

GENDER UND FILM

Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von
Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland



GENDER UND FILM

Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von
Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland

IMPRESSUM

GENDER UND FILM – Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland

Herausgeber:

FFA Filmförderungsanstalt
Große Präsidentenstr. 9, 10178 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 27 57 7-0, Telefax: +49 (0) 30 27 57 7-111
E-Mail: info@ffa.de
Webseite: www.ffa.de

Autorinnen:

Katharina Hochfeld, Karen Genz, Vivien Iffländer (Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer IAO),
Prof. Dr. Elizabeth Prommer

Gestaltung und Informationsdesign:

Florian Paschke (Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer IAO)

Druckerei:

Fata Morgana Verlag, Schwenzer & Partner GbR

ISBN: 978-3-00-055163-5

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© Filmförderungsanstalt (FFA) / German Federal Film Board, Februar 2017

Alle Rechte vorbehalten.



Center for Responsible
Research and Innovation



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	Seite 5
Zentrale Ergebnisse im Überblick	Seite 7
Kapitel 1 – Ausgangslage und Ziele	Seite 8
Kapitel 2 – Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Deutschland	Seite 10
Kapitel 3 – Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in der Ausbildung	Seite 20
Kapitel 4 – Gründe der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden	Seite 28
Kapitel 5 – Fazit und Handlungsempfehlungen	Seite 56
Literaturverzeichnis	Seite 63

VORWORT

Die Forderung nach der Gleichstellung von Frauen und Männern wird auch in der Filmbranche intensiv diskutiert. Umso überraschender erscheint es, dass es hierzu kaum objektive und verlässliche Fakten gibt. Höchste Zeit also, die Zusammenhänge von „Gender und Film“ zu untersuchen, wie es in den letzten Jahren insbesondere von der Initiative Pro Quote Regie gefordert und vorangetrieben wurde. Wir freuen uns sehr, dass unsere breit angelegte Bestandsaufnahme nun vorliegt.

Mit dieser Studie erhalten wir erstmals einen umfassenden Überblick über den Status Quo der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Berufsrollen der deutschen Filmbranche und gleichzeitig einen Einblick in die Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten von Frauen und Männern. Sie liefert nicht nur Zahlen und Erkenntnisse zum Marktpotenzial der kreativen Filmschaffenden, die Studie macht auch für beide Geschlechter gleichermaßen branchenkulturelle Herausforderungen und Barrieren sichtbar. Wir freuen uns sehr darüber, dass die öffentlich-rechtlichen Fernsehsender ARD und ZDF parallel zu unserem Untersuchungskonzept die Gleichstellung von Frauen und Männern im TV-Markt beleuchten.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen auf, wie notwendig eine öffentliche Debatte ist und sollen dabei helfen, bestehende Strukturen und Stereotype konstruktiv zu hinterfragen. Auch wir selbst möchten unseren Auftrag im neuen Filmförderungsgesetz – die genderparitätische Besetzung der FFA-Gremien – tatkräftig untermauern. U.a. unterstützte die FFA-Vergabekommission im Jahr 2016 in einer Fördersitzung zu 50 Prozent Projekte, die von Regisseurinnen umgesetzt werden. Ein Anfang ist gemacht. Doch sehen wir für uns und unsere Branche, gerade im Vergleich zu Skandinavien, Österreich oder den Niederlanden, deutlichen Nachholbedarf. Das Engagement dieser Filmländer für mehr Gendergerechtigkeit soll uns als Ansporn dienen.

Großer Dank gilt den Autorinnen Katharina Hochfeld, Karen Genz und Vivien Iffländer vom Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation sowie Prof. Dr. Elizabeth Prommer für die Durchführung der Studie. Ebenfalls danken möchten wir Dr. Elke Esser, die der FFA-Marktforschung mit ihrer breiten methodischen Expertise auch bei diesem Projekt zur Seite stand. Doch ohne die rege Beteiligung aus allen Sparten der Branche und die große Unterstützung durch die Verbände und Geschäftsstellen wäre diese Studie nicht zustande gekommen. Unser Dank gilt daher allen, die uns Zeit geschenkt und Antworten auf nicht immer bequeme Fragen gegeben haben, ob in Einzelinterviews oder per Online-Befragung.

Die Ergebnisse der Studie bestärken die FFA darin, weiterhin regelmäßig Fakten zur Chancengleichheit zu sammeln, in ihren Gremien zu diskutieren, die Handlungsempfehlungen der Studie umzusetzen und damit die Diversität und Vielfalt unserer Branche voranzutreiben. In diesem Sinne freuen wir uns auf den kommenden Diskurs, auf produktiven Austausch und konstruktive Debatten.

Peter Dinges
Vorstand

Christine Berg
stellvertretender Vorstand

ZENTRALE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- In der deutschen Filmbranche arbeiten in den meisten kreativen Schlüsselpositionen mehr Männer als Frauen. Dies wird vor allem in den Bereichen Schnitt, Regie, Drehbuch, Produktion, Kamera und Ton sichtbar, in denen der Anteil an Männern überwiegt. Während das Geschlechterverhältnis bei der Szenografie ausgeglichen ist, sind Frauen in dem Bereich Kostüm überrepräsentiert.

- Jährlich schließen ca. 250 Studierende ihr Studium an den untersuchten Filmhochschulen ab, davon allein ca. 65 im Fach Regie. An den Filmhochschulen beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 40 %. Es zeigt sich, dass mehr weibliches Potenzial ausgebildet wird, als letztlich dauerhaft am Markt ankommt.

- Es existieren branchenkulturelle Herausforderungen und Barrieren für Frauen und Männer in der Filmindustrie, die sich jedoch stärker auf Frauen auswirken und somit deren geringeren Anteil in vielen Schlüsselpositionen begründen können.

- Als eine der branchenkulturellen Herausforderungen gilt die bestehende Risikoaversion, die dazu führt, dass Akteurinnen und Akteure der Filmindustrie ihr Handeln häufig auf Risikovermeidung auslegen und demzufolge oftmals auf bewährte Formate und Personen zurückgreifen. Hinzu kommen prekäre Arbeitsbedingungen, die das Arbeiten in der Branche zur permanenten Drucksituation und schwer vereinbar mit Fürsorgeverantwortung machen. Des Weiteren trägt das hohe Angebot an kreativen Mitbewerbenden dazu bei, dass nur wenige Filmschaffende gut von ihrer Arbeit leben können.

- Als Barriere wirken sich stereotype Annahmen direkt negativ auf die Beteiligung von Frauen in der Filmbranche aus. Zwar sind beide Geschlechter mit stereotypen Zuschreibungen konfrontiert, allerdings werden Frauen vorwiegend mit Eigenschaften assoziiert, die sie als ungeeignet für Schlüsselpositionen deklarieren, während Männer eher mit erfolgsrelevanten Attributen in Verbindung gebracht werden. Auch strukturbedingte Ausschlussmechanismen wirken als Barrieren. Diese sind nicht ausschließlich, aber vorrangig für Frauen wirksam. Komprimierte, hohe Arbeitsbelastungen und längere häusliche Abwesenheiten stellen sowohl für Frauen als auch für Männer, die familiäre Fürsorgeverantwortung übernehmen, ein Hemmnis dar. Daher stehen Personen, die Filmarbeit und Fürsorgearbeit miteinander vereinbaren wollen, vor großen Herausforderungen.

- Um die Barrieren zu adressieren und die Filmbranche insgesamt chancengerechter zu gestalten, sollten stereotype Vorannahmen aufgedeckt und den relevanten Akteurinnen und Akteuren bewusst gemacht werden. Außerdem sind als Unterstützungsmaßnahmen strukturelle Impulse nötig, um das Arbeiten unter den spezifischen Bedingungen in der Filmbranche auch für Menschen mit Fürsorgeverantwortung zu ermöglichen.

1. KAPITEL

AUSGANGSLAGE UND ZIELE

Das Geschlechterverhältnis in verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen sowie die Ursachen für diese Verteilung waren in den vergangenen Jahren regelmäßig Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen. So wurden für die Ingenieurwissenschaften und andere Berufe im naturwissenschaftlich-technischen Bereich die geringe Repräsentanz von Frauen analysiert (vgl. Haffner 2008; Deutscher Gewerkschaftsbund 2013), die Unterrepräsentanz von Männern als Fachkräfte in Kindertagesstätten untersucht (vgl. Cremers et al. 2015) sowie aufgezeigt, dass im Wissenschaftssystem Frauen mit jeder Stufe der Karriereleiter schwächer vertreten sind (vgl. Schubert & Engelage 2011). Ebenso wurde die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung sowie die Ursachen hierfür in den Blick genommen (vgl. Holst et al. 2015). In diesem Zusammenhang konnte auch aufgezeigt werden, dass branchen- bzw. unternehmenskulturelle Rahmenbedingungen Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben (vgl. Kaiser et al. 2012).

Für die Filmbranche liegt eine Untersuchung der Geschlechterverhältnisse in den kreativen Schlüsselpositionen und deren Gründe bisher nicht vor. Erste verfügbare Zahlen deuten auf eine Ungleichverteilung von Frauen und Männern im Bereich Regie hin: Der Diversitätsbericht des Deutschen Regieverbands (BVR 2014) zeigt für die Jahre 2010 und 2013, sowie Prommer und Loist (2015) für die Jahre 2009 bis 2013, dass ca. 22 % der deutschen Spielfilmproduktionen von Frauen inszeniert wurden. Für 2014 gibt der BVR-Diversitätsbericht an, dass 19 % aller Spielfilme von Regisseurinnen realisiert wurden (BVR 2016). Über die Anteile von Männern und Frauen in den anderen Gewerken existieren bisher noch keine verlässlichen Zahlen. Verfügbare Absolvierendenzahlen von einzelnen

Filmhochschulen legen darüber hinaus nahe, dass ein größeres Potenzial weiblicher Filmschaffender vorhanden (vgl. Jenke 2013; Slansky 2011), aber nicht im Markt tätig ist. Es liegen jedoch keine aktuellen und vollständigen Zahlen zur Geschlechterverteilung der Studierenden und Absolvierenden deutscher Filmhochschulen vor.

Diese Lücken schließt die vorliegende Studie. Ziel der Studie ist es, auf Grundlage der von der FFA zur Verfügung gestellten Daten aller 1.110 deutschen Spielfilme und Dokumentarfilme, die in den Jahren 2011 bis 2015 uraufgeführt wurden, sowohl das Geschlechterverhältnis im Bereich Regie als auch in den anderen kreativen Positionen Produktion, Drehbuch, Kamera, Ton, Schnitt Szenografie und Kostüm zu untersuchen. Außerdem soll die Analyse der Daten zeigen, ob es Genres oder Budgetklassen gibt, in denen Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße repräsentiert waren und inwiefern sich der wirtschaftliche und künstlerische Erfolg von Kinofilmen geschlechtsspezifisch begründen ließ. Darüber hinaus ist das Ziel, durch eine Erhebung der Studierenden- und Absolvierendenzahlen der deutschen Filmhochschulen, abzuleiten, welches Potenzial an weiblichen und männlichen Filmschaffenden dem Markt tatsächlich zur Verfügung stand. Neben dieser Bestandsaufnahme ist die Analyse der Gründe für das aktuelle Geschlechterverhältnis insbesondere in den Schlüsselpositionen Regie, Produktion und Drehbuch von besonderem Interesse. Hierfür sollen die branchenkulturellen Rahmenbedingungen und Barrieren mithilfe von qualitativen Interviews und einer Onlinebefragung untersucht werden. Als Fazit stehen mögliche Ansatzpunkte für die Gestaltung einer ausgeglichener Repräsentanz von Frauen und Männern in den Berufen der Filmbranche.

2. KAPITEL

GESCHLECHTERVERTEILUNG VON FILMSCHAFFENDEN IN DEUTSCHLAND

Für die Untersuchung der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in kreativen Schlüsselpositionen wurden alle 1.110 uraufgeführten programmfüllenden Spielfilme und Dokumentarfilme aus den Jahren 2011 bis 2015 nach Geschlecht der Leitungspositionen analysiert. Insgesamt wurden für die vorliegende Studie 721 Spielfilme (inklusive Kinderfilme und Animationsfilme) sowie 389 Dokumentarfilme untersucht. Für jeden dieser Filme wurde ermittelt, ob die kreativen Schlüsselpositionen von einer Frau, einem Mann, einem gemischtgeschlechtlichen Team, einem reinen Frauenteam oder einem reinen Männerteam besetzt waren.

Die Auswertung zeigt, dass in den meisten der kreativen Schlüsselpositionen mehrheitlich Männer die Leitungsfunktionen übernahmen. Dies galt sowohl für Dokumentarfilme als auch für Spielfilme. Im Spielfilmbereich waren im Bereich Kostüm allerdings mehr Frauen in der Leitungsfunktion aktiv.

Die Betrachtung im Detail (Abbildung 1) zeigt, dass die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Gewerken sehr unterschiedlich waren: In den letzten fünf Jahren leiteten Frauen in 80 % der Filme alleinverantwortlich den Bereich Kostüm. In 10 % der Filme hatten Männer im Bereich Kostüm die Leitung inne und waren somit unterrepräsentiert. In Bezug auf die Geschlechterverteilung war der Bereich Szenografie ausgewogen: In 51 % aller Filme waren Frauen bei der Szenografie beteiligt. Dabei in 38 % der Fälle alleinverantwortlich, in 9 % der Filme als Teil eines gemischtgeschlechtlichen Teams und in 4 % der Filme als Teil eines rein weib-

METHODENBOX

Für alle in Deutschland zwischen 2011 und 2015 uraufgeführten programmfüllenden Spielfilme und Dokumentarfilme wurde das Geschlecht der folgenden Leitungspositionen recherchiert:

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

Darüber hinaus fanden Analysen zu Besucherzahlen, Budgethöhen, Festivalteilnahmen und Anzahl an Filmpreisen (inkl. Nominierungen) statt. Insgesamt wurden 1.110 Filme untersucht, darunter 389 Dokumentarfilme und 721 fiktionale Filme. Die Daten wurden durch die FFA bereitgestellt. Wenn notwendig wurden eigene Recherchen bei German Films und Mediabiz durchgeführt.

lichen Teams. Männer arbeiteten in 58 % aller Fälle im Bereich Szenografie, dabei in 46 % aller Filme alleinverantwortlich.

Der Bereich Schnitt wurde bei 48 % der Filme von einem Mann und bei 30 % von einer Frau geleitet. Insgesamt waren Männer im Bereich Schnitt in 67 % aller Fälle in die Leitung involviert und Frauen bei 43 % aller Filme.

Im Bereich Regie ist das Geschlechterverhältnis un- ausgewogen: Regie führte bei 22 % der Filme eine Frau alleinverantwortlich, 67 % der Filme inszenierte ein Mann alleine. Insgesamt spielten Teams im Bereich Regie keine große Rolle: 11 % der Filme wurden von Teams inszeniert, dabei handelte

ALLE FILME NACH GESCHLECHT UND KREATIVER SCHLÜSSELPOSITION

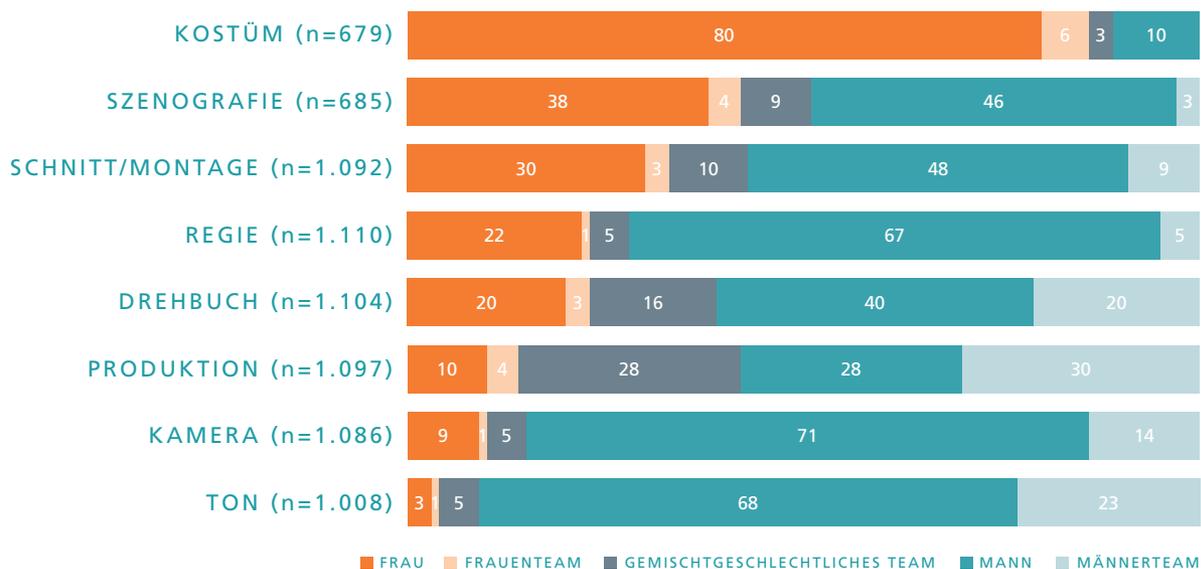


Abbildung 1: Alle Filme nach Geschlecht und kreativer Schlüsselposition (2011-2015) (Angaben in Prozent).
 Basis: Alle Filme; N=1.110; Abweichungen von 100 % sind rundungsbedingt. Die unterschiedlichen Fallzahlen in den Bereichen Kostüm und Szenografie resultieren aus der Tatsache, dass diese Positionen selten beim Dokumentarfilm existieren. Bei abweichenden Fallzahlen der anderen Positionen konnte die Leitungsfunktion nicht ermittelt werden.

es sich meist um Animations- oder Zeichentrickfilme. Reine Männerteams führten in 5 % aller Fälle Regie, genauso häufig gemischtgeschlechtliche Teams. 1 % der Filme wurde von rein weiblichen Teams inszeniert.

Auch in den Bereichen Drehbuch und Produktion waren Männer stärker repräsentiert als Frauen: 40 % der Drehbücher wurden alleine von einem Mann verfasst. Demgegenüber standen 20 % der Vorlagen, die von Frauen alleine verantwortet wurden. 39 % aller Drehbücher wurden im Team geschrieben: 3 % aller Bücher von rein weiblichen Teams und 20 % von rein männlichen Teams. Bei 16 % der Filme arbeitete ein Team aus Frauen und Männern am Drehbuch.

Im Bereich der Produktion waren Teams am

häufigsten vertreten. Insgesamt wurden 62 % der Filme von Teams produziert. Männerteams waren für 30 % der Filme verantwortlich, gemischtgeschlechtliche Produktionsteams für 28 % und reine Frauteams für 4 % der Filme. Alleinverantwortlich wurden 28 % der Filme von einem Mann produziert und 10 % der Filme von einer Frau.

In den Bereichen Kamera und Ton arbeiteten in 85 % bzw. 91 % der Fälle ausschließlich Männer an den Filmen und in 10 % bzw. 4 % ausschließlich Frauen. Kamera und Ton sind auch die Studiengänge mit den geringsten Frauenanteilen (siehe Seite 23).

Genre

Ein Vergleich der Geschlechterverteilung in den Schlüsselpositionen bei Spielfilmen und Dokumentarfilmen zeigt geringfügige Unterschiede (ohne Abbildung): So wurden 26% der Dokumentarfilme und 20% der Spielfilme von einer Regisseurin alleinverantwortlich inszeniert. Ähnliche Unterschiede finden sich für das Drehbuch: Im Spielfilmbereich wurden 17% der Drehbücher alleinverantwortlich von einer Frau verfasst, im Dokumentarfilmbereich waren es 25%. Männliche Autoren schrieben bei 39% aller Spielfilme alleine das Drehbuch und bei 44% der Dokumentarfilme. Auch der Anteil der allein verantwortlichen Produzentinnen war mit 14% im Dokumentarfilmbereich höher als mit 9% im Spielfilmbereich. Allerdings waren insgesamt Produzentinnen (durch die Arbeit in Teams) häufiger an fiktionalen Filmen beteiligt (44%) als an Dokumentarfilmen (38%). Die Beteiligung von Frauen und Männern in den Positionen Kamera, Ton und Schnitt waren bei Spielfilmen und Dokumentarfilmen ähnlich.

Bezüglich der Frage, ob Regisseurinnen und Regisseure in unterschiedlichen Genres aktiver sind, lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen (Abbildung 2). Für diesen und auch die folgenden Vergleiche wurden nur die Filme analysiert, die von einer Frau alleine (n= 246) oder von einem Mann alleine (n= 740) inszeniert wurden. Die Analyse zeigt, dass Frauen häufiger Dokumentarfilme und Dramen inszenierten als Männer. Von allen Filmen, bei denen eine Frau Regie führte, waren 42% Dramen und 41% Dokumentarfilme. Komödien (11%) spielten eine eher untergeordnete und Thriller/Action (1%) fast gar keine Rolle. Zwar inszenierten auch Männer am häufigsten Dramen (37%) und Dokumentarfilme (29%), sie inszenierten aber häufiger Komödien (18%) und Thriller/Action-Filme (8%) als Frauen. Kinderfilme spielen bei Frauen und Männern mit 5% bzw. 6% eine ähnlich geringe Rolle. Produzentinnen und Produzenten unterschieden sich nicht bezüglich ihrer Filme in unterschiedlichen Genres.

GENRE DER FILME NACH GESCHLECHT DER REGIE



Abbildung 2: Genre der Filme nach Regie und Geschlecht (Angaben in Prozent). Der prozentuale Anteil bezieht sich jeweils auf die Gesamtheit der Filme mit weiblicher bzw. männlicher Regie; N=986; nicht berücksichtigt wurden Filme von Teams.

Filmbudget

Um festzustellen, ob Frauen und Männer in bestimmten Budgetklassen unterschiedlich repräsentiert sind, wurde das Filmbudget nach Geschlecht der kreativen Leitungspositionen untersucht. In der Auswertung wurden die 610 Filme berücksichtigt, für die Budgetangaben bei der FFA vorlagen: 454 Spielfilme und 156 Dokumentarfilme.

Dabei zeigte sich, dass es für die Höhe des Filmbudgets keine Rolle spielte, ob eine Frau oder ein Mann die Bereiche Drehbuch, Kamera, Ton, Schnitt, Szenografie oder Kostüm verantwortete. Es hatte jedoch einen Effekt, ob Frauen oder Männer Regie führten oder die Produktion verantworteten (Abbildung 3).

Insgesamt hatten 21 % der analysierten Spiel- und Dokumentarfilme ein Budget von über 5 Mio. Euro. Dies entspricht in etwa der Größenordnung, die auch die Jahrbücher der Spitzenorganisation der Filmwirtschaft (SPIO) angeben. Demnach schwankte der Anteil der Filme mit einem Budget von über 5 Mio. Euro zwischen

18 % und 32 % in den Jahren 2011 bis 2015 (vgl. SPIO 2016, S. 18). Vergleicht man das Budget der Filme von Regisseurinnen mit dem von Regisseuren, zeigen sich folgende Unterschiede: 13 % aller von Frauen inszenierten Filme hatten ein Budget von über 5 Mio. Euro, während 24 % der von Männern inszenierten Filme ein entsprechend hohes Budget aufwiesen. Gleichzeitig haben 2011 bis 2015 mehr Frauen (56 %) als Männer (45 %) mit einem niedrigen Budget bis 2 Mio. Euro gearbeitet.

Betrachtet man die Mittelwerte der Budgets für den Spielfilmbereich nach Geschlecht zeigen sich ähnliche Unterschiede (ohne Abbildung). Hier arbeiteten Regisseurinnen im Durchschnitt mit einem kleineren Budget (ca. 3,2 Mio. Euro) als ihre männlichen Kollegen (ca. 4,4 Mio. Euro). Produzenten (ca. 5,1 Mio. Euro) arbeiteten im Spielfilmbereich im Durchschnitt mit einem fast doppelt so hohen Budget wie Produzentinnen (ca. 2,6 Mio. Euro).

BUDGETANGABEN NACH GESCHLECHT DER REGIE UND PRODUKTION



Abbildung 3: Alle Filme für die Budgetangaben bei der FFA vorlagen nach Geschlecht der Regie und Produktion (Angaben in Prozent). Signifikanz für Regie $p < 0,05$; keine Signifikanz für Produktion; $N=610$; bei der Detaildarstellung von Regie und Produktion wurden Filme von Teams nicht berücksichtigt.

Besucherzahlen

Insgesamt erreichten 38 der untersuchten Filme ein Publikum von mehr als 1 Mio. Personen. Das entsprach lediglich 5 % der Spielfilme bzw. 3 % aller Filme. Fünf Frauen (13 %) führten bei einem der Besuchermillionäre Regie: „Almanya – Willkommen in Deutschland“ von Yasemin Samdereli (2011), „Ich bin dann mal weg“ von Julia von Heinz (2015), „Männerhort“ von Franziska Meyer Price (2014), „Ostwind 2“ von Katja von Garnier (2013) und „Traumfrauen“ von Anika Decker (2015). Die anderen 33 dieser Ausnahmefilme (87 %) wurden von Männern oder männlichen Teams realisiert. Ein einziger Film, der zu den Besuchermillionären gezählt werden kann, wurde alleinverantwortlich von einer Frau produziert – Lena Schömann „Fack Ju Göhte 2“ (2015).

Im Gegensatz zum kleinen Anteil sehr erfolgreicher Filme erreichten über die Hälfte der analysierten Filme der Jahre 2011 bis 2015 weniger als 10.000 Besucherinnen und Besucher.

Dies deckt sich mit den jährlich veröffentlichten FFA-Besucherklassen im Filmstatistischen Jahrbuch (vgl. SPIO 2016, S. 46). Dokumentarfilme hatten mit ca. 16.000 Besuchern durchschnittlich ein kleineres Publikum als Spielfilme mit ca. 160.000 Besuchern.

Abbildung 4 zeigt, dass die durchschnittliche Besucherzahl für einen von einer Regisseurin inszenierten Spielfilm bei ca. 120.000 lag, während Spielfilme von Regisseuren mit im Schnitt ca. 165.000 verkauften Kinotickets signifikant mehr Besucher erzielten. Obgleich der Film einer Produzentin durchschnittlich 70 % des Kinopublikums (ca. 77.000 Personen) erreichte, die der Film eines Produzenten (ca. 110.000 Personen) erzielte, ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant. Ob eine der anderen Schlüsselpositionen von einem Mann oder einer Frau verantwortet wurde, spielte für die Höhe der Besucherzahlen keine Rolle.

KINOBESUCHER IN DEUTSCHLAND FÜR SPIELFILME NACH GESCHLECHT DER REGIE UND PRODUKTION

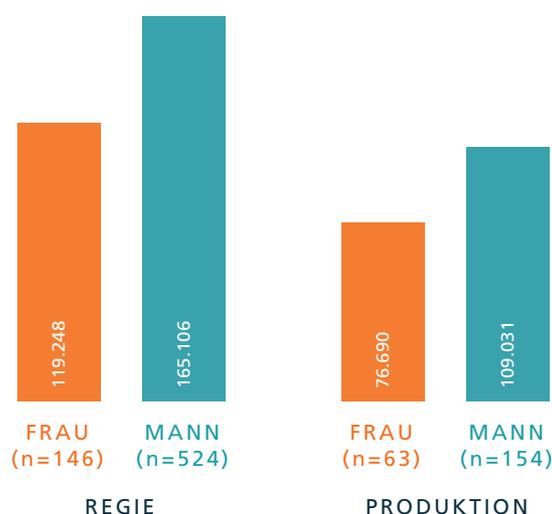


Abbildung 4: Kinobesucher in Deutschland für Spielfilme nach Geschlecht der Regie und Produktion per 31.03.2016 (Angaben in absoluten Zahlen). Signifikanz für Regie $p < 0.05$; keine Signifikanz für Produktion. Basis: Spielfilme ohne Sonderfälle; $N=706$; nicht berücksichtigt wurden Filme von Teams. Als Sonderfälle wurden 16 Ausreißerfilme mit weit über dem Durchschnitt liegenden Besucherzahlen und Produktionsbudgets ausgeschlossen, bei denen es sich meist um internationale Koproduktionen (z.B. „Die Tribute von Panem – Mockingjay Teil 2“) handelte.

Filmpreise und Festivalteilnahmen

Um zu überprüfen, ob sich der künstlerische Erfolg von Kinofilmen geschlechtsspezifisch begründen lässt, wurde die Anzahl der Filmfestivalteilnahmen sowie die Anzahl an Filmpreisen oder Nominierungen untersucht. Bei Letzteren wurden alle Nominierungen für einen Filmpreis und die gewonnenen Auszeichnungen, die ein Film in allen Kategorien erhielt, berücksichtigt. Die Analyse zeigt, dass es keinen relevanten Geschlechtereffekt gibt. Nur im Bereich der Regie sind geschlechtsspezifische Unterschiede ersichtlich. Demgegenüber hatte es weder in den Bereichen Produktion, Drehbuch, Kamera, Ton, Schnitt, Szenografie noch im Kostüm einen Einfluss auf die Anzahl der Nominierungen,

Preise oder Festivalteilnahmen, ob der Bereich von einem Mann oder einer Frau verantwortet wurde.

Bezüglich Nominierungen für Filmpreise und gewonnenen Auszeichnungen unterschieden sich Filme von Regisseurinnen und Regisseuren kaum (Abbildung 5): 46% der von Frauen und 45% der von Männern inszenierten Spielfilme gewannen Filmpreise. Im Bereich Dokumentarfilm gewannen Männer (36%) tendenziell häufiger Preise und erhielten mehr Nominierungen als Frauen (30%). Fasst man alle Filme zusammen, so gewannen 39% der von Frauen und 42% der von Männern inszenierten Filme einen Preis oder eine Nominierung.

FILMPREISE UND NOMINIERUNGEN NACH GESCHLECHT DER REGIE

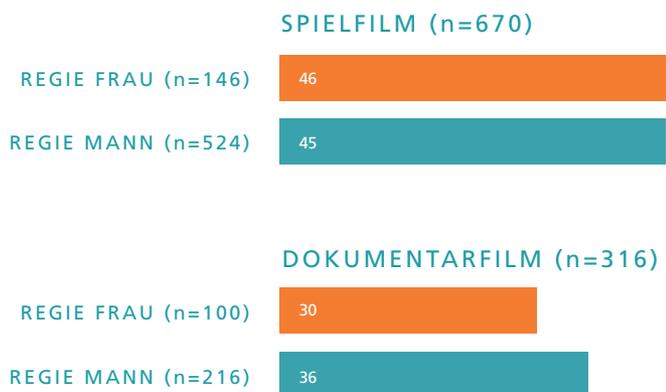


Abbildung 5: Filmpreise und Nominierungen nach Geschlecht der Regie (Angaben in Prozent). Datengrundlage bilden die Angaben bei German Films. Der prozentuale Anteil bezieht sich jeweils auf die Gesamtheit der Filme mit weiblicher bzw. männlicher Regie; N=986; nicht berücksichtigt wurden Filme von Teams.

Die Auswertung der Filmfestivalteilnahmen zeigt, dass insgesamt die Filme von Regisseurinnen und Regisseuren ähnlich häufig auf Filmfestivals gezeigt wurden (Abbildung 6).

Im Dokumentarfilmbereich ist die Teilnahmehäufigkeit fast gleich. Im Spielfilmbereich wurden die Filme von Regisseurinnen (85 %) tendenziell häufiger gezeigt als Filme von Regisseuren (77 %).

Im Dokumentarfilmbereich ist die Teilnahmehäufigkeit fast gleich. Im Spielfilmbereich wurden die Filme von Regisseurinnen (85 %) tendenziell häufiger gezeigt als Filme von Regisseuren (77 %).

FESTIVALTEILNAHMEN NACH GESCHLECHT DER REGIE

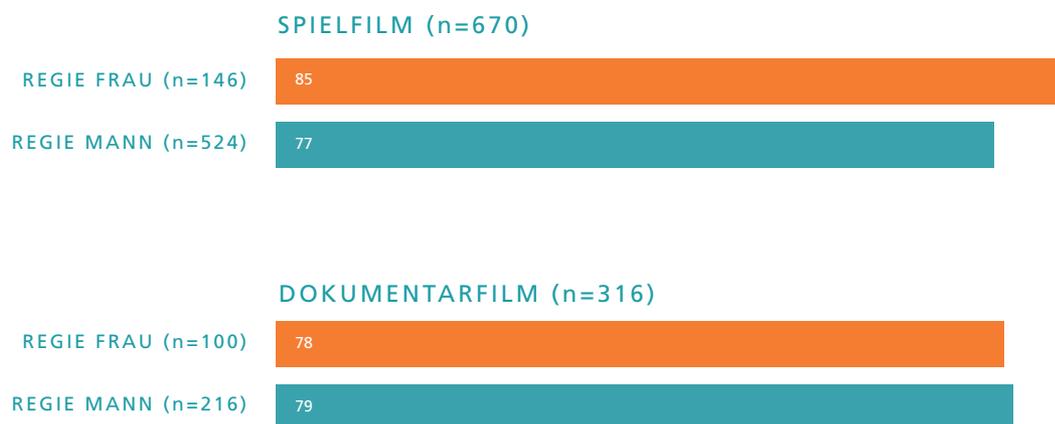


Abbildung 6: Festivalteilnahmen nach Geschlecht der Regie (Angaben in Prozent). Datengrundlage waren die Angaben bei German Films. Der prozentuale Anteil bezieht sich jeweils auf die Gesamtheit der Filme mit weiblicher bzw. männlicher Regie; N=986; nicht berücksichtigt wurden Filme von Teams. Unterschiede sind nicht signifikant.

Zusammenhänge zwischen Geschlecht der Produktion und anderen Kreativpositionen

Übergeordnet stellt sich die Frage, inwieweit das Geschlecht einzelner kreativer Leitungspositionen einen Einfluss darauf hat, ob die jeweils anderen Positionen von einem Mann oder einer Frau verantwortet werden. Das Geschlecht der Verantwortlichen in der Produktion hatte diesbezüglich den stärksten Einfluss (Abbildung 7): Handelte es sich um eine Produzentin im Vergleich zu einem Produzenten, führte mehr als doppelt so oft eine Frau Regie. Zudem verfilm-

ten Produzentinnen 2,5-mal so häufig das Buch einer Autorin als ihre männlichen Kollegen und auch die Szenografie wurde in von Frauen produzierten Filmen deutlich häufiger von einer Frau verantwortet.

Regisseurinnen arbeiteten häufiger mit Drehbuchautorinnen und Kamerafrauen zusammen als Regisseure. Mit Frauen und Männern in den Bereichen Ton, Szenografie, Schnitt oder

UNTERSCHIEDE DER SCHLÜSSELPOSITIONEN NACH GESCHLECHT DER PRODUKTION

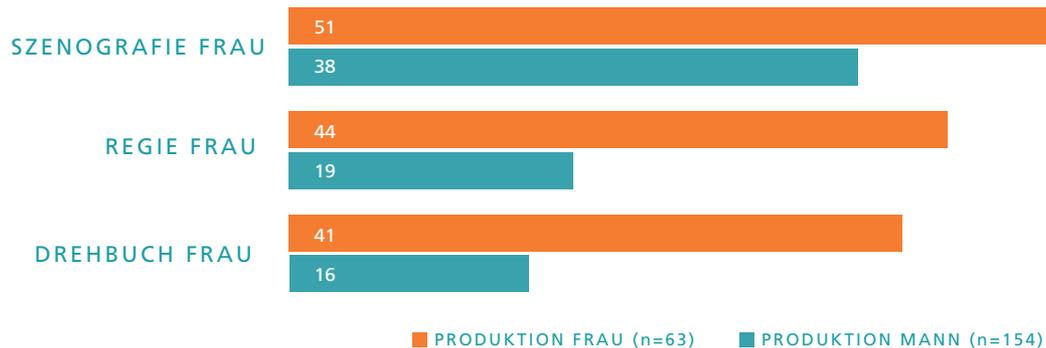


Abbildung 7: Unterschiede der Schlüsselpositionen nach Geschlecht der Produktion (Angaben in Prozent). N=217; nicht berücksichtigt wurden Filme von Teams.

Kostüm arbeiteten Regisseurinnen und Regisseure etwa gleich häufig zusammen.

Das Geschlecht der Verantwortlichen im Bereich Drehbuch, Kamera, Ton, Schnitt, Szenografie oder Kostüm hatte keinen Effekt auf die anderen Positionen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den meisten kreativen Schlüsselpositionen mehrheitlich Männer die Leitungsfunktionen übernahmen. Auch zeigte sich, dass Frauen häufiger Filme der Genres Dokumentarfilm und Drama inszenierten, während Regisseure öfter Komödien und Thriller/Action-Filme drehten als Regisseurinnen. Im Vergleich waren Filme von

Regisseuren häufiger in den hohen Budgetklassen repräsentiert als von Frauen inszenierte Filme. Außerdem wiesen Filme von Regisseurinnen durchschnittlich geringere Besucherzahlen auf als von Männern inszenierte Filme. Von Männern und Frauen gedrehte Filme erhielten jedoch gleich viele Preise und Nominierungen und liefen gleich häufig auf Filmfestivals. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede galten zu Teilen auch für die Position der Produktion. Dabei hatte das Geschlecht der Produktion den größten Effekt auf das Geschlecht der Verantwortlichen der anderen Schlüsselpositionen Szenografie, Regie und Drehbuch.

3. KAPITEL

GESCHLECHTERVERTEILUNG VON FILMSCHAFFENDEN IN DER AUSBILDUNG

Berufe in der Filmindustrie sind keine geschützten Berufe. Damit ist eine Hochschulausbildung nicht der zwingend verpflichtende Weg, um einen Filmberuf zu ergreifen. Trotzdem hat sich die Ausbildung für die Film- und Fernsehindustrie in Deutschland seit Mitte der 1950er Jahre professionalisiert. Die älteste Filmhochschule (1954) ist dabei die ehemalige Hochschule für Film und Fernsehen Konrad Wolf in Potsdam-Babelsberg, die seit 2014 als Filmuniversität Babelsberg firmiert. 1967 erfolgte die Gründung der Hochschule für Fernsehen und Film München (HFF-München) und kurz zu-

vor die der Deutschen Film- und Fernsehakademie Berlin. Eine zweite Gründungswelle folgte in den 1990er Jahren als 1991 die Filmakademie Baden-Württemberg in Ludwigsburg gegründet wurde und 2000 die ifs internationale filmschule köln. In der Regel werden die genannten Institutionen zu den in Deutschland relevanten Filmhochschulen mit Abschlüssen in den Bereichen Regie und Produktion gezählt. Hinzu kommen die Regie- und Produktions-Absolventinnen und -Absolventen der Hamburg Media School sowie der Kunsthochschule für Medien Köln (nur Regie).

METHODENBOX

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 folgenden Berufsgruppen berücksichtigt:

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

ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN PRO JAHR & KREATIVER SCHLÜSSELPOSITION

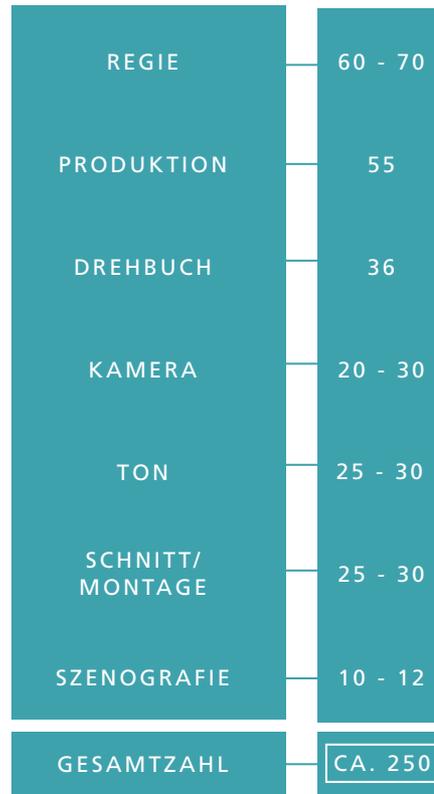


Abbildung 8: Absolventinnen und Absolventen pro Jahr und kreativer Schlüsselposition an relevanten Filmhochschulen (Angaben in absoluten Zahlen).

Dies sind auch die Institutionen, die bei dem Nachwuchspreis First Steps gelistet und von Jenke (2013) als relevante Filmausbildungsstätten gewertet werden. Als „Filmhochschulen“ sind dabei – unabhängig von ihrem wissenschaftlichen Status – alle Institutionen verzeichnet, die grundständige künstlerisch-wissenschaftliche Filmausbildungen anbieten. Als nicht relevant betrachtet und deshalb nicht aufgeführt, werden die zahlreichen privat-kommerziellen Filmschulen und Filmausbildungsstätten. Je nach Hochschule gestalten sich die Art des Studiums und die Studiengänge unterschiedlich. An der Filmuniversität Babelsberg lassen sich alle Gewerke der Filmproduktion studieren (Animation, Drehbuch, Filmmusik, Kamera, Produktion, Regie, Schauspiel, Schnitt bzw. Montage, Szenografie, Ton). An der HFF-München belegen die meisten Studierenden Regie. Seit 1991 gibt es eine Produktionsklasse sowie ebenfalls die Schwerpunkte Drehbuch und Kamera.

Anders arbeitet die Filmakademie Baden-Württemberg: Hier wird zunächst ein gemeinsames Grundstudium Film und Medien absolviert, um sich im Hauptstudium z.B. auf Regie, Produktion oder Animation zu spezialisieren. Die Hamburg Media School wiederum fungiert eher als 2-jährige Meisterklasse im Sinne einer Kunstakademie.

Insgesamt verlassen jährlich ca. 250 Absolventinnen und Absolventen die Filmausbildungsinstitutionen (Abbildung 8). Darunter sind 60 bis 70 Regie-Alumni aus den verschiedenen Hochschulen.

Zum Vergleich: Der Regieverband gibt an, insgesamt ca. 800 Mitglieder zu haben. Gleichzeitig werden jährlich im Schnitt 220 deutsche Filme

in den Kinos erstaufgeführt. Auch wenn die Zahl der Erstaufführungen in deutschen Kinos in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen ist (vgl. FFA-Info 01/2011, S. 11 und FFA-Info 01/2016, S. 12), kann die Anzahl an jährlich 250 neuen Absolvierenden als Bestätigung der in den qualitativen Interviews geäußerten Sorge vor einem zu großen Angebot an Filmschaffenden verstanden werden (s. Abschnitt zu Sättigung des Marktes, S. 38).

Derzeit sind ca. 40% der Studierenden an den Filmhochschulen Frauen und ca. 60% Männer (Abbildung 9). Je nach Studiengang variiert diese Zahl. So sind die Geschlechteranteile bei

Studierenden in den Fächern Regie, Schnitt/ Montage, Produktion und Drehbuch an fast allen Hochschulen nahezu ausgeglichen. 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.

GESCHLECHTERVERTEILUNG AKTUELL STUDIERENDER ALLE FILM(HOCH)SCHULEN

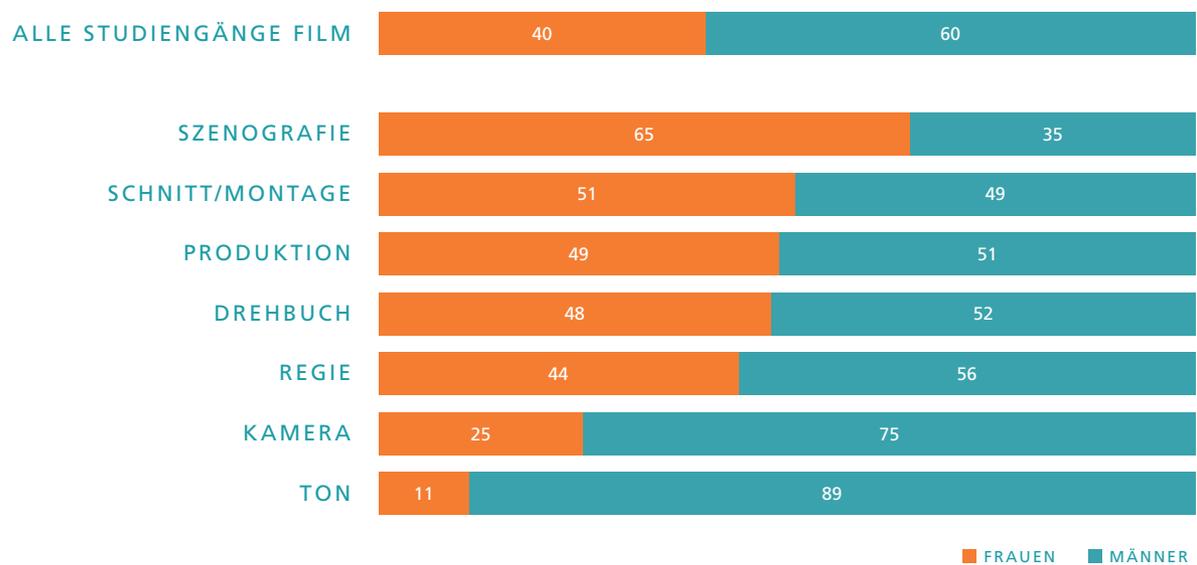


Abbildung 9: Geschlechterverteilung aktuell Studierender; alle Film(hoch)schulen (Angaben in Prozent).

Das kreative Potenzial im Markt: Die Alumni 1995 bis 2000

Um das kreative geschlechtsspezifische Potenzial einschätzen zu können, das der Filmindustrie heute zur Verfügung stehen könnte, wurde untersucht, wie sich die Geschlechterverteilung der Studierenden vor 15 bis 20 Jahren darstellte. Da nach dem Abschluss einige Jahre vergehen, bis eine stabile Karriere in der Filmindustrie aufgebaut ist, wurden diese Zeiträume zur Nachzeichnung von Karrieren gewählt. Die Annahme ist, dass diejenigen, die zwischen 1995 und 2000 ihren Abschluss erworben haben, das mögliche kreative Potenzial darstellen. Seit ihrem Abschluss ist genug Zeit vergangen, um eine Karriere in der Filmbranche zu festigen.

Die Datenlage für die einzelnen Filmhochschulen ist sehr unterschiedlich. Für die Filmuniversität Babelsberg existiert eine Absolventenstudie für die Jahrgänge 1989 bis 2005, die auch geschlechtsspezifische Auswertungen umfasst (vgl. Jenke 2013; 2015). Für die HFF-München zeigt der Absolventen-Guide die Absolventinnen und Absolventen der Jahrgänge

1967 bis 1998 (vgl. Lerch-Stumpf 2011). Für die anderen Institutionen gab es bisher keine publizierten Untersuchungen über die Alumni. Die Hochschulen wurden im Rahmen dieser Studie angeschrieben und um Informationen zu ihren Absolventinnen und Absolventen gebeten.

In München waren vor ca. 20 Jahren fast die Hälfte der Regie-Studierenden (Spielfilm und Fernsehpublizistik) weiblich (47%), während im Produktionsstudium 60% Männer studierten. Für die Filmuniversität Babelsberg zeigte sich je nach Studiengang eine unterschiedliche Geschlechterverteilung, die sich im Wesentlichen mit der aktuellen Verteilung der Studierenden deckt: Film- und Fernsehregie studierten zu 38% Frauen, Film- und Fernsehproduktion wurde damals zu 40% von Frauen studiert.

Drehbuch und Animation waren fast ausgewogen. Männer waren in den Fächern Ton und Kamera überrepräsentiert. In Schnitt/Montage und Szenografie waren Frauen hingegen am stärksten vertreten. Auch die Daten für die ifs Köln

GESCHLECHTERVERTEILUNG ALUMNI IN VERSCHIEDENEN STUDIENGÄNGEN (ABSCHLUSS 1995 BIS 2000)

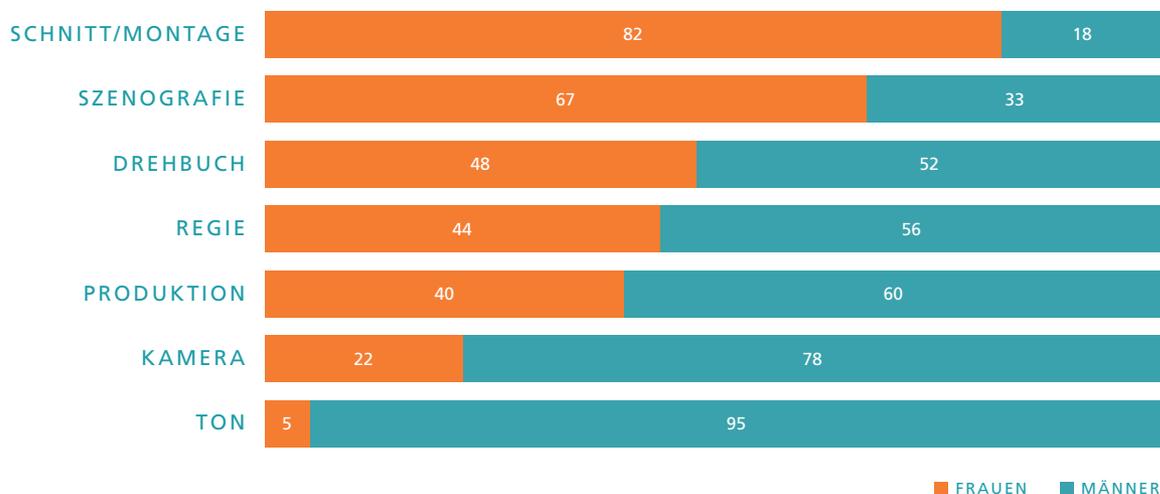


Abbildung 10: Geschlechterverteilung Alumni in verschiedenen Studiengängen (Abschluss 1995-2000) (Angaben in Prozent).

weisen in dieselbe Richtung. Dementsprechend studierten und absolvierten hier ebenfalls in etwa gleich viele Frauen und Männer die Studiengänge Regie und Produktion, während die technisch orientierten Studiengänge wie Schnitt, Ton oder Digital Film überwiegend von Männern studiert wurden. In Abbildung 10 wurden die Zahlen der Hochschulen zusammengefasst.

Ein Vergleich der Geschlechterverhältnisse von Absolventinnen und Absolventen der Jahrgänge 1995 bis 2000 mit der Geschlechterverteilung unter heutigen Studierenden zeigt, dass sich in einigen Fächern größere Änderungen und in anderen Fächern kaum Änderungen vollzogen haben: Der Anteil von Frauen unter den Regie-Studierenden sowie bei den Regie-Alumni liegt gleichbleibend bei 44%. Auch im Bereich Szenografie blieb die Geschlechterverteilung, mit zwei Dritteln Frauen und einem Drittel Männer, ähnlich. Heute studieren allerdings anteilig mehr Frauen Produktion (49%) als vor ca. 20 Jahren (40%). Gleichzeitig studieren heute proportional viel mehr Männer Schnitt/Montage: Lag der Männeranteil der Schnitt- bzw. Montage-Absolvierenden damals bei 18%, so studieren aktuell 49% Männer diese Fächer. Damals wie heute werden Ton und Kamera überwiegend von Männern studiert, doch besonders im Ton sind Frauen heute stärker vertreten: Der Anteil weiblicher Studierender hat sich von 5% auf 11% mehr als verdoppelt.

Die Gegenüberstellung des Marktpotenzials, das heißt des prozentualen Anteils der Absolventinnen und Absolventen von Filmhochschulen vor 15 bis 20 Jahren in den jeweiligen Studienfächern, mit den tatsächlich in den jeweiligen

Positionen tätigen Frauen und Männern, zeigt Diskrepanzen auf (Abbildung 11): In Regie und Drehbuch macht der Anteil der aktuell tätigen Frauen nur die Hälfte des Potenzials aus. In der Produktion ist es ein Viertel. Im Bereich Ton stimmt das Potenzial mit im Markt tätigen Frauen überein: So lag der Anteil der Frauen die Ton studierten vor 15 bis 20 Jahren bei 5%. Der Frauenanteil, die aktuell in diesem Bereich im Markt tätig sind, ist mit 4% in etwa gleich.

Auffällig sind die Differenzen im Bereich Schnitt bzw. Montage. Dieses Fach wurde vor 15 bis 20 Jahren überwiegend von Frauen studiert. Aktuell wird ein Drittel aller Filme von Frauen und Frauenteamen geschnitten und montiert, somit ist ein Drittel des möglichen weiblichen Potenzials am Markt aktiv.

Umgekehrt bedeutet dies, dass Männer überproportional in den jeweiligen Berufen tätig sind. Männer machten 56% der Regie-Absolvierenden aus, führten aber in 72% der Filme Regie (alleine oder in Männerteams). Noch stärker ist der Unterschied im Bereich Schnitt und Montage. Vor 15 bis 20 Jahren waren hier 18% der Alumni männlich, 2011 bis 2015 wurden aber 57% der Filme ausschließlich von Männern geschnitten. Bei den Positionen Kamera und Ton gibt es kaum Lücken zwischen Potenzial und im Markt tätigen Filmschaffenden.

In der Produktion arbeiten häufig gemischte Teams (28%), was bei der Betrachtung berücksichtigt werden muss. In der Produktion gibt es ein Alumni-Potenzial von 60% Männern, jedoch sind an 83% aller produzierten Filme Männer beteiligt, davon in 55% aller Fälle allein oder in einem Männerteam.

Zusammenfassend wird für die Alumnizahlen der Filmhochschulen deutlich, dass es für die meisten der kreativen Schlüsselpositionen seit Ende der 1990er Jahre ein Potenzial für weibliche Beschäftigte gab, das sich nicht am Markt

widerspiegelt. So lässt sich die Geschlechterverteilung von Filmschaffenden aktuell nicht allein dadurch erklären, dass ungleich viele Frauen und Männer dem Arbeitsmarkt als Alumni zur Verfügung stehen.

POTENZIAL (ALUMNI UND IM MARKT TÄTIG) NACH GESCHLECHT

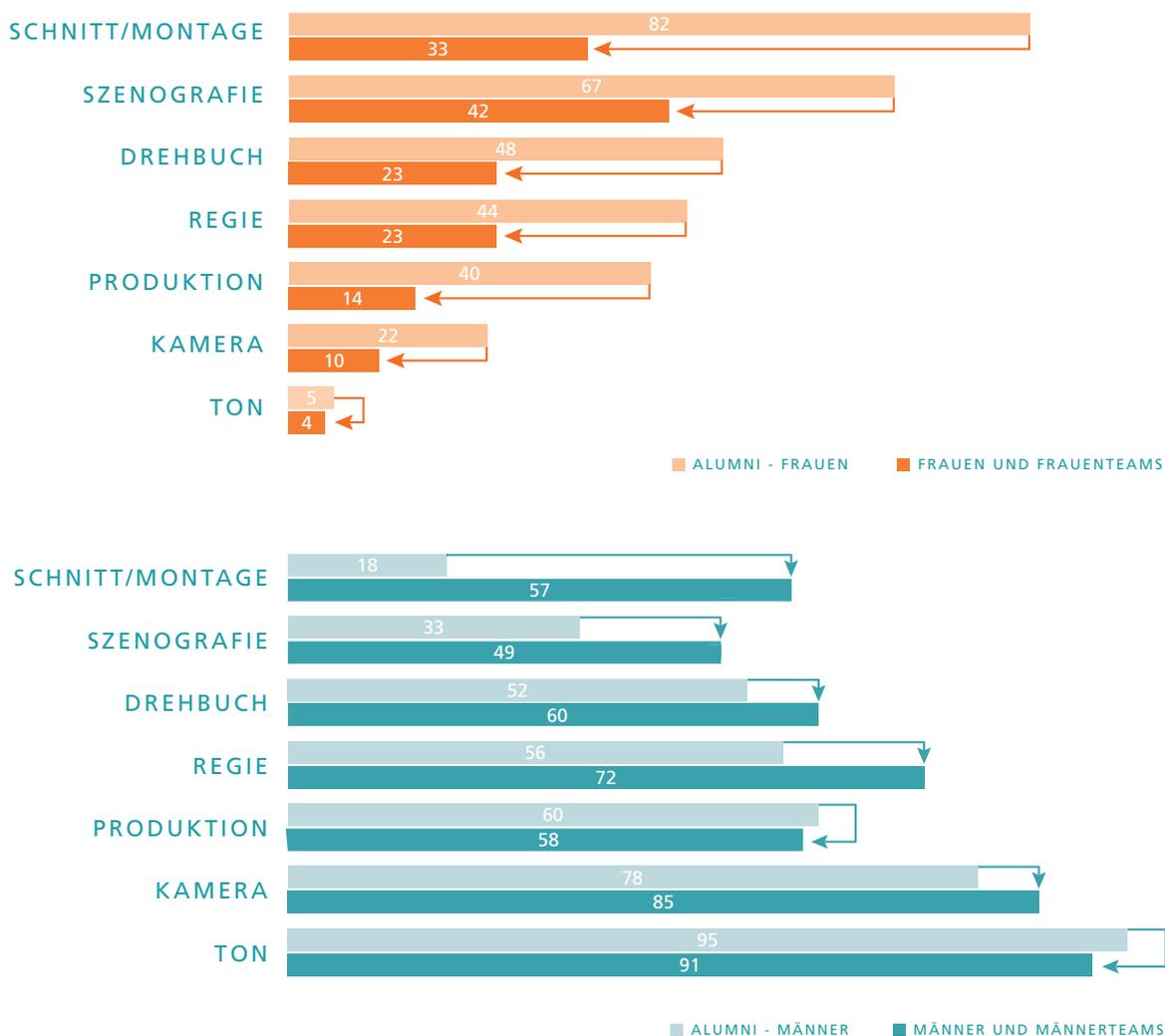


Abbildung 11: Vergleich der weiblichen und männlichen Alumni (Abschluss 1995-2000) mit dem Frauen- bzw. Männeranteil aktuell in kreativen Schlüsselpositionen (Angaben in Prozent). Nicht berücksichtigt wurden Filme von gemischtgeschlechtlichen Teams.

4. KAPITEL

GRÜNDE DER GESCHLECHTERVERTEILUNG VON FILMSCHAFFENDEN

Vor dem Hintergrund des in der deutschen Filmbranche aufgezeigten Ungleichgewichts des Frauen- und Männeranteils in kreativen Schlüsselpositionen wird in diesem Kapitel die Frage nach den Gründen dieses Ungleichgewichts beantwortet.

Um dieser Frage nachzugehen, ist ein qualitatives Vorgehen gewählt und durch eine Onlinebefragung ergänzt worden. Im Rahmen einer qualitativen Interviewanalyse konnten dadurch insgesamt sechs Barrieren für Männer und Frauen in der deutschen Filmbranche identifiziert und anhand der Onlinebefragung validiert werden. Diese Barrieren bilden Hürden für die Karrieren beider Geschlechter, sind jedoch für Frauen stärker wirksam als für Männer. Zunächst werden die Barrieren jeweils im Allgemeinen erläutert und anschließend wird dargelegt, ob und inwiefern sie sich für weibliche Filmschaffende negativer auswirken. Verdeutlicht werden die Ergeb-

nisse anhand anonymisierter Zitate aus den qualitativen Interviews und Ergebnisdarstellungen der Onlinebefragung. Um die Barrieren besser verstehen und einordnen zu können, werden zusätzlich die relevanten branchenimmanenten Herausforderungen skizziert (Abbildung 12). Diese Mechanismen bilden den Rahmen, in welchem die Barrieren wirksam sind, und beeinflussen ihre branchenspezifische Ausgestaltung.

Da sich der qualitative Teil insbesondere auf die drei Schlüsselpositionen Drehbuch, Produktion und Regie konzentriert, treffen die Ergebnisse vornehmlich auf diese Berufsgruppen zu. Die Onlinebefragung berücksichtigt darüber hinaus die Bereiche Design/Bühnenbild, Kamera, Kostüm, Schnitt/Montage und Ton, wodurch sich die Aussagen zum Teil auch auf die anderen Berufsfelder übertragen lassen.



Abbildung 12: Branchenimmanente Herausforderungen und Barrieren für Frauen und Männer innerhalb der Filmbranche.

METHODENBOX

Qualitative Interviews:

Zwischen Juni und August 2016 wurden insgesamt 33 persönliche Interviews mit Akteurinnen und Akteuren der Filmbranche geführt.

Dabei wurde eine paritätische Geschlechterverteilung der Befragten angestrebt.

Es wurden 16 Expertinnen und Experten anhand leitfadengestützter Interviews rund um die Genese einer Filmidee befragt. Das Sample bestand aus:

- Ideengebung
- Produktion
- Verleih
- TV-Sender (als Koproduzent)
- Filmförderung der Länder
- Filmförderung der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien

Außerdem wurden narrative Interviews mit 9 Frauen und 8 Männern geführt, die zum Zeitpunkt der Befragung entweder erfolgreich in ihrem Beruf im Bereich Drehbuch, Produktion oder Regie aktiv waren oder einen dieser Berufe gelernt hatten, ihn jedoch nicht mehr ausübten.

Das Sample bestand aus Filmschaffenden aus den Schlüsselpositionen:

- Drehbuch
- Produktion
- Regie

Onlinebefragung:

Insgesamt lagen 653 gültige bis zum Ende ausgefüllte Fragebögen vor, davon 483 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.

Kennzahlen der Teilnehmenden der Onlinebefragung:

Von den Teilnehmenden der Onlinebefragung...

- ...sind 50% zwischen 40 und 55 Jahre alt.
(Durchschnittsalter: 49 Jahre)
- ...haben 84% ein Studium absolviert.
- ...haben 48% eine Filmhochschule besucht.
- ...sind 75% länger als 10 Jahre berufstätig.
- ...üben 75% ihre Funktion in einer Leitungsposition aus.
- ...leben 81% in einer Partnerschaft.
- ...haben die Hälfte Kinder.

Branchenkultur

Die Filmbranche wird als kreativ und abwechslungsreich, aber auch als unberechenbar und wenig chancengerecht wahrgenommen.

Bevor die Barrieren von Frauen und Männern in der Filmbranche und damit die Gründe für die Überrepräsentanz von Männern in vielen Schlüsselpositionen skizziert werden, soll ein kurzer Blick auf die Wahrnehmung der Filmbranche in ihrer Gesamtheit geworfen werden. Die nachfolgende Wortwolke (Abbildung 13) zeigt, wie die Filmindustrie von Filmschaffenden mit eigens formulierten Adjektiven beschrieben wurde. Bei der vorliegenden Branchenbeschreibung werden die Adjektive aller kreativen Akteure berücksichtigt, die an der Onlinebefragung teilgenommen haben (N=653). Je öfter bestimmte Begrifflichkeiten von den Filmschaffenden genannt werden, desto größer werden jene in der Wortwolke dargestellt.

„Was ich am Film – neben den kreativen und inhaltlichen Sachen [toll finde], sich immer wieder mit neuen Themen auseinandersetzen zu dürfen, was ja auch ein Geschenk ist für einen als Menschen. Was ich eben branchenmäßig so toll finde, ist diese Vielfalt von Menschen. [...] Und das ist natürlich schon mal was Tolles, weil es spannend ist.“
(w)

Neben diesen positiven Aspekten fallen in der Wortwolke – genauso wie in den Interviews – Nennungen auf, die die herausfordernden Arbeitsbedingungen darstellen. Demgemäß wird die Filmbranche als unsicher und unberechenbar dargestellt. Dies sind Hinweise auf die geringe Planbarkeit von Projekten, die überraschenden



Abbildung 13: „Was ist Ihrer Meinung nach typisch für die Film- und Fernsehbranche? Bitte beschreiben Sie diese mit drei Adjektiven.“ (Die Schriftgröße nimmt mit der Häufigkeit der Nennung zu.); N=653.

Die Wortwolke verdeutlicht, dass die Befragten die Filmbranche mehrheitlich mit negativ konnotierten Begriffen beschreiben. Trotz der überwiegenden Anzahl an negativen Assoziationen, zeichnen sich auch positive Aspekte ab. Demnach wird die Branchenkultur der Filmindustrie von den Befragten in erster Linie als kreativ wahrgenommen. Das Filmemachen stellt sich für sie als künstlerisch kreativer Schaffensprozess dar und die Arbeit wird als spannend und abwechslungsreich wahrgenommen.

Projektabbrüche und die daraus resultierenden Konsequenzen, mit denen Filmschaffende immer wieder zurechtkommen müssen.

„Dieser Mangel an Planungssicherheit [...] Und deswegen ist man geneigt, dann, wenn man kann, immer möglichst viel anzunehmen. Und dann ist es irgendwann zu viel, aber man kann dann auch nicht mehr zurück. [...] Da gibt es schon immer dann einen selbstausbeuterischen Zug, dass man einfach versucht, so viel wie möglich zu machen.“
(m)

Diese berufliche Unsicherheit führt dazu, dass Filmschaffende häufig mehrere Filmprojekte gleichzeitig mit Ausdauer verfolgen, um eventuelle Rückschläge bei der Verwirklichung einzelner Projekte kompensieren zu können. Da die arbeitsaufwendige und zeitintensive Vorarbeit in solchen Fällen häufig unbezahlt stattfindet, wird die Entlohnung insgesamt als unterbezahlt wahrgenommen (s. Abschnitt zu Prekäre Arbeitsbedingungen, S. 35). Daraus wird ersichtlich, dass die Filmschaffenden intrinsisch motiviert sein müssen und sie wegen ihres Strebens nach kreativer Verwirklichung die prekären Arbeitsbedingungen weitestgehend hinnehmen.

„Ich finde, grundsätzlich haben die Leute da eine Affinität zum Geschichtenerzählen. Grundsätzlich haben sie auch eine gewisse Opferbereitschaft. Und wenn es ums Kohlemachen geht, Du wirst Waffenhändler oder sonst was.“ (m)

Während in der Wortwolke (Abbildung 13) die Adjektive von den Filmschaffenden ohne Vorgaben eingefügt wurden, sollten die Befragten an späterer Stelle des Onlinefragebogens Adjektive zur Branchenbeschreibung aus einer Liste auswählen. Anhand der Ergebnisse werden die zuvor genannten Aussagen weiter verstärkt (Abbildung 14): „Ernüchternd“, „hierarchisch“ und „prekär“ empfinden knapp bzw. über die Hälfte der Befragten als passende Begriffe für die Beschreibung der Filmbranche. Drei Viertel der Befragten markierten „ausbeutend“ als treffendes Adjektiv.

Neben diesen grundsätzlichen, branchenimmanenten Herausforderungen wurde im Zuge der Befragungen auch deutlich, dass Frauen die Branchenkultur etwas anders als Männer wahrnehmen. So zeigt sich, dass mit 58 % über die

BESCHREIBUNG DER BRANCHE MIT ADJEKTIVEN

TOP 10

- AUSBEUTEND (74%)
- ERNÜCHTERND (56%)
- HIERARCHISCH (55%)
- SELBSTVERLIEBT (52%)
- PREKÄR (48%)
- UNVERBINDLICH (45%)
- LEIDENSCHAFTLICH (45%)
- MÄNNLICH (42%)
- EGOZENTRISCH (42%)
- SPANNEND (39%)

BOTTOM 10

- AUSDAUERND (23%)
- KOLLEGIAL (18%)
- FAMILIÄR (13%)
- KONFLIKTFREUDIG (12%)
- INNOVATIV (11%)
- OFFEN (8%)
- QUALITÄTSORIENTIERT (8%)
- WEIBLICH (4%)
- CHANCENGERECHT (2%)
- FAMILIENFREUNDLICH (1%)

Abbildung 14: „Hier ist eine Liste von Adjektiven mit denen andere die Film- und Fernsehbranche beschrieben haben. Was trifft Ihrer Meinung nach zu?“, Mehrfachantworten möglich; prozentualer Anteil der Befragten, die das Adjektiv ausgewählt haben; N=481; n=2 fehlende Angaben.

Hälfte der befragten Frauen die Branche als männlich wahrnimmt. Bei den Männern sind es 20%. Zusätzlich empfinden Frauen im Gegensatz zu Männern die Kultur als konservativer (Frauen: 42%, Männer: 29%) und weniger kollegial (Frauen: 11%, Männer: 27%). Die Interviews bestätigen die Wahrnehmung der Frauen, dass die konservativen Strukturen stereotype Zuschreibungen und damit klare Rollen- und Berufsbilder verstärken. Frauen wenden, um diese starren Strukturen mithilfe von individuellen Strategien durchbrechen zu können, zusätzliche Zeit- und Energieressourcen auf. Vor diesem Hintergrund empfinden sie gegenüber ihren männlichen Kollegen berufliche Nachteile.

„Zu vermännlicht insgesamt [...] Also die ganze Branche muss sich einfach wechseln, damit dann auch mehr Frauen rankommen. Und es muss auch eine Generation abtreten. Also wir haben halt leider dann auch noch mit einer Generation Männer in entscheidenden Positionen zu tun, die einfach schon sehr lange da waren. Die kennen die Welt noch, wie sie anders war, und das merkt man halt sehr stark.“ (w)

Als offen und innovativ empfinden nur Wenige die Branche. Die Begriffe mit der geringsten Zustimmung deuten darauf hin, dass die Branche

weder „familienfreundlich“ noch „chancengerecht“ ist (Abbildung 14). Dies zeigt sich auch bei der Frage nach der Chancengerechtigkeit in der Branche (Abbildung 15). Knapp zwei Drittel der Befragten verneinen, dass Männer und Frauen die gleichen Chancen in der Film- und Fernsehbranche haben. Am wenigsten chancengerecht wird die Branche dabei von Frauen im Allgemeinen (80%) und den Regisseurinnen im Besonderen (89%) bewertet. Aber auch fast 40% der hier relevanten Männer empfinden die Branche nicht als chancengerecht.

FAST ZWEI DRITTEL DER BEFRAGTEN EMPFINDEN DIE BRANCHE ALS (GAR) NICHT CHANCENGERECHT

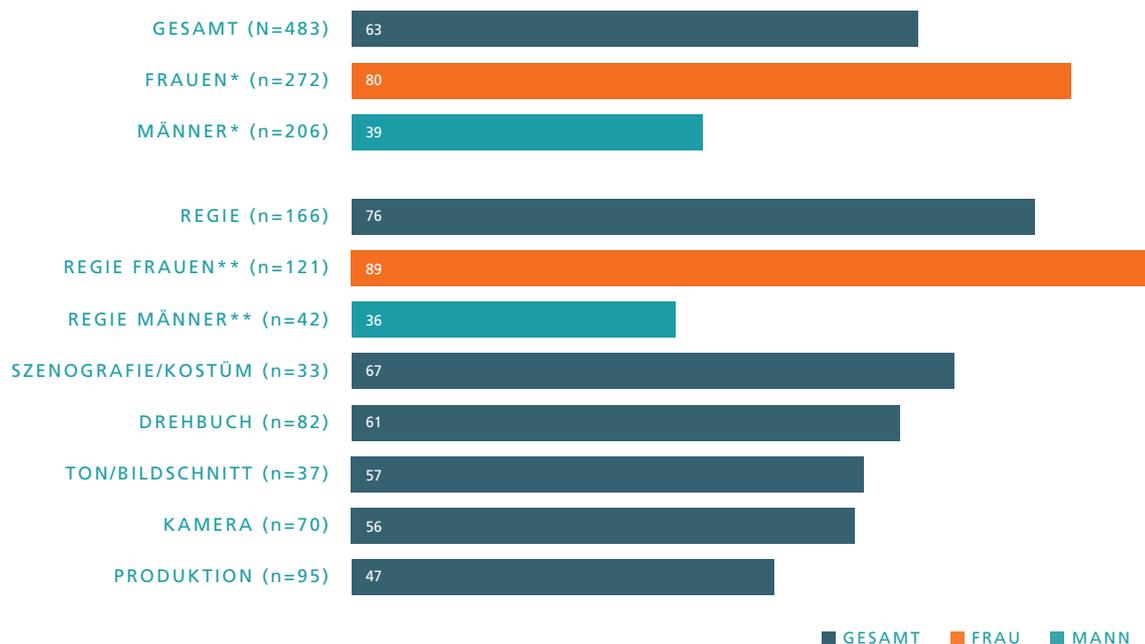


Abbildung 15: „Stimmen Sie der folgenden Aussage eher zu oder eher nicht zu? Männer und Frauen in Deutschland haben gleiche Chancen in der Film- und Fernsehbranche.“, Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“ (Angaben in Prozent). N=483; zusammengefasste Angaben stimme nicht zu (2) und stimme gar nicht zu (1); * n=5 Personen ohne Angabe zum Geschlecht; ** n=3 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

Ein kurzer Blick auf die Beschreibung der Branchenkultur macht deutlich, dass die Befragten die Filmindustrie als kreativen und abwechslungsreichen Arbeitsbereich wahrnehmen. Durch die Interviews wird deutlich, dass die meisten Filmschaffenden trotz aller wahrgenommenen Herausforderungen mit Leidenschaft und Freu-

de in der Filmbranche arbeiten. Im Folgenden konzentriert sich das Kapitel allerdings auf die Herausforderungen, denen Frauen und Männer in der Filmbranche begegnen. Sie helfen, die Geschlechterverhältnisse bei den Filmschaffenden besser zu verstehen sowie einzuordnen.

Risikoaversion

Fehlender Mut und Risikoscheu der Branche führen zur Reproduktion von Bewährtem.

Die Filmbranche wird von den Interviewten als risikoscheu beschrieben. Das Handeln der Akteurinnen und Akteure ist häufig auf Risikovermeidung ausgelegt und es werden selten mutige Entscheidungen getroffen. Vielmehr wird auf das zurückgegriffen, was sich bereits bewährt hat bzw. was zuvor erfolgreich war. Dementsprechend fehlt es an Experimentierfreude. Das schlägt sich in der Bewertung von Filmideen, der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten, aber auch in der Auswahl und Besetzung der Schlüsselpositionen nieder.

„Heutzutage ist die Risikobereitschaft geringer. Daraus folgt, dass weniger Aufträge an unerfahrene Regisseure vergeben [werden].“ (m)

„Der Mut, was Neues zu wagen, fehlt. [...] Und das ist jetzt auch immer schon über einen langen Zeitraum so. Das heißt, die erfolgreichsten Produzenten [...], sind Leute, die das System so bedienen, wie es funktioniert. Und das gilt für einen Großteil der Kreativen. Die Kreativen, die als Regisseure und Autoren davon leben, leben davon, dass sie das bedienen können, was läuft.“ (m)

Die Risikoscheu wird damit begründet, dass Kinofilmproduktion ein „Risikogeschäft“ ist, das mit hohen finanziellen Risiken, einer langen

Realisierungsdauer sowie mit diversen Unwägbarkeiten verbunden ist. Sich für etwas Neues oder jemand Unbekanntem zu entscheiden, birgt immer ein Risiko, das ungern eingegangen wird. Prinzipiell wird durch die Unsicherheit, die langfristigen Projekten wie Kinofilmen zu eigen ist, die Risikoscheu noch verstärkt. So berichten Filmschaffende von Projekten, die im fortgeschrittenen Stadium noch gescheitert sind. Dies verstärkt die Tendenz alle anderen Risiken minimieren zu wollen.

Von den Interviewten wird die Risikoscheu der Branche dabei kritisch bewertet. Demzufolge wird Kreativität durch fehlende Experimentierfreude unterdrückt und das, obwohl neue Ideen für die Lebensfähigkeit kreativer Branchen essenziell sind. Aktuell wird in der Filmbranche jedoch vorwiegend die Reproduzierbarkeit von bereits Bekanntem als erfolgsversprechend betrachtet.

„Man denkt immer, wir stellen Filme her. Aber das stimmt nicht. Wir stellen Sicherheit her eigentlich. Der ganze Prozess ist damit verknüpft, dass wir Leuten, die das finanzieren, und seien es meinetwegen auch Förderungen, die Idee von Sicherheit verkaufen. Dass es ein Erfolg wird, dass das Geld zurückfließt, dass es kein Flop wird, dass die

Quote stimmen wird. Diese Dinge. Und das Inhaltliche ist wirklich untergeordnet.“ (w)

„Dass man immer merkt, okay, dieses ‚auf Sicherheit gehen‘ und Namen scheinen in diesem Fördersystem einfach nach wie vor gut zu funktionieren.“ (w)

Gleichzeitig wird die Kinobranche als eine Branche wahrgenommen, in der Misserfolge als starker Karriereknick wirken. Ein einmaliger Flop einer Akteurin oder eines Akteurs gilt bereits als erhöhter Risikofaktor für das nächste Projekt.

„Man muss halt gute Filme machen und das schützt einen. Allerdings muss man tatsächlich immer Gute machen, weil, man wird immer nur nach dem letzten Film beurteilt. Die vergangenen Erfolge oder so zählen dann nicht mehr viel. Es sei denn, man hat über die Jahre so Bande geknüpft mit so Mitstreitern, die einem die Treue halten, weil sie gern mit einem arbeiten.“ (m)

Die Risikoaversion der Filmindustrie wirkt sich für Frauen besonders negativ aus, da durch stereotype Zuschreibungen von Fähigkeiten und Charaktereigenschaften Erfolg eher mit Männern als mit Frauen assoziiert wird und Frauen per se als größeres Risiko gelten (s. Abschnitt zu Stereotypisierungen, S. 40).

Dementsprechend wird Frauen das nötige Durchhaltevermögen und die Durchsetzungskraft für Filmprojekte weniger zugetraut. Außerdem haben in einer von Risikoaversion geprägten Branche berufliche Auszeiten einen noch negativeren Effekt auf die Karriere als in anderen Branchen. Andere Kolleginnen und Kollegen können sich während der Auszeit profilieren und stehen eher im Fokus von Entscheidungen (s. Abschnitt zu Fehlende Vereinbarkeit, S. 50). Infolge einer stärkeren Übernahme der Fürsorgeverantwortung durch Frauen in Deutschland weisen weibliche Biografien häufiger familienbedingte Auszeiten auf (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).

Prekäre Arbeitsbedingungen

Unsicherheit prägt die kreative Arbeit in der Filmbranche.

Prägend für die Filmbranche sind prekäre Arbeitsbedingungen. Die Arbeit findet vorwiegend projektgebunden statt und Anstellungsverhältnisse sind in der Regel freiberuflich organisiert. Dies spiegeln auch die Ergebnisse der Onlinebefragung wider, in denen 80% der relevanten Filmschaffenden angaben, freiberuflich bzw. projektgebunden tätig zu sein. Infolgedessen ist die Tätigkeit in der Branche durch die Ungewissheit geprägt, ob auch zukünftig der Lebensunterhalt durch Projektaufträge gesichert werden kann. Auch erfolgreiche Filmschaffende können in prekäre Beschäftigungsverhältnisse

geraten, wenn beispielsweise wichtige Filmaufträge wegbrechen, was nicht ungewöhnlich ist.

Zusätzlich hat die Onlinebefragung gezeigt, dass keine der befragten Personen den Berufseinstieg als einfach empfand. Etwa ein Drittel nahm den Brancheneinstieg vielmehr als schwer oder sehr schwer wahr. Diese Bewertung spitzt sich in den Berufsgruppen Regie und Drehbuch zu. Am leichtesten wird der Berufseinstieg hingegen durch die Berufsgruppen Produktion, Ton, Bildschnitt und Kamera wahrgenommen. Auch der weitere Berufsweg wird von vielen Interview-

personen als ein „Hangeln von Projekt zu Projekt“ beschrieben. Im Rahmen der Onlinebefragung geben jeweils ein Drittel der Personen an, dass sie mit der Arbeitssituation entweder (sehr) zufrieden, teils teils zufrieden oder (sehr) unzufrieden sind. Eher zufrieden sind dabei Regisseure sowie Filmschaffende aus den Bereichen Kamera, Ton, Schnitt, Produktion, Szenografie und Kostüm. Mit der Arbeitssituation insgesamt am unzufriedensten sind hingegen Regisseurinnen. Analog verhält es sich bei der Einschätzung der eigenen Zukunftsperspektive, die in der Onlinebefragung ebenfalls von Regisseurinnen am unsichersten bewertet wird. Insgesamt empfinden 63 % der befragten Regisseurinnen ihre Zukunftsperspektive als (sehr) schlecht. Im Vergleich dazu beurteilen lediglich 13 % der Regisseure ihre Zukunftsperspektive als negativ. Die qualitativen Interviews zeigen, dass die Ungewissheit hinsichtlich Folgeprojekten sowohl von Filmschaffenden aus dem Bereich Regie als auch aus den Bereichen Produktion und Drehbuch als permanente Drucksituation empfunden wird. Eine berufliche und infolgedessen auch private Zukunftsplanung ist kaum möglich, was die Zukunftsängste bei vielen Befragten vergrößert. Mit steigender familiärer Verantwortung gestaltet sich die berufliche Unsicherheit dabei als zunehmendes Problem. So verstärken die prekären Arbeitsbedingungen der Filmbranche die familiäre Vereinbarkeitsproblematik, mit der im Speziellen Frauen konfrontiert sind (s. Abschnitt zu Fehlende Vereinbarkeit, S. 50).

„Es hat sich aber schon auch was verändert. Früher war es so, dass ich eigentlich schon auf ein Jahr oder sogar auf zwei Jahre hinaus so ein bisschen sagen konnte, was ich mache. [...] Und das ist jetzt auch tatsächlich so, dass ich jetzt allenfalls

ein halbes Jahr einen Überblick hab und eigentlich noch jetzt meiner Frau nicht sagen kann, was wir denn nächstes Jahr oder so machen oder so, ja? Und wie viel Geld dann irgendwie mal da ist oder nicht, ja?“ (m)

„Existenzängste gibt's insofern natürlich schon auch, weil ich ja selbstständig bin und tatsächlich immer mich von Film zu Film hangele. [...] Und es kann relativ schnell passieren, dass ich nicht mehr sexy bin. Also so nenne ich das halt, dass die Leute irgendwie dann immer sagen, ach, der ist zu alt, der ist zu langweilig.“ (m)

Um für Projekte engagiert zu werden, ist es notwendig aber nicht unbedingt hinreichend, sich durch künstlerischen und wirtschaftlichen Erfolg etabliert zu haben. So berichten Personen sowohl aus dem Bereich Regie als auch Produktion, dass sie große wirtschaftliche Erfolge feierten und ihre Filme ausgezeichnet wurden, sie bei der Kapitalakquise für neue Filmprojekte jedoch ohne Vertrauensvorschuss wieder von vorne beginnen mussten. Dabei schildern insbesondere Frauen derartige Erfahrungen. Andererseits haben Misserfolge jedoch einen großen Einfluss auf den weiteren Karriereweg. Dementsprechend gibt es nach einem Misserfolg kaum noch Angebote. Die Interviews zeigen, dass die Konsequenzen eines Misserfolgs bei Frauen negativer wahrgenommen werden als bei Männern, weshalb für sie das berufliche Risiko noch größer ist.

Die prekären Arbeitsbedingungen drücken sich auch in der finanziellen Vergütung der Filmschaffenden aus. Die Realisierung von Kinofilmen ist oftmals nicht ausreichend entlohnt, um den Lebensunterhalt der Kreativen sicherstel-

len zu können. So geben in der Onlinebefragung über die Hälfte (55 %) der Kreativen aus den Bereichen Design/Bühnenbild, Drehbuch, Kamera, Kostüm, Produktion, Regie, Schnitt/Montage und Ton an, monatlich weniger als 2.000 Euro netto zu verdienen (Abbildung 16). Zum Vergleich: das durchschnittliche Nettoein-

schlecht so zeigt sich, dass zwei Drittel der Männer (65 %) in den Berufen Regie, Drehbuch, Kamera, Ton, Schnitt, Szenografie und Kostüm mehr als 2.000 Euro netto verdienen, aber nur ein Drittel der Frauen (32 %). Dementsprechend verdienen Männer mehr als Frauen, was im Bereich Regie besonders deutlich wird. So zei-

EINKOMMEN NACH KREATIVEN SCHLÜSSELPOSITIONEN



Abbildung 16: „Wie hoch ist Ihr eigenes monatliches Einkommen konkret? Was steht Ihnen persönlich nach Steuern und Abzügen ca. im Monat zur Verfügung. Wenn Ihr Einkommen über das Jahr stark schwankt, geben Sie bitte Ihr durchschnittliches monatliches Einkommen nach Steuern und Abzügen an.“; N=480; * n=3 keine Angabe zum Einkommen.

kommen eines alleinstehenden Arbeitnehmers ohne Kinder in Deutschland belief sich im Jahr 2015 auf 2.365 Euro monatlich (Berechnung nach Eurostat Datenbank 2016).

Regieschaffende sind in den unteren Einkommensklassen stärker repräsentiert. Mit insgesamt 65 % geben knapp zwei Drittel der Regisseurinnen und Regisseure an, monatlich weniger als 2.000 Euro netto zu verdienen.

Betrachtet man die Einkommensverteilung der Ergebnisse der Onlinebefragung nach Ge-

gen die Ergebnisse der Onlinebefragung auch auf, dass einem Viertel der befragten Männer und nur 2 % der Frauen monatlich mehr als 5.000 Euro netto zur Verfügung stehen. Auf der anderen Seite der Einkommensskala verdienen ein Drittel der Regisseurinnen und 4 % der Regisseure bis zu 1.000 Euro monatlich. Der an dieser Stelle sichtbar werdende Gender Pay Gap ist nicht nur ein Phänomen der Filmbranche, sondern lässt sich auch bei Selbstständigen, Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern in anderen Bereichen der Kultur- und Medienbranche beobachten (vgl. Schulz 2016). Es lassen

sich jedoch nicht alle Gründe für den existierenden Gender Pay Gap, wie beispielsweise ein höherer Anteil an Frauen in Teilzeitpositionen oder stark voneinander abweichende Bildungsabschlüsse (vgl. Hammermann & Schmidt 2015), auf das vorliegende Sample übertragen. Da die befragten Regisseurinnen und Regisseure etwa zu gleichen Anteilen in Vollzeit berufstätig sind, kann die Teilzeitbeschäftigung keine Erklärung für das niedrigere Einkommen der Regisseurinnen sein. Auch die im Kapitel 3 aufgezeigten Zahlen der Studierenden und Absolvierenden an den Filmhochschulen legen nahe, dass beide Geschlechter ein ähnliches Bildungsniveau bei Antritt ihres Berufs aufweisen.

Des Weiteren gibt keine Regisseurin an, dass sie sehr gut von ihrer Arbeit leben kann, während 14 % der Regisseure ihre finanzielle Situation so beschreiben. Vielmehr bewerten 46 % der Regisseurinnen und 28 % der Regisseure ihre Lebensumstände so, dass sie kaum oder schlecht von ihrer Arbeit leben können.

„Und aber ich kenne letztendlich auch viele Regisseurinnen, die drehen... ich frag' mich manchmal echt, wovon die leben. [...] Das sind ja auch alles so gute Frauen. [...] Die [Kollegin] hat ja auch Jahre keinen Film gemacht. Und ich hab nie gedacht

früher, das ist unter anderem vielleicht auch, weil man eine Frau ist.“ (w)

Um diesen prekären Arbeitsbedingungen zu begegnen und das Auskommen zu sichern, arbeiten viele Filmschaffende zusätzlich in anderen Medienbereichen oder sehen sich dazu gezwungen fachfremd zu arbeiten. Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass die Filmschaffenden neben ihrer Haupttätigkeit diverse Nebentätigkeiten innerhalb der Fernseh- und Filmbranche ausüben. So führen beispielsweise 92 % der befragten Regisseurinnen und Regisseure an, neben ihrer Haupttätigkeit in der Regie einer oder mehreren Nebentätigkeiten nachzugehen. Darüber hinaus wurde in den qualitativen Interviews angeführt, dass die temporäre Ausführung fachfremder Arbeiten, wie Hilfsarbeiten auf Baustellen oder Kellner-Jobs, keine Seltenheit darstellt.

„Dass du seit Jahren Tagesgagen kriegst, wo du wirklich dann heute nicht mehr groß von Leben kannst. [...] Ich hab überhaupt keine Sicherheit. Auch, wenn ich jetzt gut verdiene. [...] Du fühlst dich nie safe, und du willst aber in der Branche sein. [...] [Das] drückt die Leute so im Preis, dass die teilweise am Wochenende arbeiten müssen, um den Job zu machen.“ (w)

Sättigung des Marktes

Eine hohe Anzahl an Alumni begünstigt die prekären Arbeitsverhältnisse.

Wie bereits in Kapitel 3 gezeigt, sind in den letzten Jahrzehnten zahlreiche Filmhochschulen und Akademien etabliert worden. Damit sind auch die Absolventenzahlen gestiegen. 2015 verließen ca. 250 Absolventinnen und Absolventen in den Bereichen Regie, Drehbuch, Produk-

tion, Kamera, Szenografie, Schnitt/Montage und Ton die einschlägigen Hochschulen.

Die allermeisten Befragten betrachten diese steigenden Absolventenzahlen sehr kritisch und machen sie für die prekären Arbeitsverhältnisse in der Branche mitverantwortlich.

„Ich glaube, das liegt an diesem Wahnsinnsüberangebot. [...] Also, es ist einfach zu viel von allem da. Und deswegen sagen gerade auch so die renommierten älteren Regisseure und Regisseurinnen, es sei auch für sie schwerer.“ (w)

„Aber behaupten wir mal, es gibt 300 Filme. Und jetzt behaupte ich mal, du musst als Regisseur zwei Filme im Jahr machen, um davon zu leben. Das heißt, dann verteilt sich die gesamte Arbeit an Spielfilmen auf 150 Menschen. Du hast aber vier Filmhochschulen auch, die ja jedes Jahr mindestens 15 Studenten auf den Markt schmeißen. Das heißt, es kommen immer 60 Regisseure jedes Jahr neu dazu. Und aber diese 150 Regisseure möchten natürlich bestimmt 30 Jahre lang arbeiten von 30 bis 60 oder so, ja? Und dann sieht man mal, wie eng das da wird auf dem Feld.“ (m)

Von Filmschaffenden, die an den Vorteilen der – so beschriebenen – „goldenen“ 1990er Jahre partizipieren konnten, wird ein starker Wandel innerhalb der Filmbranche beschrieben. Die Befragten nehmen subjektiv wahr, dass die Filmindustrie über weniger Kapital verfügt, es ein deutliches Überangebot an nachwachsenden Kreativen gibt und gleichzeitig die Anzahl der zu realisierenden Filmprojekte nicht angestiegen ist, sodass die derzeitige Situation selbst am Markt etablierte Akteurinnen und Akteure verunsichert. Jene subjektive Wahrnehmung steht jedoch zum Teil im Widerspruch zu der in den letzten Jahren diskutierten „Filmflut“ im deutschen Kino.

Aufgrund der hohen Anzahl an Filmschaffenden werden immer mehr Kreative dazu verleitet, prekäre Arbeitsverhältnisse einzugehen. Insbesondere Quereinsteigende oder junge Absol-

ventinnen und Absolventen erhoffen sich auf diese Weise einen Einstieg in die Filmbranche, wodurch die bereits bestehende Wettbewerbssituation weiterhin verschärft wird.

„Film ist faszinierend. Es kann sich niemand entziehen. Und weil es so ist, lassen sich viele Menschen auch auf Bedingungen ein, nicht, weil sie gezwungen werden, sondern sie lassen sich wirklich drauf ein, weil sie unbedingt im Bereich Film irgendwann mal ihre Träume realisieren wollen.“ (w)

Durch den Verdrängungswettbewerb wirken die im Folgenden skizzierten Barrieren für Frauen noch stärker. Da aufgrund des hohen Angebots an Kreativen die Auswahl an potenziellen Akteurinnen und Akteuren sehr hoch ist, werden für die Realisierung von Filmprojekten oftmals Personen ausgewählt, die dem erwarteten Bild eines Filmschaffenden entsprechen oder bereits im eigenen Netzwerk präsent sind. Dieser Aspekt steht auch in Zusammenhang mit der Risikoaversion innerhalb der Filmindustrie. Demzufolge wird häufig auf das zurückgegriffen, was sich bereits bewährt hat. Männer – insbesondere in den Bereichen Regie und Produktion – haben dabei einen Vorteil, da ihnen eher erfolgsrelevante Fähigkeiten zugeschrieben werden als Frauen. Zudem stellen Frauen aufgrund einer antizipierten familiären Vereinbarkeitsproblematik ein erhöhtes Risikopotenzial dar, weshalb das hohe Angebot an Kreativen ihrer Beschäftigung negativ entgegensteht.

Stereotypisierungen

Branchenspezifische Erfolgsfaktoren werden eher Männern zugeschrieben als Frauen.

Werden die Interviewten nach spezifischen Kompetenzen und Charaktereigenschaften von Männern und Frauen gefragt, werden Männern im Gegensatz zu Frauen diejenigen Attribute zugeschrieben, die in der Branche als erfolgsrelevant gelten. Allgemein nach den Charaktereigenschaften gefragt, die für eine Karriere in der Filmbranche wichtig sind, werden überwiegend Eigenschaften genannt, die auch in anderen Branchen gemeinhin als Erfolgsfaktoren gelten (vgl. Kaiser et al. 2012): Durchsetzungsstärke, Selbstdarstellung oder die Fähigkeit zum Netzwerken. Ebenso wie in anderen Branchen werden auch in der Filmbranche diese für Erfolg notwendigen Eigenschaften eher Männern zugeschrieben.

„Ich glaube, dass man Frauen weniger zutraut, sich so durchzusetzen. Und ich meine, Regie muss sich durchsetzen. Und wenn es denn Frauen gibt, die das tun, dann werden die halt schnell als anstrengend und zickig empfunden.“ (w)

„Also ich glaube halt einfach, Frauen haben es oft schwieriger, weil sie einfach nach wie vor noch mehr Mühe haben, zu überzeugen [...]. Ich glaube, das kann ein Mann wahrscheinlich noch eher, weil es gibt [...] das klassische Bild des Filmmachers.“ (m)

Spezifisch für die Filmbranche ist die große Bedeutung, die die Befragten den Eigenschaften Durchhaltevermögen und Risikoaffinität für eine erfolgreiche Karriere zuschreiben. Risikoaffinität wird als Erfolgsfaktor beschrieben, da nicht nur die Arbeitsbedingungen in der Branche als prekär wahrgenommen werden, sondern auch die Realisierungsbedingungen von Kinoproduktionen als unsicher gelten und die Finanzierung großer Budgets erforderlich ist.

„Und ansonsten muss man... ist der Branche sicherlich eine... wie nennt man das, ein Mut zum Risiko. Wenn ich jetzt an die Produzenten denke – wer auf Nummer sicher gehen will, ist da sicherlich falsch aufgehoben. Man braucht eine gewisse Nervenstärke.“ (w)

DURCHHALTEVERMÖGEN, NETZWERKE UND DURCHSETZUNGSKRAFT GELTEN ALS ERFORDERLICHE ERFOLGSFAKTOREN



Abbildung 17: „Was benötigt man aus Ihrer Sicht, um in der Film- und Fernsehindustrie in Ihrem Beruf erfolgreich zu sein?“, Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „unbedingt“; Mittelwerte; abgebildet werden die Top 5 mit den höchsten Zustimmungswerten; N=483.

Durchhaltevermögen gehört zu den am häufigsten genannten Erfolgsfaktoren, die Kreative in der Filmindustrie zeigen müssen. Man muss sich „durchbeißen“ in der Branche und „einen langen Atem“ haben. Gerade für Kinoproduktionen, die gewöhnlich von langer Realisierungsdauer sind, müssen sich Projektpartnerinnen und -partner sowie die Förderungen darauf verlassen, dass insbesondere Regie und Produktion das Projekt mental und körperlich durchhalten. Die in den Interviews herausgearbeiteten Erfolgsfaktoren werden von allen befragten Filmschaffenden der Branche geteilt. Betrachtet man die Ergebnisse der Onlinebefragung zur Frage nach den erforderlichen Erfolgsfaktoren in der Branche erfahren auch hier Durchhaltevermögen, Durchsetzungskraft und Flexibilität hohe Zustimmungswerte (Abbildung 17).

Dabei wird das psychische wie physische Durchhaltevermögen Männern eher zugetraut als Frauen. Frauen – und in noch stärkerem Maße Mütter – gelten als weniger belastbar und weniger fokussiert auf ihren Beruf. Dies gestaltet sich besonders im Zusammenhang mit der beschriebenen Risikoaversion der Branche für Frauen als nachteilig. Dementsprechend wird Erfolg aufgrund stereotyper Zuschreibungen von Charaktereigenschaften und Kompetenzen eher mit Männern assoziiert. Sie gelten demnach als erfolgsversprechender, während Frauen per se als größeres Risiko bewertet werden.

„Na, ich glaube, dass im Endeffekt die Entscheidung in den Firmen, die halt diese höher budgetierten Filme finanzieren, wahrscheinlich doch wieder gleichzusetzen ist mit den Vorgängen in den Redaktionen. Dass man denkt: Bei so einem hohen Budget und der körperlichen und mentalen Belastung sind wir eigentlich auf der sichereren

Seite, wenn wir einen Mann nehmen für die Aufgabe.“ (m)

„Eine Redakteurin hat gesagt, sie arbeitet lieber mit Männern, weil Männer 100 Prozent für die Sache eintreten und ihren Job machen und quasi während des Jobs an nix anderes denken. Und bei Frauen spielt dann auch mal die Rolle, ob der Hund krank ist; jetzt mal übertrieben gesagt, die bleiben dann auch mal einen Tag zuhause. [...] Ich glaube, dass Frauen da eher gegen dieses Vorurteil kämpfen müssen, dass sie sich nicht so mit 150-prozentiger Arbeitskraft in die Dinge reinstürzen.“ (w)

Frauen wiederum werden sowohl von männlichen als auch von weiblichen Befragten als eher konfliktscheu und sicherheitsorientiert beschrieben. Eigenschaften, die Frauen vor dem Hintergrund der Erfolgsfaktoren Durchsetzungsstärke und Risikoaffinität als weniger geeignet für Schlüsselpositionen scheinen lassen. Es wird von den Befragten auch angenommen, dass Frauen Verantwortung scheuen und sie deshalb Karrierepfade der Produktion oder Regie verlassen und in vermeintlich sichere Berufe in Redaktionen oder ins Lektorat wechseln.

„Ich hab so den Eindruck, dass zum Beispiel in Sendern, in Verleihfirmen... In größeren Gebilden gibt es tendenziell im Filmbereich sogar mehr Frauen als Männer. Immer in Jobs, die vielleicht... wo man nicht so Chef werden kann, aber wo man schneller eine stabilere Situation hat.“ (m)

Frauen berichten in der Branche entweder als zu weiblich oder zu männlich wahrgenommen zu werden. Sie haben das Gefühl, es gibt für Frauen kein „richtiges“ Auftreten, sie können es trotz starker Bemühungen nicht richtig machen. Außerdem nehmen sie wahr, dass sie durch die

Tatsache, dass Entscheidungsfunktionen überwiegend männlich besetzt sind, eine irritierende Wirkung haben und deshalb nicht gewollt sind. Wenn erfolgreiche Frauen bzw. Frauen, die nicht den gängigen Zuschreibungen entsprechen, kritisiert werden, sind sie mit Aussagen konfrontiert wie *„Du hast zu viele männliche Hormone.“* (w).

„Es ist sehr viel öfter so, dass diese Gruppe nur Männer sind, die halt dann einfach untereinander die gleichen Attitüden haben [...] Und darum, glaube ich, entscheiden sich dann die Verleiher eher wieder als nächstes für einen männlichen Regisseur.“ (w)

Frauen berichten – anders als Männer – von Kommentaren über ihr Äußeres sowie von sexuell konnotierten Bemerkungen. Gerade junge Frauen berichten von der Herausforderung sexualisierter Wahrnehmung (insbesondere am Drehort) und davon, dass sie nicht ernst genommen, sondern auf ihr Aussehen reduziert werden. Die Befragten empfinden dies als unangenehm und anstrengend. Es kostet sie Energie

und Ressourcen über die richtige Strategie im Umgang mit diesen Situationen nachzudenken und ihnen effektiv zu begegnen.

„Ach, was ich mir da anhören musste manchmal. ‚Jetzt zeig‘ uns erst mal deine Titten, bevor du mit uns sprichst.‘ Und damals war ich [jünger] und ich hatte sofort eine Antwort parat. Sofort. Heute würde ich sagen, äh, lass‘ mich in Ruhe, und würde weggehen. Damals hab ich halt sofort Konter gegeben. [...] Aber man hat das so ein bisschen mitgespielt das System.“ (w)

Zusammengefasst bestehen durch Stereotypisierungen größere Barrieren für Frauen als für Männer in der Filmindustrie, auch wenn beide Geschlechter mit stereotypen Zuschreibungen versehen werden. Männern werden dabei in der Branche eher als erfolgsrelevant geltende Attribute zugeschrieben, während Frauen eher mit Eigenschaften assoziiert werden, die sie als ungeeignet für Schlüsselpositionen deklarieren. Infolgedessen bleiben Männer die risikoärmere und selbstverständliche Wahl bei Besetzungen.

Männlich konnotierte Berufsbilder

Regie und Produktion gelten als männliche Berufe mit schwieriger Vereinbarkeit.

Berufsbild Regie

Das Verhalten und Auftreten von Regisseurinnen und Regisseuren beschreiben die Befragten sehr ähnlich. Dementsprechend wird die Regie als dominant, selbstbewusst und durchsetzungsstark wahrgenommen. Passend dazu wird häufig das männlich geprägte Bild des am Set „uneingeschränkt agierenden Herrschers“ nachgezeichnet. Dieses Bild passt zu den am Drehort wahrgenommenen hierarchischen Strukturen.

Folglich existiert eine sehr genaue und einheitliche Vorstellung von „dem Regisseur“. Gefragt nach ihren Erwartungen an die Regie betonen die Befragten vor allem das Vorhandensein von Visionen. Regisseurinnen und Regisseure sollen eine klare Vorstellung darüber haben, wie das Endprodukt einer Filmidee aussieht. Damit einher geht die Erwartung, dass diese Vision durchgesetzt, umgesetzt und dem Team am Set vermittelt werden kann. Ein größeres Team

führen zu können, ist ein wesentlicher Bestandteil der erwarteten Eigenschaften.

Diese von Regieführenden erwarteten Eigenschaften werden Männern durch stereotype Zuschreibungen (s. Abschnitt zu Stereotypisierungen, S. 40) eher zugetraut als Frauen.

„Bestimmt haben es Frauen schwerer als Männer gegenüber Männern, das stimmt schon auch. Ich glaube, der Beruf Regisseur, dem wird immer noch unterstellt, dass man sich durchsetzen muss, dass man ein Team zu führen hat und dass man ein Budget im Griff hat und bestimmte Dinge. Und da wird dann oft das unterstellt, dass Männer das besser können als Frauen.“ (m)

„Bei der Regie ist es aus verschiedenen Gründen immer noch viel stärker zu Lasten von Frauen, was, glaube ich, damit zu tun hat, dass zum einen ein gewisses Durchsetzungsvermögen vorausgesetzt wird, dass es Frauen oft weniger zugetraut wird, dass sie das haben, quasi ihre Idee wirklich durchzusetzen am Drehort und im Team zu überzeugen.“ (w)

Zudem ist das Bild der Regie durch hohe Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen gekennzeichnet. Vor allem die komprimiert hohe Arbeitsbelastung während Drehphasen gestaltet sich dabei für Personen mit Fürsorgeverantwortung schwierig. So führt die Kombination aus längeren häuslichen Abwesenheiten und häufig fehlenden Betreuungsinfrastrukturen oftmals dazu, dass Regieführende temporär aus ihrem Beruf „aussteigen“ oder anderen Tätigkeiten innerhalb der Film- oder Medienbranche nachgehen. In dieser Zeit werden kaum relevante Branchenerfahrungen gesammelt, sodass daraus häufig Karrierenachteile entstehen. Ein späterer „Wie-

derEinstieg“ gestaltet sich in der Regel schwierig, da aktuelle Erfahrungen und Erfolge nicht nachgewiesen werden können und nur schwer aufholbar sind. Dies scheint gleichermaßen für Regisseurinnen und Regisseure zu gelten, die Fürsorgeverantwortung übernehmen. Da Frauen in Deutschland jedoch häufiger Fürsorgeverantwortung übernehmen als Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2016; Nowossadeck et al. 2016; Wetzstein et al. 2015) betrifft dies Regisseurinnen häufiger als Regisseure.

„Dann hab ich mit dem Regiemachen erst mal eine Pause eingelegt, ich bin Vater geworden und da ist die Drehbucharbeit natürlich ein bisschen praktischer, weil man das von zu Hause eben im Endeffekt machen kann. Und bin dann... hab festgestellt, dass dann das Rückkehren in Regie nicht einfach ist.“ (m)

Berufsbild Produktion

Ähnlich wie bei der Regie, existiert bei den befragten Filmschaffenden auch von der Produktion ein nahezu einheitliches Bild darüber, welchen Aufgaben die Produktion nachkommen muss und welche Eigenschaften Produzentinnen und Produzenten mitbringen sollen. Demnach wird von den Befragten erwartet, dass Produzentinnen und Produzenten Filmprojekte akquirieren und deren Finanzierung gewährleisten sowie Projekte erfolgreich begleiten und betreuen können. Auch das kreative Arbeiten sowie die Zusammenarbeit mit sehr unterschiedlichen Akteurskonstellationen werden als wesentliche Bestandteile des Produzentenberufs erachtet. Darüber hinaus wird der Beruf häufig mit einem hohen finanziellen Risiko assoziiert, wodurch zugleich eine gewisse Risikoaffinität bei den jeweiligen Personen vorausgesetzt wird.

„Ich bilde mir schon ein, dass ich so... wenn ich einen Assistenten hab oder Leute sehe, wo ich dann sage, ja, das ist ein Produzenten-Typ und das ist kein Produzenten-Typ. Das ist natürlich auch... Produzenten haben ja entweder Lust am Risiko oder sie haben mangelnde Angst vorm [Risiko]... oder sie haben nicht so ein Sicherheitsdenken wie andere.“ (w)

Insgesamt ist auch das Bild der Produktion vorwiegend männlich konnotiert. Von Produzentinnen und Produzenten wird erwartet, sich durchsetzen zu können und dominant gegenüber anderen Filmschaffenden aufzutreten. Sofern man diesem Bild nicht entspricht, wird infrage gestellt, inwiefern hohe Budgets verwaltet und Filmprojekte erfolgreich realisiert werden können. Vor allem für Produzentinnen wirkt sich dieses Bild negativ aus. Vorherrschende Stereotype, wie „Frauen können sich nicht durchsetzen“, sind „sicherheitsorientiert“ und „konflikt- und verantwortungsscheu“, führen automatisch zu einem Nachteil von Frauen im Produktionsbereich.

„Ich nehme es so wahr, dass das schon ziemlich ausgeprägte Egos oft sind, sowohl im Regiebereich wie auch im Produzentenbereich. [...] Auch der Produzent ist oft in Situationen, wo so ein kurzer, deutlicher, dominanter Auftritt mehr bringt, als das sachlich und nüchtern zu erklären, worum es denn da wirklich geht. Der hat auch, wenn der zu einem Geldgeber geht, nur einen kurzen Moment, da eine Welle zu machen und einen Eindruck zu hinterlassen. Und insofern ist es sicher auch richtig, dass viele Menschen da so ticken.“ (m)

„Es gibt, glaube ich, viele Produktionsleiterinnen, aber wenige Produzentinnen. Weil man auch bei, glaube ich, Produzentinnen halt sehr entschieden

auftreten muss, also auch sehr überzeugen muss, aber halt auch immer wieder Grenzen setzen muss. Und ich glaube, dieses deutliche oder überzeugte Auftreten traut man dann eher den Männern zu als den Frauen. Weil tatsächlich viele Frauen ein Problem damit haben, oder auch viel, weil es einfach das Vorurteil ist.“ (w)

Interessant sind die beschriebenen Erfahrungen der Interviewten mit erfolgreichen Produzentinnen, die zeigen, dass auch diese den Erwartungen an das Berufsbild der Produktion entsprechen. Oftmals werden diese Frauen jedoch als Ausnahmen und eher untypische Frauen beschrieben.

„Die Frauen, die Produzentinnen sind, sind in der Regel relativ selbstbewusst. [...] Wobei, wie gesagt, die, die Produzentinnen sind, gerade so die etwas Älteren [...], die schon länger im Geschäft sind, sind dann auch oft echte Schlachtschiffe, so böse das klingt. Aber sind dann schon auch sehr selbstbewusst und sehr von sich überzeugte gestandene Frauen.“ (w)

Zusammenfassend ist das von den Befragten wahrgenommene Bild der Regie und Produktion durch Durchsetzungsstärke, Übernahme von Verantwortung und Risikoaffinität geprägt. Frauen werden hingegen mit Attributen assoziiert, die von den dargestellten Berufsbildern abweichen und sich infolgedessen hinderlich auf die Karriere auswirken. Darüber hinaus erschweren die vorhandenen Arbeitsbedingungen vor allem in der Regie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Da gegenwärtig noch immer mehr Frauen Fürsorgeverantwortung übernehmen, werden sie häufiger mit der Herausforderung konfrontiert, den Beruf und die Familie adäquat zu vereinbaren (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).

Subjektive Entscheidungen

Bauchgefühl und subjektiver Geschmack lassen Raum für stereotype Zuschreibungen.

Subjektive Auswahlkriterien prägen in der Filmbranche viele Entscheidungsprozesse. Das gilt sowohl für die Unterstützung von Filmideen als auch für Entscheidungen über Kooperationspartnerschaften. Demzufolge geben viele Film-schaffende an, bei der Auswahl von Filmprojekten spielen „Bauchgefühl“, eigenes inhaltliches Interesse und Vertrauen zu den realisierenden Akteurinnen und Akteuren eine entscheidende Rolle. Dies lässt sich unter anderem mit der langwierigen und intensiven Arbeit an einem Film erklären. Es ist den Befragten wichtig, Inhalte auszuwählen, an denen sie interessiert sind.

„Und manchmal ist es aber auch so: Sie lesen etwas, Sie können es gar nicht genau sagen, warum, aber es springt Sie einfach so an, dass Sie das Gefühl haben, Sie müssen es machen.“ (w)

Das in der Filmbranche vorherrschende hohe finanzielle Risiko, das mit der Realisierung von Filmprojekten einhergeht, führt dazu, dass subjektive Kriterien wie „Bauchgefühl“ und Vertrauen wichtige Entscheidungskriterien darstellen. Daher existieren auch Teamkonstellationen, die aufgrund positiver Vorerfahrungen regelmäßig miteinander arbeiten. Die Herausforderung solcher etablierter Teamkonstellationen besteht für Außenstehende darin, dass sie nur schwer Zugang zu solchen Teams erhalten. Vor allem Personen mit wenig Berufserfahrung oder längeren Auszeiten sind davon betroffen (s. Abschnitt zu Sättigung des Marktes, S. 38).

„Wie dann die endgültige Entscheidung ist, ist eine Geschmacksentscheidung. Also es ist auch eine Entscheidung, ob man zusammenarbeiten kann oder will. [...] Das ist ein Bauchgefühl, das man na-

türlich auch mit dem Kopf durchrechnen muss. Die ganzen Chancen, dass es was wird, dass es nichts wird. Aber es bleibt bei dem Gefühl. Insofern kann man das nicht nach außen geben.“ (w)

Filme als Kunst(-produkte) können nicht frei von subjektiven Einschätzungen und Bewertungen sein. Allerdings erschwert genau das die Zugrundelegung objektiver Bewertungs- und Entscheidungsmaßstäbe. Viele Kreative sind sich darüber einig, dass innerhalb der Branche Subjektivität nicht vermieden werden kann.

Allerdings empfinden insbesondere Personen aus den Bereichen Regie und Drehbuch die auf subjektivem Geschmack fußenden Entscheidungen als nachteilig. Dementsprechend nehmen sie wahr, dass das Fehlen eines objektiven Bewertungsmaßstabes dazu führt, dass viele der an der Realisierung eines Films beteiligten Personen ihre eigenen Ideen umsetzen wollen und letztendlich Kompromisslösungen gefunden werden. Für Drehbuch und Regie bedeuten diese Lösungen, von ihren inhaltlichen Ideen und Vorstellungen abzuweichen. Demotivation und Frustration können die Folge sein.

„Na ja. Ich denke, dass in allen Bereichen, wo wirklich Frauenthemen auf den Tisch kommen, wenn es um Sex, um Geburt, um Liebe, um Dinge, die wir Frauen eben sozusagen anders empfinden, einfach rein biologisch... da haben die Männer ... das verstehen die oft nicht und wollen dann die Figuren eben anpassen. [...] Mir ist das eben passiert, dass [...] die Figur so sehr angepasst wurde, dass sie eigentlich nicht mehr meine Figur am Ende war.“ (w)

In den meisten Fällen werden Entscheidungen hinsichtlich der Realisierung von Filmprojekten

innerhalb eines kleinen Teams oder Auswahlgremiums oder auch von Einzelpersonen getroffen. Viele Filmschaffende schildern, dass sie die Entscheidungsverantwortlichen als wenig heterogen bezüglich Geschlecht und Alter wahrnehmen. Da gerade subjektive Entscheidungen immer vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen und Präferenzen getroffen werden und diese in homogenen Gruppen häufig ähnlich sind, begünstigen wenig heterogen zusammengesetzte Entscheidungsgremien einheitliche Auswahlmuster. Eine fehlende Perspektivenvielfalt, bei der Bewertung subjektiver Auswahlkriterien, kann sich demnach insbesondere auf die Chancen von Frauen und jüngeren Personen negativ auswirken.

„So, wie ich das [...] erlebt habe, gibt es eine Gruppe [von Entscheidern], die das eigentlich schon seit Jahren macht. Und die hat natürlich auch einen gewissen Blick auf verschiedene Dinge. Das heißt, wenn ich entscheiden dürfte, dann würde ich die Gruppen öfter mischen.“ (w)

Abhängigkeit von Chancengebenden

Der Zugang zu Netzwerken und Förderern gilt als essenziell.

In der Filmindustrie herrscht eine starke Abhängigkeit von beruflichen Kontakten. Auch im Vergleich zu anderen Branchen hat das individuelle Netzwerk oder die Existenz von Chancengebenden einen ungewöhnlich starken Einfluss auf den beruflichen Erfolg der Kreativen.

Einige Filmschaffende haben insbesondere aufgrund der hohen Relevanz beruflicher Netzwerke eine Filmhochschule oder -akademie besucht. Das Studium wird retrospektiv als essenziell angesehen, um ein Netzwerk aufzubauen oder zu

Zusätzlich bieten eher homogene Entscheidungskonstellationen sowie die dargestellten subjektiven Entscheidungskriterien viel Raum für stereotype Zuschreibungen. Wie weiter oben ausgeführt, sind stereotype Zuschreibungen eher zum Nachteil von Frauen in der Filmbranche. Aus den Interviews geht beispielsweise hervor, dass vor allem die als erfolgreich geltenden Genres Kino-Komödie und Fernseh-Krimi eher Männern als Frauen zugeschrieben werden (s. Abschnitt zu Labeling-Effekt, S. 48). Dadurch ist es möglich, dass Einreichungen von Frauen, die diese Genres bedienen von vornherein kritisch betrachtet oder abgelehnt werden.

Zusammenfassend besteht für die Filmbranche die Herausforderung, dass Bewertungen von kreativen Ideen und Personen nie gänzlich objektivierbar sind. Der Raum für stereotype Zuschreibungen und willkürliche Entscheidungen wird dadurch größer, was sich nachteilig für Frauen auswirken kann, da Zuschreibungen eher zu ihren Ungunsten geschehen.

erweitern. Oftmals wird das Kontaktknüpfen an den Hochschulen als erfolgsrelevanter eingeschätzt als die Inhalte, die gelehrt werden. So entstehen im Rahmen des Studiums erste Kontakte in die Filmbranche und eine Vermittlung erster Aufträge erfolgt. Vielen Filmschaffenden wird dadurch der Brancheneinstieg erleichtert.

Das individuelle Netzwerk prägt dabei die gesamte berufliche Laufbahn. Dementsprechend entstehen Teamkonstellationen, die kontinuierlich gemeinsam Filmprojekte realisieren oder

sich gegenseitig für Filmprojekte vorschlagen. Die Kontakte gehen in vielen Fällen über eine berufliche Ebene hinaus, sodass gute Bekanntschaften oder sogar enge Freundschaften entstehen.

„Ich glaube, dass diese Zeit in der Filmhochschule nicht nur wichtig ist..., um zu lernen, wie man Filme macht, sondern auch genauso wichtig ist, sein Netzwerk aufzubauen. Und das Netzwerk in dieser Branche ist das A und O. Also das ist einfach, wenn dich keiner kennt, dann hast du einfach verschissen.“ (m)

Aufgrund der hohen Relevanz, die Netzwerke für den beruflichen Erfolg bedeuten, können Karrierenachteile für Personen entstehen, die beim Brancheneinstieg nur über wenige Kontakte verfügen oder bei denen wichtige Kontakte im Laufe ihrer Karriere wegbrechen. Es ist zu beobachten, dass insbesondere Quereinsteigende und Frauen davon betroffen sind. So fällt es Quereinsteigenden häufig schwer, in die Filmindustrie einzusteigen, da ihnen relevante Netzwerkkontakte fehlen. Branchenspezifische Informationen erhalten sie erst später, wodurch in der Konsequenz berufliche Nachteile entstehen.

Die Herausforderung für Fürsorgepflichtige besteht vor allem darin, ihre Netzwerke erfolgreich aufrechtzuerhalten. Insbesondere während Familienphasen, in denen häufiger Frauen die Fürsorgeverantwortung übernehmen (vgl. Statistisches Bundesamt 2016) und infolgedessen temporär aus dem Beruf aussteigen, fallen zeitliche Ressourcen zur Aufrechterhaltung des Netzwerks weg. Dies gestaltet sich für einen Wiedereinstieg in den Beruf als Hürde, da wichtige Kontakte weggebrochen sind oder Informa-

tionen zu relevanten Filmprojekten die Frauen nicht erreicht haben. Dabei wird ein beruflicher Wiedereinstieg zusätzlich durch die Schnelligkeit der Filmbranche sowie ein hohes Angebot an Kreativen erschwert. Sofern Personen aus familiären oder anderen Gründen temporär ausfallen, kann auf andere geeignete Filmschaffende zurückgegriffen werden.

„Kinder ist ein totales Problem für Frauen, weil die totale Angst haben, einfach raus zu sein. [...] Also was wirklich vorherrscht, ist die Angst bei Leuten, wenn sie einen Film absagen, weil sie gerade ein Kind gekriegt haben oder aus welchen Gründen auch immer, dass sie nie wieder gefragt werden. Dass dann jemand anders kommt und quasi den Platz einnimmt.“ (m)

Doch nicht nur die Übernahme von Fürsorgeverantwortung kann sich negativ auf das Netzwerk auswirken. Enge berufliche Kontakte zwischen Frauen und Männern lassen häufig Gerüchte entstehen. Dementsprechend wird vor allem Frauen nachgesagt, dass sie intime Beziehungen zu männlichen Kollegen pflegen, um Karrierevorteile zu erzielen. Dahingegen werden vertraute Beziehungen zwischen Männern kaum in einem sexuellen Kontext betrachtet. Um derartigen Gerüchten entgegenzuwirken, sowie aus Gründen des persönlichen Schutzes, werden solche Konstellationen eher gemieden.

„Und dann wird kolportiert, ich hätte mit dem abends was gehabt. Nur, weil ich auf einer Messe mit dem Chef einer Agentur sitze. Der dann natürlich dann weiterzieht. [...] Und das wurde mir direkt ins Gesicht gesagt.“ (w)

Neben den Netzwerkkontakten sind sogenannte Chancegeberinnen und Chancegeber vor

allem für Personen relevant, die sich noch nicht in der Filmbranche etablieren konnten oder die nicht dem typischen Bild eines Filmschaffenden entsprechen. So sind beispielsweise Frauen, die bezüglich ihres Verhaltens und Auftretens von den erwarteten Berufsbildern Regie und Produktion abweichen, umso mehr auf Chancengebende und deren Vertrauensvorschuss angewiesen.

„Das ist immer so eine Odyssee und so ein labyrinthisches Wandern irgendwie durch diese ganzen Institutionen. Und da habe ich dann festgestellt, dass ich da irgendwann an so eine Mauer gestoßen bin, weil ich einfach nicht den Namen habe. [...] Also die arbeiten halt natürlich lieber mit de-

nen zusammen, mit denen sie schon seit dreißig Jahren arbeiten. Da wissen sie sozusagen, was sie haben. Und da ist es dann ganz schwierig, [...] dann tatsächlich mit den Sachen zu überzeugen, die man jetzt so als junge Autorin mitbringt.“ (w)

Zusammenfassend stellen die Wichtigkeit von Netzwerkkontakten und die Abhängigkeit von Chancengebenden für Frauen stärkere Barrieren als für Männer dar. So ist es für sie zum einen schwerer Zugang zu Netzwerken mit Männern zu erhalten, und zum anderen – im Fall der Übernahme von Familienverantwortung – stellt es eine besondere Herausforderung dar, das bestehende Netzwerk aufrecht zu erhalten.

Labeling-Effekt

Die Vergangenheit determiniert die Zukunft.

Insbesondere in den Bereichen Drehbuch und Regie werden die Personen sehr stark an den Inhalten früherer Projekte gemessen. Dabei ist jedoch nicht vorrangig das handwerkliche Können ausschlaggebend, sondern die thematische Richtung, die Filmschaffende einschlagen. Es entsteht ein Labeling-Effekt, der die berufliche Zukunft stark determiniert. Dementsprechend werden Personen vorrangig die Stoffe angeboten, die sie in der Vergangenheit umgesetzt haben, da sie sich innerhalb des Themas, Genres, Formats oder Bereichs etabliert haben.

„Das, glaube ich, ist wichtig, da auch bei sich zu bleiben. [...] Ja, vielleicht auch noch so, sich nicht in eine Schublade packen zu lassen. Das passiert ganz schnell. [...] Das bedeutet, wenn Sie einmal einen erfolgreichen Film geschrieben haben, der in einem Altersheim spielte, dann werden Sie sicher

fünf, sechs Anfragen danach haben für Stoffe für ältere Leute. Und das schmeichelt einen im ersten Moment, bis man merkt irgendwie, ey, jetzt schreibe ich nur noch für alte Leute.“ (w)

Der Labeling-Effekt ist somit ein Ausdruck dafür, dass sich Kreative inhaltlich etabliert haben. Demnach stellt der Effekt einerseits einen Karrierevorteil dar, weil Personen Anfragen erhalten, die vermeintlich zu ihnen passen. Andererseits verhindert der Labeling-Effekt, dass sich die Personen beruflich in anderen Bereichen, Genres und Formaten entwickeln können. Denn selbst, wenn die Kreativen einen anderen beruflichen Fokus anstreben, erhalten sie nur selten die Chance, ihre Potenziale zu entfalten, da sie nicht die nötigen Referenzprojekte und das passende „Label“ mitbringen. Problematisch wird dies für die Kreativen insbesondere dann, wenn

sie sich einmal in einem Genre oder Format befinden, welches in der Film- und Fernsehbranche grundsätzlich einen geringen Stellenwert besitzt, wie beispielsweise die Daily Soap. Ein Wechsel in andere Formate mit höherem Ansehen ist kaum machbar.

„Also das sehe ich auch bei Freunden, die dann zum Beispiel eine Vorabendserie machen und dann auch den Stempel haben, okay, du bist Vorabendserienregisseur.“ (m)

Dabei ist die mangelnde Durchlässigkeit zwischen den Bereichen, Genres und Formaten auf eine – bereits geschilderte – Risikoaversion innerhalb der Film- und Fernsehbranche zurückzuführen. Dementsprechend wird in der Regel versucht, vergangene Erfolge durch die Verwirklichung ähnlicher Stoffe zu reproduzieren, was auch dazu führt, dass Kreative ausgewählt werden, die bereits jeweils passend gelabelt sind. Eine Spezialisierung, die das Labeling ebenfalls bedeutet, ist auch in anderen Branchen typisch und sinnvoll. In einer kreativen Branche wie der Filmindustrie schränkt es aber die von den Kreativen geschätzte Flexibilität ein, an Themen arbeiten zu können, für die sie brennen. Außerdem begünstigen diese Mechanismen Stagnation und hemmen kreative Potenziale, die innovative Veränderungen und Neuerungen schaffen könnten. Für die Individuen bedeutet dies darüber hinaus, dass berufliche Perspektiven verbaut sind, sobald sie einmal gelabelt sind.

„Und das Problem ist ja auch, wenn man auf ein Spektrum oder auf eine Sparte mal festgelegt ist, ist es sehr schwierig, wenn man für andere Filme plötzlich Geld haben möchte.“ (w)

Aufgrund stereotyper Zuschreibungen werden die Genres Kino-Komödie und Fernseh-Krimi hauptsächlich von Männern bedient. Empirisch lässt sich das anhand der vorliegenden Daten in Kapitel 2 nachweisen. Demnach führen Männer (18%) häufiger bei Kino-Komödien Regie, als Frauen (11%) (s. Kapitel 2, S. 13).

Entsprechend zeigen die Interviews, dass diese Genres – insbesondere im Regiebereich – nicht mit Frauen assoziiert werden. Es ist für sie somit eine besondere Herausforderung, sich in diesen Genres zu etablieren und entsprechend gelabelt zu werden. Da insbesondere diese beiden Genres als besonders erfolgreich gelten und einen hohen Stellenwert in den Branchen hinsichtlich Förderchancen und Realisierungsaussichten von Projekten aufweisen, stellt diese Verknüpfung von Geschlecht und Genre eine große Barriere für Frauen dar. Die in der Branche immanente Risikoangst begünstigt diese Ausschlussmechanismen zudem, da die untypische Besetzung einer Frau in der Regie in diesen Genres als zu vermeidendes Wagnis gesehen wird.

„Komödianten sind eher männlicher Natur. Von Frauen erwartet man nicht so viel Comedy, man will, dass sie hübsch, nett und alles andere, Mütter und so, sind, aber witzig müssen sie nicht sein. Das ist auch ein Klischee, was ich natürlich schade finde. Aber so ist es nun mal.“ (m)

„Ich glaube einfach, dass Frauen sich grundsätzlich gar nicht so für Krimis interessieren, weil der Krimi an sich eine sehr männliche Geschichte ist. Ich meine, Räuberpistole spielen tun wir Frauen nun mal nicht so gerne, ne?“ (w)

Infolgedessen werden Regisseurinnen häufig mit weniger kommerziell erfolgreichen Genres, wie beispielsweise Dokumentarfilm, assoziiert, weshalb der Zugang zu diesen für Frauen vergleichsweise leichter ist. Die Etablierung in derartigen Genres führt wiederum zu einem Label, welches die Entwicklungsmöglichkeiten in kommerziell erfolgreichere Genres stark beschränkt, auch wenn individuelle Bemühungen vorhanden sind. Die Vergangenheit determiniert somit die Zukunft und kreative Potenziale werden in enge Bahnen gelenkt.

„Und ich wollte aber immer Spielfilm machen. Und immer haben die Leute gesagt: ‚Ach, du hast so

tolle Ideen, mach‘ doch mal einen schönen Dokumentarfilm da draus.‘ Und das verfolgt mich jetzt noch.“ (w)

Demnach lässt sich zusammenfassend festhalten, dass der Labeling-Effekt einerseits ein Ausdruck von Spezialisierung ist. Andererseits können kreative Potenziale durch die mangelnde Durchlässigkeit zwischen Genres, Formaten und Bereichen gehemmt werden. Dies wird für Frauen zum beruflichen Nachteil, da sie häufiger mit Genres assoziiert werden, die ein eher geringeres Ansehen in der Filmbranche und dementsprechend weniger wertvolles Label besitzen.

Fehlende Vereinbarkeit

Entgrenzte Arbeitsverhältnisse erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Familiäre Fürsorgeverantwortung wird innerhalb der Branche stereotyp als weibliche Aufgabe wahrgenommen. Insbesondere männliche Befragte reproduzieren in ihren Vorstellungen und eigenen Lebensentwürfen traditionelle Rollenverteilungen hinsichtlich der Kinderfürsorge. Dies überrascht insofern, als dass in einer kreativen Branche weniger traditionelle Lebensmodelle zu erwarten wären. Infolge der Rollenzuschreibungen wird jedoch von Kolleginnen erwartet, dass berufliche Ambitionen den familiären Bedürfnissen untergeordnet werden. Diese traditionellen Rollenerwartungen werden für Frauen zum beruflichen Nachteil, da Personen in Entscheidungs- und Besetzungspositionen antizipieren, dass Frauen aufgrund potenzieller Fürsorgearbeit beruflichen Einschränkungen unterliegen. Müttern wird häufig ein vermindertes Arbeitspensum zugetraut, da familiäre Vereinbarkeitsprobleme erahnt werden und ihnen zugeschrieben wird, dass sie gedanklich eher

bei der Familie als bei der Arbeit sind. Frauen haftet somit der Makel der (antizipierten) Mutterschaft an, was dazu führt, dass junge Frauen und Mütter mit kleinen Kindern seltener engagiert werden. Hinzu kommt, dass Mütter als potenziell unzuverlässig gelten und als Risiko eingestuft werden, da sie sich beispielsweise um kranke Kinder kümmern müssen. Männer hingegen werden als verlässlicher und stabiler eingeschätzt, wenn sie Vater werden.

„Bei Frauen löst es eher das aus ‚Puh, wird die überhaupt Zeit haben, sich so richtig in die Sache reinzustürzen?‘ Bei Frauen ist es, glaube ich, sogar lieber gesehen, wenn sie keine Kinder haben. [...] Ich glaube, bei Frauen kommt viel schneller also dieses Misstrauen auf ‚Oh, nee. Und dann wird das Kind krank‘, wo man bei Männern überhaupt nicht so groß nachfragt, ob sie vielleicht auch plötzlich ausfallen könnten.“ (m)

„Du kannst nicht Produzentin sein, wenn du Kinder hast. Weil, Produzentin heißt, du bist um zwei Uhr morgens für den Regisseur zu sprechen, und da sind aber drei Kinder, die morgens um sechs in die Kita und in die Schule müssen. Und dann geht es nicht.“ (m)

Viele weibliche Interviewpersonen verschweigen ihre Mutterschaft in der Konsequenz möglichst bzw. bemühen sich, diese nicht präsent werden zu lassen. Frauen ohne familiäre Fürsorgeverantwortung versuchen hingegen dem Makel der antizipierten Mutterschaft und daraus resultierenden beruflichen Nachteilen zu begegnen, indem sie ihre Kinderlosigkeit thematisieren und somit direkt betonen.

„Nee, ich habe es, ehrlich gesagt, auch nicht an die große Glocke gehangen. Genau aus dem Grund, weil ich überhaupt gar nicht erst möchte, dass die Leute sozusagen meinen Familienhintergrund thematisieren... Dass ich als Regisseurin sozusagen... die ganze Branche sagt: ‚Ui, guck‘ mal, die Frau XY hat ein Kind gekriegt!‘ Aber ich sage mal, bei [einem Mann] interessiert es keine Sau, dass der jetzt zum zweiten oder dritten Mal Vater wird. Das finde ich, das ist ja genau das Ungerechte.“ (w)

Die Interviews zeigen, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgeverantwortung in der Filmbranche besonders schwierig gestaltet. Das gilt für Frauen wie für Männer, die diese Fürsorgeverantwortung übernehmen. So existieren wie oben beschrieben branchenspezifische prekäre Arbeitsbedingungen. Komprimierte, hohe Arbeitsbelastungen und längere häusliche Abwesenheiten wechseln sich dabei mit Phasen der Ungewissheit und Suche nach neuen Projekten ab: In den Ergebnissen der Onlinebefragung

zeigt sich ebenfalls, dass die schwierige Vereinbarkeit kein Frauenthema ist. Ungefähr gleich viele Männer wie Frauen, nämlich knapp 50 %, empfinden die Vereinbarkeit als (sehr) schwer. Es gibt auch kaum Unterschiede nach Berufsgruppen. Am einfachsten lässt sich die Vereinbarkeit noch von Drehbuchautorinnen und Drehbuchautoren realisieren. Dies erscheint vor dem Hintergrund der Interviewergebnisse plausibel, treffen bei ihnen doch zumindest die längeren häuslichen Abwesenheiten nicht zu.

Anders als in anderen Branchen eröffnen sich durch die geforderte zeitliche und örtliche Flexibilität kaum Spielräume zur Gestaltung der individuellen Arbeitssituation. Dies erweist sich aufgrund einer hohen geforderten Präsenz und ständigen Erreichbarkeit insbesondere im Regiebereich und in der Produktion als Hindernis für Männer wie Frauen mit Fürsorgeverantwortung. Personen, die Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit miteinander vereinbaren wollen bzw. müssen, fehlen Möglichkeiten zur flexiblen Zeiteinteilung ihrer Arbeit, die in anderen Branchen beispielsweise in Form von Teilzeitarbeit oder Home Office Modellen häufig gegeben sind.

„Die Branche ist jetzt auch nicht besonders kinderfreundlich, würde ich jetzt mal behaupten. Da ist schon... ja, es lässt sich halt einfach nicht vereinbaren, sage ich mal, Familie und ein Dreh. Das ist halt einfach so.“ (w)

Vereinbarkeit wird stärker als individuelle Herausforderung der einzelnen Person gesehen, als dies in anderen Branchen der Fall ist. Gründe hierfür sind der vorherrschende Individualismus und das Einzelkämpfertum sowie ein fehlender institutioneller Überbau. Selbstorganisierte

Betreuungsarrangements sind dementsprechend zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik unabdingbar.

„Ich hatte gleich von Anfang an eine Kinderfrau genommen, das war die teuerste Anschaffung, die ich mir je vorstellen konnte.“ (w)

Die Interviews zeigen, dass die Geburt von Kindern aufgrund von beruflichen Auszeiten oftmals zu Brüchen in den Erwerbsbiografien besonders von Frauen führt. Anders als in anderen Branchen bedeuten diese Brüche häufig jedoch nicht berufliche Stagnation, sondern äußern sich extremer in Form eines Berufswechsels. Dementsprechend werden berufliche Auszeiten von den befragten Personen als sehr problematisch bewertet. Der berufliche Wiedereinstieg – insbesondere bei Regisseurinnen und Regisseuren – gestaltet sich als sehr mühsam. Eine längere Auszeit, um Fürsorgeverantwortung übernehmen zu können, führt jedoch dazu, dass die Akteurinnen und Akteure oftmals in „Vergessenheit“ geraten (s. Abschnitt zu Abhängigkeit von Chancengebenden, S. 46). Dies wird durch den gesättigten Markt an Regie-Absolvierenden begünstigt. Eine Rückkehr in den Regieberuf und ein Anknüpfen an bisherige berufliche Erfolge ist für die Frauen und Männer besonders vor dem Hintergrund veränderter familiärer Lebensumstände selten möglich. Daher greifen sie letztendlich häufig auf berufliche Ausweichstrategien zurück oder steigen gänzlich aus der Filmbranche aus, bzw. werden unfreiwillig aufgrund mangelnder beruflicher Chancen aus dem Markt gedrängt.

„Also wenn ich jetzt so an meine Klasse denke, finde ich es eigentlich erschreckend, dass von den fünf Frauen, die mit mir studiert haben, eigentlich zwei nicht mehr Filme machen. Beide haben Familie, beide haben zwei Kinder. Ich weiß, dass die eine Kollegin gerade wieder versucht, zu arbeiten. Also zur Regie kommen will. Sich da gerade sehr schwertut, weil sie jetzt mittlerweile acht Jahre wirklich draußen ist.“ (m)

Innerhalb der Filmbranche weichen Regisseurinnen vorrangig auf Bereiche aus, die bessere Strukturen zur familiären Vereinbarkeit bieten. Genannt werden hierbei unter anderem Tätigkeiten in anderen Gewerken der Filmindustrie (z.B. Casting, Schnitt), im Drehbuchbereich, wo insbesondere die Möglichkeit zur Arbeit im Home Office als attraktiv bewertet wird, sowie im Werbebereich, der sich aufgrund kürzerer Projektlaufzeiten als reizvoll darstellt.

Zusammengefasst stellt sich die Vereinbarkeitsproblematik in der Filmindustrie anders als in anderen Branchen mit konventionelleren Arbeitsmodellen dar. So gibt es zum einen keine Regelmäßigkeiten, auf die sich die Akteurinnen und Akteure einstellen können, zum anderen fehlt ein organisationaler Überbau und somit Institutionen, die die nötige Infrastruktur zur Verfügung stellen können. Insgesamt stellt sich für die Filmbranche dabei die übergeordnete Frage, inwiefern Fürsorgepflichten und deren Unvereinbarkeit mit dem Beruf ausschlaggebend für die Suche nach den qualifiziertesten Köpfen und die Besetzung von Schlüsselpositionen sein dürfen.

Die Gründe für die Geschlechterverteilung im Überblick

Die aufgezeigten Barrieren verhindern, dass – insbesondere weibliche – Potenziale, die durch die Ausbildung an Filmhochschulen entstehen, ohne Verluste am Markt ankommen. Die in der Onlinebefragung und den qualitativen Interviews befragten Personen berichten von stereotypen Zuschreibungen und männlich konnotierten Berufsbildern, die den Zugang für Frauen zu Schlüsselpositionen erschweren. Subjektive Entscheidungskriterien und die Abhängigkeit von Chancengebenden verstärken diese Effekte, indem sie den Maßstab, nach dem Frauen beurteilt werden, definieren. Darüber hinaus strukturieren Labeling-Effekte und fehlende

auf die Barrieren verstärkt, denen sich sowohl weibliche als auch männliche Filmschaffende laut Onlinebefragung individuell gegenüber sehen. Bestehende Seilschaften/Netzwerke werden von beiden Geschlechtern als die am stärksten wirkende Barriere beschrieben, wie die folgende Abbildung 18 zeigt. Ebenfalls als Barrieren im Berufsleben werden der Konkurrenzkampf um Fördermittel, intransparente Entscheidungskriterien und eine schlechte Bezahlung empfunden. Auch Stereotype, unplanbare Projektarbeit und Jobunsicherheit spielen eine Rolle. Insgesamt teilen alle Berufsgruppen und alle Geschlechter eine eher kritische Einstel-

BESTEHENDE SEILSCHAFTEN/NETZWERKE WERDEN ALS STÄRKSTE BARRIERE WAHRGENOMMEN



Abbildung 18: „Welchen Barrieren sehen Sie sich persönlich in Ihrer Karriere in der Film- und Fernsehindustrie gegenüber?“, Skala von 1 „gar keine Barriere“ bis 5 „sehr starke Barriere“; Mittelwerte; N=481; n=2 fehlende Angaben.

Vereinbarungsmöglichkeiten die Filmbranche, indem sie die Bedingungen vorgeben, unter denen Erfolg möglich ist. Dabei werden die Barrieren durch branchenimmanente Herausforderungen, die den Rahmen für die Arbeit in der Filmindustrie abstecken, zusätzlich verstärkt. Diese Einschätzung wird auch durch einen Blick

gegenüber der Filmbranche. Am positiven sehen noch die technischen Gewerke, wie Kamera, Ton und Schnitt/Montage die Situation. Frauen und vor allem Regisseurinnen zeichnen fast immer ein negativeres Bild der Filmindustrie, da sie sich mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert sehen und stärkere Barrieren auf-

grund von intransparenten Strukturen und bestehenden Netzwerken wahrnehmen. Zudem begegnen sie häufiger Stereotypen und Vorurteilen, weshalb sie die Branche insgesamt als nicht chancengerecht einschätzen. So gibt es signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung von Stereotypen und Vorurteilen, intransparenten Entscheidungskriterien sowie bestehenden Netzwerken zwischen Regisseurinnen und Regisseuren. Die Regisseurinnen nehmen die

genannten Barrieren als für sich individuell relevanter wahr, was die Ergebnisse des Kapitels noch einmal bestätigen. Die folgende Abbildung 19 zeigt die Unterschiede.

Zwar ergibt die Analyse der Gründe für die Geschlechterverteilung von Filmschaffenden ein eher kritisches Bild, allerdings eröffnen sich durch die Ergebnisse auch Gestaltungspotenziale, die zukünftig genutzt werden können.

REGISSEURINNEN BEWERTEN IM VERGLEICH ZU REGISSEUREN SPEZIFISCHE BARRIEREN ALS STÄRKER WIRKSAM

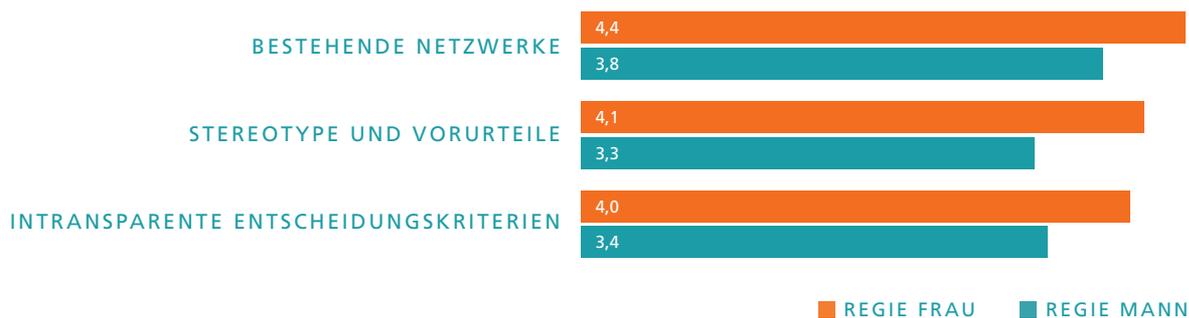


Abbildung 19: „Welchen Barrieren sehen Sie sich persönlich in Ihrer Karriere in der Film- und Fernsehindustrie gegenüber?“, Skala von 1 „gar keine Barriere“ bis 5 „sehr starke Barriere“; Mittelwerte; N=162; Darstellung der signifikanten Unterschiede ($p < 0,05$); n=1 fehlende Angabe; n=3 ohne Angabe zum Geschlecht.

5. KAPITEL

FAZIT UND HANDLUNGS- EMPFEHLUNGEN

In der vorliegenden Studie wurden Gründe und branchenkulturelle Rahmenbedingungen für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Filmbranche analysiert. Die Datenanalyse in Kapitel 2 hat gezeigt, dass in der deutschen Filmbranche Frauen in den meisten kreativen Schlüsselpositionen weniger vertreten sind als Männer. Dabei konnte Kapitel 3 zu Ausbildung und Marktpräsenz nachweisen, dass die Filmhochschulen und -akademien weibliches Potenzial ausbilden, das aber nicht dauerhaft am Markt ankommt. Im qualitativen Teil in Kapitel 4 wurden Herausforderungen und Barrieren für Regie, Produktion und Drehbuch identifiziert, die die Unterrepräsentanz von Frauen erklären. Diese wurden im Rahmen einer Onlinebefragung verifiziert und deren Übertragbarkeit auf andere Gewerke nahegelegt.

Abbildung 20 zeigt, dass sich die identifizierten Herausforderungen und Barrieren zu zwei Kernbarrieren verdichten lassen. Daraus lassen sich wiederum zwei Ansatzpunkte für Veränderungen ableiten, die durch sechs Maßnahmen konkretisiert werden.

Zusammenfassend lassen sich zwei Arten von Kernbarrieren für die Chancen von Frauen in der Filmbranche identifizieren. Sie sind dafür verantwortlich, dass der Frauenanteil in den meisten Schlüsselpositionen der Filmindustrie geringer ist als der Anteil von Männern. Es handelt sich dabei um stereotype Annahmen sowie um strukturell bedingte Ausschlussmechanismen.

Unter **stereotypen Annahmen** sind die Barrieren zu fassen, die sich direkt negativ auf die Chancen und die Beteiligung von Frauen in der Filmbranche auswirken. Hierzu zählen alle Barrieren, die auf stereotypen Zuschreibungen und Vorurteilen beruhen.

Auch wenn beide Geschlechter mit stereotypen Zuschreibungen versehen werden, konnte dennoch gezeigt werden, dass Frauen vorwiegend mit Eigenschaften assoziiert werden, die sie als ungeeignet für Schlüsselpositionen deklarieren, während Männer eher mit erfolgsrelevanten Attributen in Verbindung gebracht werden. Gleiches gilt für die Berufsbilder, die in den Bereichen Regie und Produktion vorwiegend männlich konnotiert sind, d.h. mit Merkmalen versehen sind, die typischerweise Männern zugeschrieben werden. Dementsprechend ist das wahrgenommene Bild von Regie und Produktion in erster Linie durch Eigenschaften, wie Durchsetzungsstärke, Verantwortungsbewusstsein und Risikoaffinität geprägt. Das tatsächliche Vorhandensein dieser Eigenschaften spielt dabei jedoch eine untergeordnete Rolle. Vielmehr ist die Erwartungshaltung, dass diese Attribute mit dem Geschlecht verknüpft sind, ausschlaggebend. Männern wird infolgedessen das adäquate Ausfüllen der Berufe Regie und Produktion eher zugetraut, was sie im Zugang zu diesen Positionen begünstigt.

Eine weitere stereotype Annahme, die davon ausgeht, dass Frauen ihre beruflichen Ambitionen in der Regel familiären Bedürfnissen unterordnen, verstärkt die beruflichen Vorteile von Männern. Personen in Entscheidungspositionen antizipieren, dass Frauen aufgrund potenzieller Fürsorgearbeit beruflichen Einschränkungen unterliegen könnten und erahnen familiäre Vereinbarkeitsprobleme bereits im Voraus. Da Frauen aufgrund dessen ein vermindertes Arbeitspensum zugetraut wird, haftet insbesondere Müttern und jungen Frauen der Makel der (antizipierten) Mutterschaft an und sie werden seltener für Filmprojekte engagiert.

ÜBERSICHT ÜBER DIE GRÜNDE FÜR DIE GESCHLECHTERVERTEILUNG SOWIE MÖGLICHE ANSATZPUNKTE UND MASSNAHMEN

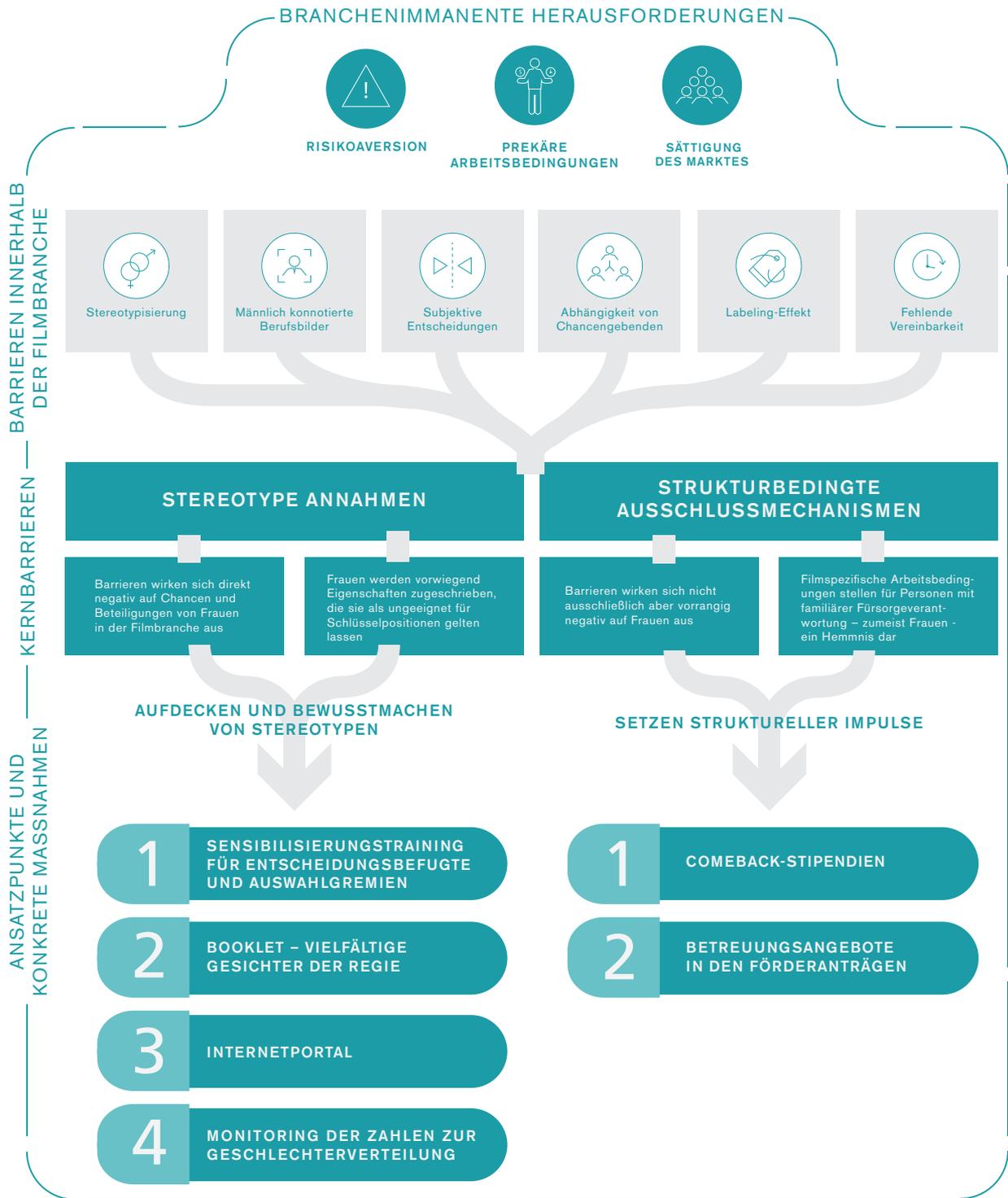


Abbildung 20: Übersicht über die Gründe für die Geschlechterverteilung sowie mögliche Ansatzpunkte und Maßnahmen.

Darüber hinaus werden Frauen aufgrund von stereotypen Annahmen vorwiegend in Genres verortet, die als weniger Erfolg versprechend hinsichtlich Förderchancen und Realisierungsaussichten gelten und daher ein geringeres Ansehen in der Filmbranche genießen. Der Labeling-Effekt trägt aufgrund der mangelnden Durchlässigkeit zwischen den Genres dazu bei, dass sich die Verknüpfung von Geschlecht und Genre verstetigt. Demnach ist es kein Zufall, dass Komödien häufiger von Männern inszeniert werden.

Insgesamt stellen Männer aufgrund der genannten Geschlechterstereotype für die Besetzung von Schlüsselpositionen die selbstverständlichere und scheinbar sicherere Wahl dar, was sich negativ auf die Zugangschancen von Frauen auswirkt.

Neben den stereotypen Annahmen wirken sich jedoch auch **strukturbedingte Ausschlussmechanismen** negativ auf die Chancen von Frauen in der Filmbranche aus. Diese Barrieren sind dabei nicht ausschließlich, aber dennoch vorrangig für Frauen im Gegensatz zu Männern wirksam.

Demgemäß stellen die filmspezifischen Arbeitsbedingungen zunächst sowohl für Frauen als auch für Männer, die familiäre Fürsorgeverantwortung übernehmen, ein Hemmnis dar. Da sich komprimierte, hohe Arbeitsbelastungen und längere häusliche Abwesenheiten mit Phasen der ungewissen Suche nach neuen Projekten abwechseln, stehen Personen, die Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit miteinander vereinbaren wollen, vor großen Herausforderungen. Auch wenn grundsätzlich beide Geschlechter von dieser Problematik betroffen sind, so wirkt diese Barriere dennoch stärker auf die Chancen von

Frauen, da sie den Großteil der Fürsorgeverantwortung in Deutschland übernehmen (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).

Ähnlich verhält es sich mit der Abhängigkeit von Chancengebenden und Netzwerkkontakten. So entstehen beinahe allen Personen berufliche Nachteile daraus, dass sie beim Brancheneinstieg lediglich über wenige berufliche Kontakte verfügen oder ihnen wichtige Kontakte im Laufe ihrer Karriere wegbrechen. Allerdings sind Frauen von dieser Barriere insgesamt stärker betroffen, da zeitliche Ressourcen zur Netzwerkpflge während Familienphasen wegfallen. Frauen haben infolgedessen häufig einen Informationsnachteil gegenüber fortwährend beschäftigten männlichen Kollegen. Andererseits werden enge Kontakte zwischen Männern und Frauen von Außenstehenden auch schnell in einem sexuellen Kontext betrachtet. Derartige Konstellationen werden deshalb häufig gemieden, um keine üble Nachrede entstehen zu lassen. Somit ist es für Frauen insgesamt schwerer, Zugang zu Netzwerken mit Männern zu erhalten.

Neben den Netzwerken handelt es sich auch bei den subjektiven Auswahlkriterien, die viele Entscheidungsprozesse in der Filmindustrie prägen, um strukturbedingte Ausschlussmechanismen. Dementsprechend ist kreative Arbeit nur bedingt objektiv zu bewerten, was sowohl für Frauen als auch für Männer nachteilig wirken kann. Da Entscheidungsbefugte oder Auswahlgremien jedoch häufig homogen hinsichtlich Geschlecht und Alter zusammengesetzt sind, ergeben sich daraus insbesondere für Frauen und jüngere Filmschaffende berufliche Nachteile. So werden gerade subjektive Entscheidungen immer vor dem Hintergrund der eigenen gemachten Erfah-

rungen und Präferenzen getroffen, die in homogenen Gruppen häufig ähnlich sind. Die oftmals fehlende Perspektivenvielfalt bei der Bewertung subjektiver Auswahlkriterien wirkt sich demnach insbesondere auf die beruflichen Chancen von Frauen negativ aus.

Insgesamt stellt sich für die Filmbranche dabei die übergeordnete Frage, inwiefern stereotype Annahmen und strukturbedingte Ausschlussmechanismen für die Besetzung von Schlüsselpositionen ausschlaggebend sein dürfen.

Veränderungspotenziale zur Stärkung der Filmschaffenden nutzen

Zur besseren Ausschöpfung der kreativen Potenziale unter den aktuellen Rahmenbedingungen lassen sich dabei zwei Ansatzpunkte für Veränderungen ableiten. Zum einen ist es empfehlenswert, Stereotype aufzudecken und sie bewusst zu machen, um den stereotypen Annahmen, von denen insbesondere Frauen nachteilig betroffen sind, begegnen zu können. Zum anderen empfiehlt es sich, strukturelle Impulse zu setzen, die den strukturbedingten Ausschlussmechanismen entgegenwirken.

volle Fähigkeiten nicht länger aufgrund einer routinierten, schablonenhaften Wahrnehmung übersehen werden, weil sie neben vermeintlich prägnanten Merkmalen einer Person in den Hintergrund rücken. Da auf diese Weise nicht nur Stereotype zwischen Frauen und Männern, sondern auch innerhalb der Geschlechter abgebaut werden, ergeben sich aus dieser Maßnahme für alle Filmschaffenden positive Effekte. In der Folge ist eine Steigerung der Innovationskraft und Produktivität der Filmbranche zu erwarten, da kreative Potenziale nicht länger von stereotypen Zuschreibungen verdeckt werden. Solche Trainings könnten beispielsweise von den Redaktionen in den Sendern, Institutionen der Filmförderung oder Einzelpersonen angeboten werden.

Durch ein **Aufdecken und Bewusstmachen von Stereotypen** kann erreicht werden, dass stereotype Zuschreibungen bei Entscheidungen in der Filmbranche weniger ins Gewicht fallen. Das gilt für Entscheidungen bezüglich der Zusammensetzung des kreativen Teams, Entscheidungen über Förderungen von Filmprojekten sowie auch für Besetzungsentscheidungen. Gerade in einer kreativen Branche, in der wenige objektive Entscheidungskriterien existieren, kann es einen positiven Effekt auf die Chancengerechtigkeit haben, den Akteurinnen und Akteuren die eigenen Stereotype bewusst zu machen. Eine mögliche Maßnahme zur Demaskierung und Überwindung von stereotypen Zuschreibungen kann dabei ein **Sensibilisierungstraining** für Entscheidungsbefugte und Auswahlgremien sein. Derartige „Unconscious Bias Trainings“ tragen dazu bei, dass wert-

Da im Bereich der Regie nach wie vor der Frauenanteil gering ist und in den Interviews die Barrieren für weibliche Regieführende als am größten beschrieben wurden, empfiehlt sich insbesondere für diese kreative Schlüsselposition ein **Booklet „Vielfältige Gesichter der Regie“**. In diesem wären sowohl Regisseurinnen als auch Regisseure in einem paritätischen Verhältnis mit Foto und Steckbrief abgebildet. Auf diese Weise wäre eine Darstellungsmöglichkeit geschaffen, um auch erfolgreichen Frauen in der Regie ein Gesicht zu geben, damit sie nicht länger als Ausnahme von der Regel definiert werden, sondern gleichberechtigt neben ihren männli-

chen Kollegen stehen. Zudem würde das Booklet zur Präsentation positiver Beispiel-Karrieren von Regisseurinnen dienen und somit weibliche Vorbilder sichtbar machen. Gleichzeitig könnten auch untypische Biografien und Profile von Männern präsentiert werden. Demzufolge hätte das Booklet zum einen Einfluss auf die Fremdwahrnehmung von Frauen – und nicht dem gängigen Bild entsprechenden Männern – in der Regie, da sie nicht länger als „Sonderfälle“ wahrgenommen werden, sowie zum anderen auf die Selbstwahrnehmung von Regisseurinnen, da sie die Karriereerfolge der abgebildeten Frauen auf ihre eigenen beruflichen Chancen und Ambitionen projizieren. Gleichzeitig könnte das Booklet dazu genutzt werden, das Thema Diversität einem breiteren Publikum zugänglich zu machen, in dem nicht nur das Geschlecht als Auswahlkriterium herangezogen wird, sondern auch Eigenschaften wie Alter, Ethnie und Religion berücksichtigt werden.

Ebenfalls als direkte Maßnahme für die Regie empfiehlt sich ein [Internetportal](#) zur Präsentation und Suche speziell von Regisseurinnen. Die hinterlegte Datenbank liefert einen detaillierten Überblick über alle Arbeiten in der Film- und Fernsehbranche einer Person. Auf diese Weise können Produzentinnen und Produzenten gezielt nach den passenden Regisseurinnen für das jeweils angedachte Filmprojekt suchen. Da der zuvor beschriebene Labeling-Effekt gezeigt hat, dass Spezialisierungen hinsichtlich Thema, Genre und/oder Format branchenüblich sind, eröffnet das beschriebene Internetportal die Möglichkeit, diese Spezialisierungen transparent und für andere nutzbar zu machen. Das Argument, es gebe keine passenden weiblichen Regisseure für bestimmte Genres oder Themen, kann so entkräftet werden. Zusätzlich bietet

das Internetportal die Möglichkeit nicht nur bereits inszenierte Formate und Genres darzustellen, sondern auch darauf hinzuweisen, welche Formate und Genres sie zukünftig inszenieren möchten. Infolgedessen können weitere kreative Potenziale erschlossen werden, sodass nicht allein die Filmschaffenden für Projekte angefragt werden, die sich aktuell im Gedächtnishorizont der Suchenden befinden. Darüber hinaus erhöht die Nutzung eines solchen Internetportals die Chancen, dass Kreativen, die eine zeitweise berufliche Auszeit genommen haben, der berufliche Wiedereinstieg besser gelingt. Demgemäß geraten sie durch das angedachte Internetportal nicht so schnell in Vergessenheit, da der Name dauerhaft mit einem bestimmten Thema, Genre und/oder Format verknüpft ist. Da von einer breiten Öffentlichkeit auf das Internetportal zugegriffen werden kann, verringert dies zusätzlich die Abhängigkeit des eigenen Netzwerks. So ist es möglich auf Personen aufmerksam zu werden und Kontakt aufzunehmen, die nicht unmittelbar zu den eigenen Netzwerkkontakten zählen.

Darüber hinaus bietet sich ein kontinuierliches [Monitoring der Geschlechterverteilung](#) der Filmschaffenden in den verschiedenen Gewerken an. Umsetzbar wäre dies beispielsweise in Form einer online-verfügbaren, jährlichen Veröffentlichung von geschlechtsdifferenzierten Statistiken. Die Zahlen könnten dabei über die Homepage der FFA abrufbar sein. Ein solches Gender Monitoring ermöglicht es, die Repräsentation von Frauen und Männern in den verschiedenen Gewerken über bestimmte Zeiträume zu beobachten. Auf diese Weise wird Transparenz und eine einheitliche Zahlenbasis für Diskussionen geschaffen. Zudem ermöglicht es eine Überprüfung der Wirksamkeit möglicher Maßnahmen.

Als zweites Veränderungspotenzial, um den strukturbedingten Ausschlussmechanismen begegnen zu können, wurde das **Setzen struktureller Impulse** identifiziert. Ziel ist es dabei, durch Unterstützungsmaßnahmen das Arbeiten unter den spezifischen Bedingungen in der Filmbranche auch für Menschen mit Fürsorgeverantwortung oder nach beispielsweise krankheitsbedingten beruflichen Auszeiten zu ermöglichen. Somit soll erreicht werden, dass nicht-qualitätsbezogene Kriterien, wie die Übernahme von Fürsorgeverantwortung oder eigene finanzielle Ressourcen, nicht zu indirekten Selektionskriterien werden. Eine mögliche Maßnahme, die diesbezüglich ansetzt, stellt die Einführung von **Comeback-Stipendien** dar. Filmschaffende, die beispielsweise aufgrund von familiären oder krankheitsbedingten Auszeiten längere Zeit nicht in ihrem eigentlichen Beruf tätig waren, erhalten mit dem Comeback-Stipendium eine finanzielle Zuwendung. Dadurch wird ermöglicht, dass eine finanzielle Sicherheit für einen Zeitraum von beispielsweise sechs bis zwölf Monaten geschaffen wird, in dem die filmschaffenden Frauen und Männer ihren Wiedereinstieg in die Filmbranche ebnen können. Dementsprechend können sie die durch das Stipendium gewonnene Zeit nutzen, um das Netzwerk zu revitalisieren, neue Ideen zu entwickeln oder die Realisierung bestehender Ideen voranzutreiben. Infolgedessen wird ein beruflicher Wiedereinstieg der Filmschaffenden erleichtert und die Möglichkeit, an vergangene berufliche Erfolge anzuknüpfen, geschaffen. Die Finanzierung könnte dabei durch einen Zusammenschluss verschiedener Institutionen der Film- und Fernsehbranche ebenso wie über eine staatliche Unterstützung im Rahmen einer Wiedereingliederungshilfe für Selbstständige reali-

siert werden. Wie die Nachwuchsförderung sollte auch diese Form der Förderung ein Anliegen der Filmbranche sein, um kreative Potenziale adäquat auszuschöpfen.

Des Weiteren ist zu empfehlen, **Betreuungsangebote in den Förderanträgen** mitzubedenken. So könnten strukturbedingte Ausschlussmechanismen umgangen werden, indem Kinderbetreuungsangebote am Drehort bereits in der Budgetplanung für Projekte durch die Produktionsfirmen mitbedacht werden. Dieser Posten kann ebenso wie Verpflegung standardmäßig kalkuliert werden und schafft damit die Möglichkeit, dass Filmschaffende, die Fürsorgeverantwortung für nicht schulpflichtige Kinder übernehmen wollen bzw. müssen, weiterhin ihrem Beruf nachgehen können, ohne auf individuelle Betreuungsarrangements angewiesen zu sein. Dabei können die am Set verfügbaren Betreuungsangebote unterschiedlich aussehen, von der Kooperation mit einer Kindertagesstätte vor Ort bis zu einer mitreisenden Betreuungsperson ist vieles möglich. Positiv an diesem strukturellen Impuls ist zudem, dass alle Gewerke, die an der Realisierung eines Films beteiligt sind davon profitieren könnten.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die zwei identifizierten Arten von Barrieren – stereotype Annahmen und strukturbedingte Ausschlussmechanismen – vielfältige Ansätze bieten, um Veränderungen in der Filmbranche anzustoßen und weibliche wie männliche kreative Potenziale auszuschöpfen. Die Filmbranche als kreative und flexible Branche, die es gewohnt ist, neue Themen und Strömungen aufzunehmen, bietet erfolgsversprechende Rahmenbedingungen für diese Veränderungsprozesse.

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesverband Regie e.V. (BVR) (2014): Erster Regie-Diversitätsbericht des BVR 2010-2013. Analysen zur Regievergabepaxis in den fiktionalen Primetime-Programmen von ARD und ZDF sowie Genderreport zum deutschen Kinofilm. Online verfügbar unter: <http://cb-tm.de/notiz/download.php?id=95568>, zuletzt geprüft am 24.11.2016.

Bundesverband Regie e.V. (BVR) (2016): Zweiter Regie-Diversitätsbericht des BVR 2014. Analyse von Gender- und Altersstruktur der Regie in den fiktionalen Primetime-Programmen von ARD und ZDF sowie beim deutschen Kinospielefilm. Online verfügbar unter: <http://cb-tm.de/notiz/download.php?id=101508>, zuletzt geprüft am 24.11.2016.

Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, Marc (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/94268/a974404ff4a9f51a-20136bfc8a1e2047/maennliche-fachkraefte-kitas-data.pdf>, zuletzt geprüft am 06.01.2017.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2013): Frauen in MINT-Berufen – Weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. In: *arbeitsmarktaktuell* 2013 (3). Online verfügbar unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++55947064-dff5-11e2-8fc5-00188b4dc422>, zuletzt geprüft am 06.01.2017.

Eurostat Datenbank (2016): Nettojahresverdienste. Online verfügbar unter: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn-_nt_net&lang=de, zuletzt geprüft am 07.12.2016.

Haffner, Yvonne (2008): Strukturelle Barrieren im Beruf: Die Arbeitskultur im Berufsfeld der Ingenieur- und Naturwissenschaften. In: Yvonne Haffner und Beate Kraus (Hg.): *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. In: *IW policy paper* 2015 (8). Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108945/1/82064837X.pdf>, zuletzt geprüft am 06.01.2017.

Holst, Elke; Busch-Heizmann, Anne; Wieber, Anna (2015): Führungskräfte-Monitor 2015: Update 2001-2013. In: *DIW Berlin: Politikberatung kompakt* 2015 (100). Online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.510264.de/diwkompakt_2015-100.pdf, zuletzt geprüft am 06.01.2017.

Jenke, Marion (2013): Berufswege von Alumni einer Filmhochschule. Arbeitsmarktsituation und Spezifika des Studiums. Wiesbaden: Springer VS.

Jenke, Marion (2015): Weibliche Karrieren. Absolventinnen der HFF „Konrad Wolf“ und ihre berufliche Situation. In: Elizabeth Prommer, Martina Schuegraf und Claudia Wegener (Hg.): *Gender - Medien - Screens. (De)Konstruktionen aus wissenschaftlicher und künstlerischer Perspektive*. Konstanz: UVK, S. 149–160.

Kaiser, Simone; Hochfeld, Katharina; Gertje, Elena; Schraudner, Martina (2012): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Stuttgart: Fraunhofer.

Lerch-Stumpf, Monika (Hg.) (2011): HFF-Guide. Hochschule für Fernsehen und Film München: Band 2: Kurse R bis Z und die Kurse 1994 bis 1998. München: Dölling und Galitz.

Nowossadeck, Sonja; Engstler, Heribert; Klaus, Daniela (2016): Pflege und Unterstützung durch Angehörige. In: *Report Altersdaten* 2016 (1). Online verfügbar unter: https://www.dza.de/fileadmin/dza/-pdf/Report_Altersdaten_Heft_1_2016.pdf, zuletzt geprüft am 24.11.2016.

Prommer, Elizabeth; Loist, Skadi (2015): Wer dreht deutsche Kinofilme? Gender Report: 2009-2013. Online verfügbar unter: http://www.uni-rostock.de/uploads/media/Gender-Report-Deutscher_Kinofilm_2015_01.pdf, zuletzt geprüft am 24.11.2016.

Schubert, Frank; Engelage, Sonja (2011): Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63 (3), S. 431-457. DOI: 10.1007/s11577-011-0144-3.

Schulz, Gabriele (2016): Zahlen - Daten - Fakten: Geschlechterverhältnisse im Kultur- und Medienbetrieb. In: Gabriele Schulz, Carolin Ries und Olaf Zimmermann (Hg.): Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge. Berlin: Deutscher Kulturrat.

Slansky, Peter (2011): Filmhochschulen in Deutschland. Geschichte, Typologie, Architektur. München: Ed. Text + Kritik.

Spitzenorganisation der Filmwirtschaft e.V. (SPIO) (2016): Filmstatistisches Jahrbuch 2016. Baden-Baden: Nomos.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2016): Personen in Elternzeit. Wiesbaden. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Zahlen-Fakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html?cms_gtp=318944_slot%253D3&https=1, zuletzt geprüft am 24.11.2016.

Wetzstein, Matthias; Rommel, Alexander; Lange, Cornelia (2015): Pflegende Angehörige – Deutschlands größter Pflegedienst. In: GBE kompakt 6 (3). Online verfügbar unter: <http://edoc.rki.de/series/gbe-kompakt/6-3/PDF/3.pdf>, zuletzt geprüft am 24.11.2016.



FFA...

Filmförderungsanstalt German Federal Film Board