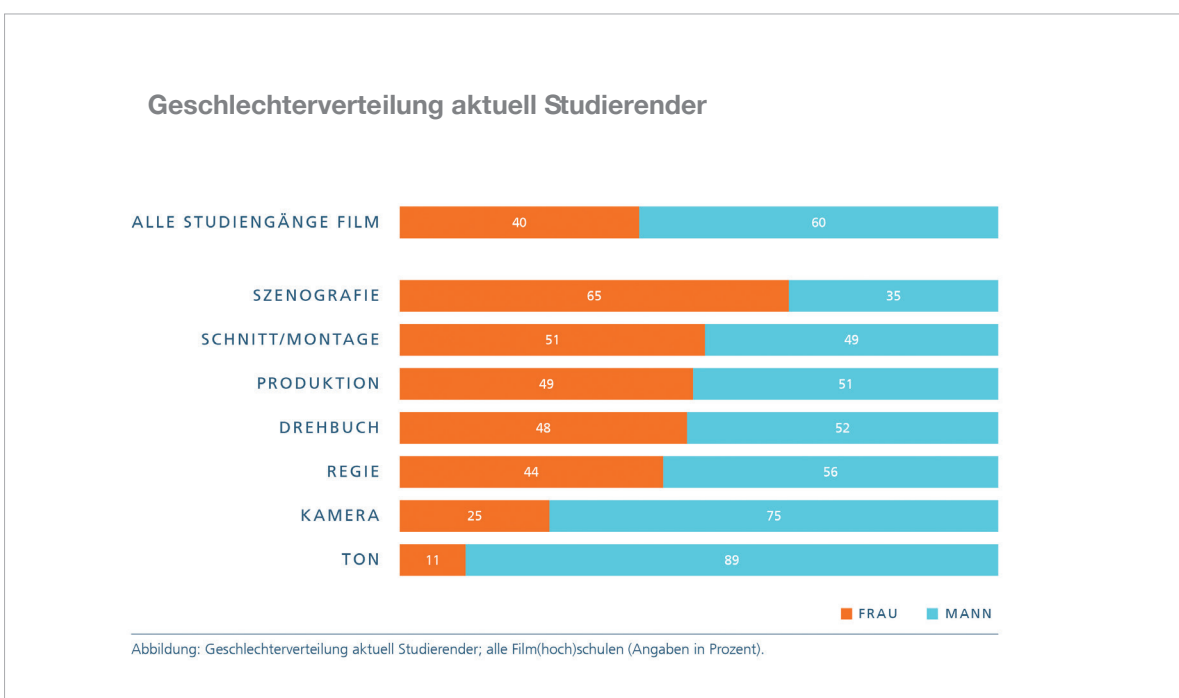
Männern besetzt. Auch in der Regie sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: Lediglich in 14 % aller Produktionen führen Frauen alleine Regie und sind in 3 % der Produktionen (meist bei Serien) in einem gemischtgeschlechtlichen Team tätig. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass in 83 % der Fälle ausschließlich Männer Regie führen.

Die Drehbücher zu den fiktionalen Fernsehproduktionen im Beobachtungszeitraum werden zu 62 % ausschließlich von Männern verfasst. Frauen sind in 37 % der Fälle an den Drehbüchern beteiligt – zu 20 % allein verantwortlich, zu 3 % in einem rein weiblichen Team und zu 14 % in einem gemischtgeschlechtlichen Team.

Diese Ergebnisse treffen mit geringen Abweichungen für alle Jahre, die beiden Sender ARD und ZDF sowie die Produktionsfirma Degeto Film GmbH in gleichem Maße über alle Wochentage hinweg zu.

Marktpotenzial: Vergleich der Geschlechterverteilung von aktiven Fernseh- schaffenden mit Absolventenzahlen

Insgesamt verlassen jährlich ca. 250 Absolventinnen und Absolventen die Film- ausbildungsinstitutionen, darunter 60-70 Regie-Alumni. Derzeit sind ca. 40 % der Studierenden an den Filmhochschulen weiblich und ca. 60 % männlich. Je nach Studiengang variiert diese Zahl. So sind die Studierenden in den Bereichen Regie, Schnitt/Montage, Produktion und Drehbuch an fast allen Hochschulen knapp zur Hälfte Frauen. Szenografie wird überwiegend von Frauen studiert, während im Bereich Ton oder Sound-Design ca. 90 % und im Bereich Kamera drei Viertel der Studierenden männlich sind.



Vergleicht man die heutige Situation auf dem Arbeitsmarkt mit den Zahlen der Absolventinnen und Absolventen, die vor 15 bis 20 Jahren ihren Abschluss an den Filmhochschulen machten und somit heute gefestigt im Berufsleben stehen könnten, wird deutlich, dass sich die Zahlen der Alumni und der aktuell Studierenden hinsichtlich der Geschlechterverteilung kaum unterscheiden. Damals wie heute finden sich in den Bereichen Ton und Kamera überwiegend Männer. Der Anteil von Frauen sowohl unter den Regie-Studierenden als auch bei den Regie-Alumni liegt gleichbleibend bei 44 %. Auch im Bereich der Szenografie bleibt die Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von 65 % zu beiden Zeitpunkten auf einem ähnlichen Niveau. Heute belegen mehr Frauen den Studiengang Produktion, dafür deutlich weniger Frauen den Studiengang Schnitt. Lag der Frauenanteil der Schnitt- bzw. Montage-Alumni vor 15 bis 20 Jahren bei 82 %, so sind aktuell 51 % weibliche Studierende in diesen Studiengängen vertreten.

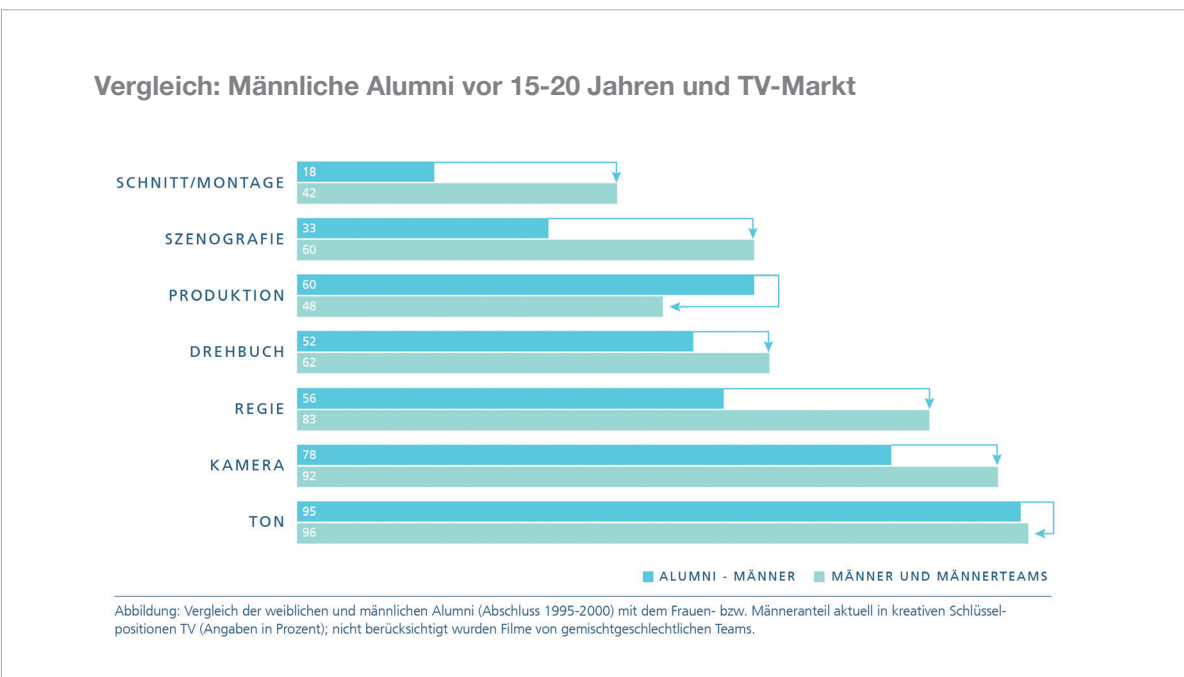
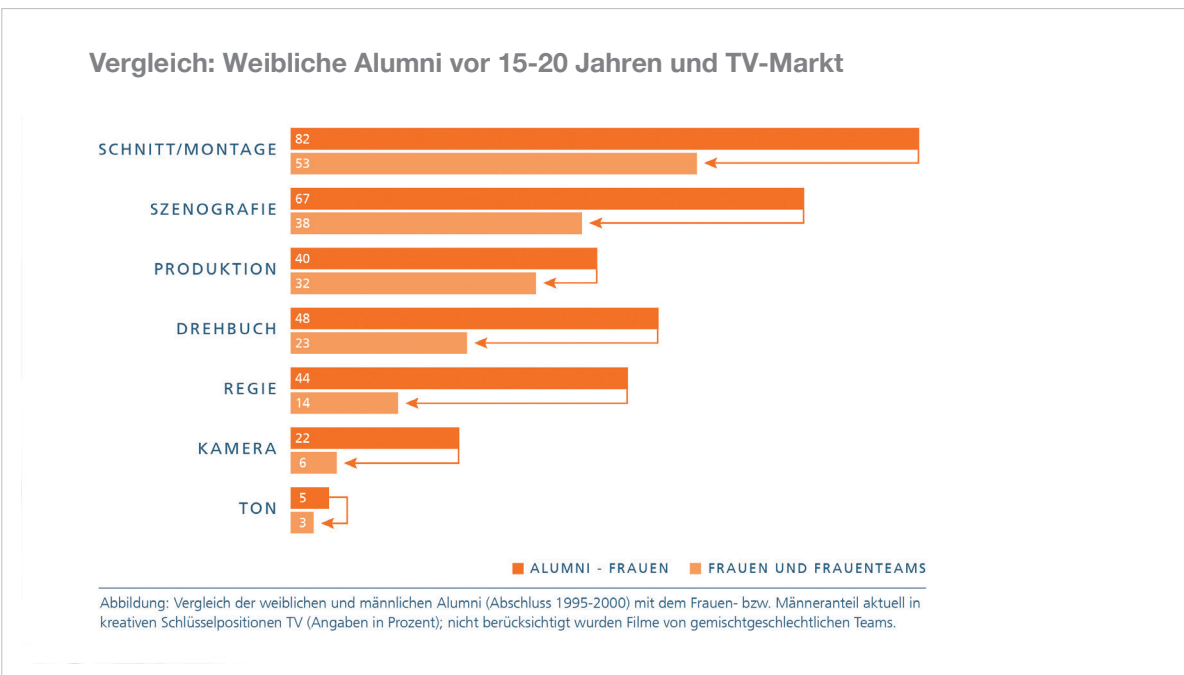
Vergleicht man das Marktpotenzial, also die Filmhochschul-Absolventinnen, die vor 15 bis 20 Jahren ihren Abschluss machten, mit den heute tatsächlich in den jeweiligen Positionen tätigen Frauen, zeigen sich Diskrepanzen: Am größten sind diese im Bereich Regie, in dem nur ein Drittel der damaligen Absolventinnen angekommen ist. Im Bereich Drehbuch wird rund die Hälfte, im Bereich Szenografie etwas mehr als die Hälfte des weiblichen Marktpotenzials ausgeschöpft. So waren 67 % der Szenografie-Alumni weiblich, aber nur 38 % der entsprechenden Projekte werden tatsächlich von Frauen geleitet.

Im Bereich Produktion sind die Geschlechter auch auf dem Arbeitsmarkt annähernd ausgewogen vertreten. So machten Frauen vor 15 bis 20 Jahren 40 % der Alumni aus. Heute leiten sie ohne männliche Beteiligung 32 % der Projekte. Unter Einbezug der gemischtgeschlechtlichen Teams sind Frauen als Produzentinnen sogar an 52 % aller Projekte beteiligt. Im Bereich Ton, in dem Frauen stark unterrepräsentiert sind, deckt sich das verfügbare Potenzial mit den im Markt tätigen Frauen: So lag der Anteil der Frauen, die Ton studierten, vor 15 bis 20 Jahren bei 5 %, aktuell im Markt tätig sind 3 %.

Wie in der Mehrzahl der untersuchten Schlüsselpositionen zeigen sich auch im Bereich Schnitt bzw. Montage Differenzen zwischen dem Marktpotenzial und dem Frauenanteil bei den Aktiven. Denn dieses Fach wurde vor 15 bis 20 Jahren weit überwiegend von Frauen studiert, aktuell werden etwa die Hälfte aller Fernsehprojekte tatsächlich von Frauen oder Frauenteamen geschnitten und montiert. Somit sind nur zwei Drittel des theoretisch verfügbaren weiblichen Potenzials am Markt aktiv.

Umgekehrt bedeutet dies, dass Männer überproportional in den jeweiligen Berufen tätig sind: So machten Männer vor 15 bis 20 Jahren nur 56 % der Regie-Absolventen aus, führen heute aber in 83 % der analysierten Filme Regie.

Zusammenfassend wird deutlich, dass es für die meisten kreativen Schlüsselpositionen seit Ende der 1990er Jahre ein Potenzial für weibliche Beschäftigte gibt, das sich nicht im Markt widerspiegelt. So lässt sich die Geschlechterverteilung von Filmschaffenden aktuell nicht allein dadurch erklären, dass ungleich viele Frauen und Männer als Alumni Zugang zum Arbeitsmarkt finden.



Gründe der Geschlechterverteilung: Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Barrieren in der Film- und Fernsehbranche

Da die Zugangsbarrieren für Frauen und Männer zu einzelnen Berufsfeldern im Kino- und Fernsehfilmbereich vergleichbar sind, wurden die zu analysierenden Hypothesen auf Basis der qualitativen Ergebnisse der FFA-Studie „Gender und Film“ aufgestellt. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden in qualitativen Interviews sechs Barrieren und drei branchenimmanente Herausforderungen identifiziert.

Branchenimmanente Herausforderungen

1. Schwierige Arbeitsbedingungen

Die Interviews haben gezeigt, dass die freiberuflich arbeitenden Kreativen in der Fernseh-, ebenso wie in der Filmbranche, einer permanenten Drucksituation ausgesetzt sind. Denn es wechseln sich sehr arbeitsintensive Phasen mit Orientierungsphasen ab, die durch berufliche Ungewissheit geprägt sind. Die schlechte Planbarkeit von Projekten und die sich aus der projektbezogenen Arbeit ergebende Unsicherheit in Bezug auf das Einkommen, stellen Herausforderungen dar, die insbesondere von Frauen als problematisch bewertet werden.

2. Sättigung des Marktes

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Anzahl der Filmhochschulen und -akademien erhöht, wodurch auch die Anzahl an Studierenden gestiegen ist. Wie aktuelle Statistiken zeigen, verlassen pro Jahr ca. 250 Absolventinnen und Absolventen in den Bereichen Regie, Drehbuch, Produktion, Kamera, Szenografie, Schnitt/Montage und Ton die einschlägigen Hochschulen. Diese Entwicklung wird von den meisten Befragten als kritisch betrachtet, da sie davon ausgehen, dass das hohe Angebot an Film- und Fernsehschaffenden die bereits bestehenden schwierigen Arbeitsverhältnisse noch verstärkt.

3. Risikoaversion

Die Fernseh- wie die Filmbranche werden von den Befragten als risikoscheu und mutlos beschrieben: Das Handeln der Akteurinnen und Akteure sei oft auf Risikovermeidung ausgelegt. Die Interviewten haben das Gefühl, dass innovative Formate, Plots und Wendungen nicht gefragt sind und gerne auf Bewährtes zurückgegriffen wird. Als möglichen Grund führen die Interviewten den Anspruch an, die Bedarfe möglichst vieler Zuschauer abzubilden. Zudem nehmen sie wahr, dass innerhalb der Branche die Angst vor dem Scheitern

stark ausgeprägt ist. Für weibliche Filmschaffende wirkt sich diese Risikoaversion besonders negativ aus, da durch stereotype Zuschreibungen von Charaktereigenschaften und Kompetenzen Männern eher Erfolg zugeschrieben wird als Frauen. Frauen gelten daher per se als größeres Risiko. Ihnen werden erfolgversprechende Formate wie Krimis eher nicht zugeschrieben, was die Möglichkeit, sich in neuen Genres zu profilieren, erschwert.

Barrieren innerhalb der Film-und Fernsehbranche

1. Stereotypisierung

In der Fernsehbranche wirken, wie auch in anderen Branchen, gesellschaftlich gewachsene stereotype Zuschreibungen. Die Interviews haben gezeigt, dass die Attribute, die in der Fernsehbranche grundsätzlich als erfolgsrelevant gelten, überwiegend männlich konnotiert sind. Vor allem Durchsetzungsstärke, Selbstbewusstsein und Überzeugungskraft wurden als entscheidende Erfolgskriterien benannt und gleichzeitig eher Männern zugeschrieben. Als Konsequenz liegt bei den Befragten die Vermutung nahe, dass Männer bei Besetzungsentscheidungen insgesamt als sicherere und erfolgversprechendere Wahl gelten. Dabei sind es sowohl Männer als auch Frauen, die an der Eignung von Frauen – insbesondere in der Regie – zweifeln.

2. Männlich konnotierte Berufsbilder

Besonders im Bereich Regie gelten laut den Befragten aus der Fernsehbranche Durchsetzungsstärke, Führungskompetenz, Kommunikationsstärke sowie kreatives Talent und eine gewisse Offenheit und Transparenz gegenüber dem Auftraggebenden als erfolgversprechende Eigenschaften, die durch stereotype Zuschreibungen eher Männern zugeschrieben werden.

3. Subjektive Entscheidungen

Fernsehfilme und Serien sind immer auch das Produkt eines kreativen Schaffensprozesses, wodurch subjektive Einschätzungen und Bewertungen nie gänzlich ausgeschlossen werden können. Obwohl viele der befragten Redakteure angaben, ihrem Entscheidungsprozess überwiegend objektive Bewertungskriterien zugrunde zu legen und mithilfe eines Feedbacks an die Fernsehschaffenden eine gewisse Transparenz zu schaffen, wurden von den befragten Kreativen die Auswahlprozesse innerhalb der Sender häufig als subjektiv und intransparent wahrgenommen. Auch die befragten Redakteure gaben an, nicht voll-

kommen frei von subjektiven Auswahl- und Bewertungsmustern zu sein und erwähnten, dass das eigene „Bauchgefühl“ für den Entscheidungsprozess mitunter eine Rolle spiele.

4. Abhängigkeit von Chancengebenden

Innerhalb der Film- und Fernsehbranche wird das Netzwerk als maßgeblicher Einfluss auf die individuelle Karriere wahrgenommen, weshalb eine starke Abhängigkeit von beruflichen Kontakten besteht. Während für die Förderung von Kinofilmprojekten in den meisten Fällen mehrere unabhängig voneinander agierende Instanzen überzeugt werden müssen, beschränkt sich die Anzahl an Entscheiderinnen und Entscheidern bei den Fernsehsendern auf wenige Personen. In erster Linie wird vor allem den Redakteurinnen und Redakteuren der Fernsehsender von den Interviewten eine hohe Entscheidungsbefugnis zugeschrieben. Kreative, die noch nicht oder nicht mehr im Bewusstsein oder im Register der Redaktionen erscheinen, sind vor diesem Hintergrund auf einen Vertrauensvorschuss der Redaktionen angewiesen. Ein solcher ist insbesondere für Absolvierende der Filmhochschulen relevant, da sie sich erst neu im Markt etablieren müssen. Auch Fernsehschaffende, denen Kontakte zu Redaktionen aufgrund temporärer Auszeiten weggebrochen sind, sind von einem Vertrauensvorschuss abhängig. Derartige Auszeiten lassen sich, neben krankheitsbedingten Ausfällen, oftmals auf Fürsorgeaufgaben zurückführen und betreffen Frauen häufiger als Männer.

5. Labeling-Effekt

Anhand der Interviews wurde deutlich, dass Fernsehschaffende insbesondere aus den Bereichen Drehbuch und Regie stark an vergangenen Projekten gemessen werden. Demnach tritt ein Labeling-Effekt auf, der die berufliche Zukunft beeinflusst, da den Fernsehschaffenden häufig aufgrund einer branchenimmanenten Risikoaversion lediglich die Reproduktion bereits gezeigter Inhalte zugetraut wird. Für Frauen in der Fernsehbranche kann dieser Mechanismus eine Verstetigung bestehender Geschlechterungleichheiten bedeuten: So wird zum Beispiel das Krimi-Genre aufgrund stereotyper Zuschreibungen – insbesondere im Bereich der Regie – vorwiegend mit Männern assoziiert. Für Frauen stellt es eine besondere Herausforderung dar, sich in diesem Genre zu etablieren und ein entsprechendes Genre-Label zu erhalten. Die auf stereotypen Zuschreibungen basierende Verknüpfung von Geschlecht und Genre kann sich als Barriere für Frauen auswirken, da Krimis in der Branche einen hohen Stellenwert besitzen und als besonders erfolgversprechend gelten.

6. Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Befragung hat gezeigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die Kreativen in der Fernseh- und Filmbranche oft herausfordernd ist. Insbesondere die hohe geforderte Präsenz von Regie und Produktion während der Drehphasen stellt ein großes Hindernis für Personen mit Fürsorgeverantwortung dar. Von den kreativen Freischaffenden in der Fernseh- wie Filmbranche wird dies als individuelle Herausforderung gesehen, die selbsterarbeiteter Lösungsstrategien bedarf, da ein institutioneller Überbau weitgehend fehlt. Auch wenn die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie grundsätzlich alle Personen mit Fürsorgeverantwortung einschränkt, wirkt diese Barriere dennoch stärker für Frauen. Denn familiäre Verantwortung wird in der Fernsehbranche, ebenso wie in anderen Branchen, stereotyp als weibliche Aufgabe wahrgenommen. Nicht selten führt die Kombination aus längeren Abwesenheiten und fehlenden Betreuungsinfrastrukturen dazu, dass vor allem Regieführende temporär aus ihrem Beruf „aussteigen“ oder anderen Tätigkeiten innerhalb der Film- und Medienbranche nachgehen. Ein solcher „Ausstieg“ kann sich negativ auf die Karriere auswirken.

Ergebnisse der Online-Befragung

Die Ergebnisse der Online-Befragung bestätigen die wesentlichen Faktoren, die als Zugangsbarrieren für einzelne Berufsfelder identifiziert wurden. Ein deutliches Bild ergibt sich bei der Kernfrage danach, ob Männer und Frauen innerhalb der Branche die gleichen Chancen haben. Dies verneinen knapp zwei Drittel der Befragten.

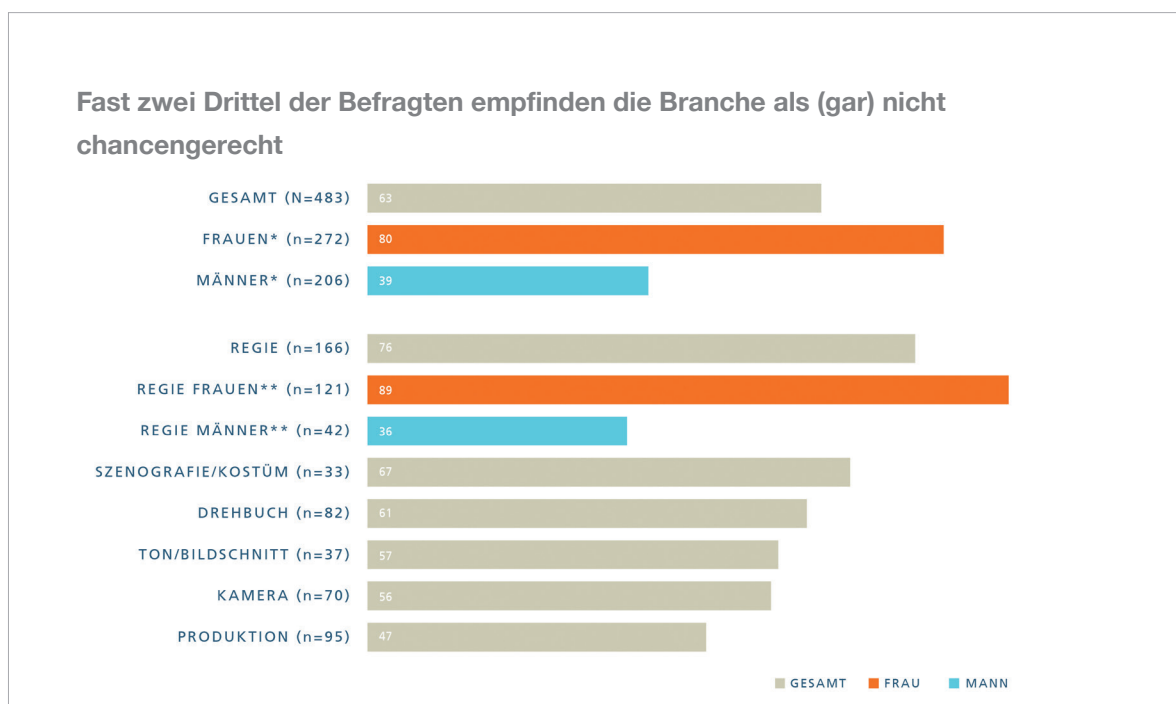


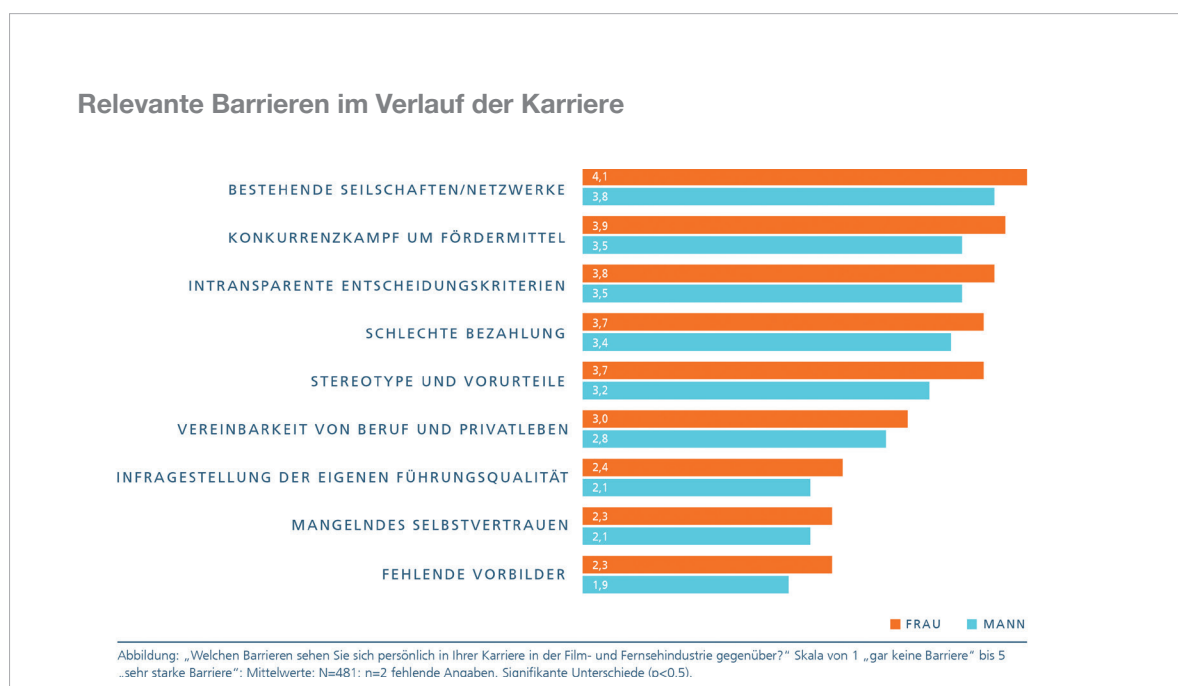
Abbildung: „Stimmen Sie der folgenden Aussage eher zu oder eher nicht zu? Männer und Frauen in Deutschland haben gleiche Chancen in der Film- und Fernsehbranche“, Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ (Angaben in Prozent; n=483; zusammengefasste Angaben „stimme nicht zu“ (2) und „stimme gar nicht zu“ (1); * n=5 Personen ohne Angabe zum Geschlecht; ** n=3 Personen ohne Angabe zum Geschlecht)

Am wenigsten chancengerecht wird die Branche dabei von Frauen (80 %) und insbesondere von den Regisseurinnen (89 %) bewertet. Aber auch fast 40 % der Männer empfinden die geschlechterspezifischen Chancen innerhalb der Branche als nicht ausgewogen.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hält knapp die Hälfte der Befragten für schwer oder sehr schwer. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der qualitativen Interviews, in denen die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als eine von mehreren Barrieren innerhalb der Filmbranche identifiziert wurde. Ebenfalls wird bestätigt, dass diese Problematik nicht nur Frauen betrifft. Ungefähr gleich viele Männer wie Frauen empfinden die Vereinbarkeit als (sehr) schwer. Am einfachsten lässt sich die Vereinbarkeit demnach von Drehbuchautoren und Drehbuchautorinnen realisieren.

Viele der Faktoren, die die Befragten als erforderlich für ihren beruflichen Erfolg erachten, beziehen sich auf Charaktereigenschaften und Arbeitshaltung. So erachteten alle Befragten Durchhaltevermögen, Durchsetzungskraft, Flexibilität und Ehrgeiz sowie Kommunikationstalent als Merkmale von großer Bedeutung. Als hilfreich gelten ebenfalls berufliche Netzwerke, die Regisseurinnen für signifikant wichtiger halten als Regisseure. Frauen in der Regie halten eine finanzielle Unabhängigkeit, wirtschaftliche Fähigkeiten sowie Glück ebenfalls für signifikant wichtiger. Als weniger wichtig werden Genialität oder Visionen eingeschätzt.

Diese Einschätzung der Erfolgsfaktoren spiegelt sich auch in den Barrieren wieder, denen die Befragten in ihrem Berufsleben begegnen. So werden bestehende, gut funktionierende Netzwerke als bedeutendste Voraussetzung für Erfolg gewertet. Der Kampf um Fördermittel und die Auswahlverfahren werden als weitere Hürden empfunden.



Frauen, besonders Regisseurinnen, nehmen Barrieren stärker wahr. Dazu zählen auch Stereotype und Vorurteile, denen weibliche Kreative häufiger begegnen. Durch die Onlinebefragung werden die in der qualitativen Befragung herausgearbeiteten Barrieren innerhalb der Filmbranche demnach bestätigt.

Fazit

Das Ergebnis der vorliegenden Studie zeigt, dass in den meisten Schlüsselpositionen der Fernsehfilmproduktion Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Wie die Analyse der Absolventenzahlen an deutschen Filmhochschulen belegt, werden in vielen Bereichen anteilig weit mehr Frauen ausgebildet, als später im TV-Markt aktiv tätig sind. Mit Hilfe der durchgeführten Interviews und der Onlinebefragung konnten branchenimmanente Herausforderungen und Barrieren identifiziert werden, die für Frauen stärkere Hemmnisse darstellen als für Männer und zugleich Ursache dafür sein können, dass das in der Ausbildung geschaffene weibliche Potenzial nicht dauerhaft am Arbeitsmarkt ankommt.

Besonders gravierend ist die Diskrepanz zwischen den ausgebildeten und den im Markt tätigen Frauen im Bereich der Regie. Auch die qualitativen Interviews und die Onlinebefragung bestätigen, dass Regisseurinnen die Branche deutlich negativer und die Barrieren als stärker wirksam wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen. Auffällig ist, dass obwohl die Studienteilnehmerinnen über alle Berufszweige hinweg weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, die Unterschiede im Bereich der Regie besonders groß sind.

Die Ergebnisse der Befragungen geben erste wichtige Hinweise auf Barrieren, deren Relevanz für den Fernsehbereich von ARD und ZDF noch vertiefend untersucht wird. Des Weiteren werden ARD und ZDF vor diesem Hintergrund Maßnahmen analysieren, die die Gleichstellung von Männern und Frauen fördern, Chancengleichheit schaffen und zu Lohngerechtigkeit führen sollen. Ein besonderer Schwerpunkt wird hierbei in der Förderung von Regisseurinnen liegen, da in diesem Bereich – wie die vorliegende Studie zeigt – der größte Handlungsbedarf besteht.

Anlage zur Methodik

Methodik zu 1: Auswertung der kreativen Positionen der ARD- und ZDF-Fernsehfilmproduktion im Zeitraum 2011 bis 2015

Für alle in den Jahren 2011 bis 2015 von der ARD (inkl. Das Erste und Degeto Film GmbH) und dem ZDF ausgestrahlten fiktionalen Eigen- und Auftragsproduktionen (Fernsehfilme, Fernsehspiele, Reihen und Serien) wurde das Geschlecht der folgenden Leitungspositionen recherchiert:

- Drehbuch
- Kamera
- Kostüm
- Produktion
- Regie
- Schnitt
- Szenografie
- Ton

Recherchegrundlage waren die Angaben bei crew-united.de. Das Geschlecht der Leitungsposition wurde codiert nach Frau, Mann, Frauenteam, Männerteam und gemischt geschlechtliches Team. In manchen Fällen konnte die Position nicht recherchiert werden. Im Falle der Serien wurde jeweils die aktuellste Folge analysiert.

Methodik zu 2: Analyse der Karriereverläufe und der Marktpräsenz von Absolventen der Film(hoch)schulen

Es wurde eine Analyse der Daten zu Studierenden (2011 bis 2015) sowie Absolventinnen und Absolventen (1995 bis 2000) an sieben relevanten Hochschulen durchgeführt:

- Deutsche Film- und Fernsehakademie Berlin
- Filmakademie Baden-Württemberg
- Filmuniversität Babelsberg (ehemals HFF Potsdam)
- Hamburg Media School
- Hochschule für Fernsehen und Film München
- ifs internationale filmschule Köln
- Kunsthochschule für Medien in Köln

Sofern die Datenlage es ermöglichte, wurden folgende Berufsgruppen berücksichtigt:

- Drehbuch
- Kamera
- Produktion
- Regie
- Schnitt
- Szenografie
- Ton

Methodik zu 3: Analyse der Ursachen der bestehenden Geschlechterverteilungen und Identifikation der Barrieren für Frauen und Männer

Zwischen September und Oktober 2016 wurden insgesamt 10 persönliche Interviews mit Akteurinnen und Akteuren aus der Fernsehbranche geführt. Das Sample umfasste:

- 2 Drehbuchautorinnen und -autoren
- 2 Produzentinnen und Produzenten
- 4 Redakteurinnen und Redakteure
- 2 Regisseurinnen und Regisseure

Methodik zu 4: Onlinebefragung von Beschäftigten in der Fernsehbranche zu Berufschancen und Zugangsbarrieren zu bestimmten Berufen

Insgesamt 483 Befragte in den für diese Studie relevanten Berufen:

- Design/Bühnenbild (n=20)
- Drehbuch (n = 82)
- Kamera (n = 70)
- Kostüm (n = 13)
- Produktion (n = 95)
- Regie (n = 166)
- Schnitt/Montage (n = 22)
- Ton (n = 15)

Darüber hinaus nahmen weitere Gewerke an der Onlinebefragung teil, die für diese Studie nicht relevant waren u.a.: Schauspiel, Hochschule/Filmbildung/Dozierende und Verleih. Alle relevanten Fachverbände wurden angeschrieben und um die Verteilung des Onlinefragebogen-Links an ihre Mitglieder gebeten.

Impressum

ARD-Geschäftsführung c/o Mitteldeutscher Rundfunk

Verantwortlich: Steffen Grimberg
E-Mail: steffen.grimberg@mdr.de

Pressekontakt:

Steffen Grimberg
ARD Sprecher
Tel.: (0341) 30 06431
Mobil: (0171) 64 45309

ZDF Hauptabteilung Kommunikation Presse und Information

Verantwortlich: Alexander Stock
E-Mail: pressedesk@zdf.de

Pressekontakt:

Anja Scherer
E-Mail: scherer.an@zdf.de
Telefon: (06131) 70 12154
Telefax: (06131) 70 12413