

im Rahmen des Panels

**„Wie steht es um die audiovisuelle Gender-Diversity in Deutschland?“
auf dem Empfang der Filmhochschulen zur Berlinale 2018**

Liebe Maria Furtwängler, liebe Gäste des Berlinale-Hochschulempfangs,
liebe Studierende, liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Simone Stewens. Ich bin Geschäftsführerin der ifs internationale filmschule köln und ich habe die Ehre, heute die deutschen Filmhochschulen zu repräsentieren, um unser Positionspapier „Gemeinsam für Gendergerechtigkeit“ vorzustellen.

Ich bedanke mich für die Gelegenheit, an dieser Stelle zum Thema „**Wie steht es um die audiovisuelle Gender-Diversity in Deutschland?**“ eine Keynote halten zu dürfen.

Im Hinsehen liegt Macht – so beschreibt die amerikanische Filmwissenschaftlerin **Bell Hooks** die **Macht des Blicks** in ihrem Aufsatz „**Der oppositionelle Blick – Schwarze Frauen als Zuschauerinnen**“. Weiße Sklavenhalter pflegten versklavte Schwarze für Blicke zu bestrafen, die auf sie - die Weißen - gerichtet waren. **Das Hinsehen – der direkte Blick war und ist weltweit eine Geste des Widerstands nicht nur für kolonisierte Schwarze.** Menschen die Machtbeziehungen unterworfen sind, lernen durch Erfahrung, dass es ein kritisches Hinsehen gibt, das „sieht“ um Opposition zu dokumentieren.

Als die Mehrheit der Schwarzen in den USA zum ersten Mal die Möglichkeit hatte, ins Kino zu gehen und fernzusehen, war sie sich durchaus bewusst, dass **Massenmedien wie Film und Fernsehen ein Wissens- und Machtapparat waren**, der die Herrschaft der Weißen tagtäglich erneuerte und verfestigte. Umso mehr waren sie gezwungen, darüber zu debattieren, und ihren eigenen oppositionellen Blick und in der Folge ihr eigenes Kino zu entwickeln.

Ähnlich ergeht es Frauen weltweit, erstaunlicherweise bis heute, wenn sie Filme im Kino oder im Fernsehen rezipieren und – auch als Akteurinnen innerhalb der zumeist männlich dominierten Film und Fernsehindustrie der westlichen Welt.

Was sehen sie? Nicht nur, aber überwiegend folgen sie einem männlichen Blickregime und sehen ihresgleichen in einem nur sehr limitierten Arsenal von Stereotypen repräsentiert: als Love-Interest, Mutter, Tochter, Hure, Heilige.

In einer Welt, die – immer noch – vom Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern geprägt ist, scheint die Lust am Schauen in der Gesellschaft und in ihren medialen Repräsentationen immer noch **in aktiv=männlich und passiv=weiblich** gespalten. Der bestimmende männliche Blick projiziert seine Phantasie auf die weibliche Figur, die entsprechend entworfen ist. **In ihrer traditionellen Rolle werden Frauen zugleich angeschaut und zur Schau gestellt.** Ihre Erscheinung ist auf eine starke visuelle und häufig erotische Ausstrahlung hin kodiert. **Wir könnten sagen, sie sind „zum Anschauen-Sein“ – die Frau als Bild und der Mann als Besitzer des Blicks (ich zitiere nach Laura Mulvey in *Visuelle Lust und Narratives Kino 1975*, die als Pionierin der feministischen Filmtheorie gilt).** Dies finden wir verstärkt im amerikanisch dominierten Mainstream-Kino, im illusionistischen Spielfilm generell und – auch das ist wahr – natürlich gibt es im unabhängigen, im europäischen Film, insbesondere unter der Regie von Frauen, eine Menge Beispiele von Abweichungen.

Dennoch gilt im Film in den meisten Fällen: Der Mann kontrolliert die Filmphantasie und tritt zudem als Repräsentant der Macht in einem weiteren Sinne auf: als Besitzer des Blicks des Zuschauers.

Hatten wir nicht alle gedacht, dies wäre Filmgeschichte und läge längst hinter uns?

Im Hinsehen liegt Macht – auch im übertragenen Sinne. Auch wir in der deutschen Film- und Fernsehbranche haben hingeschaut – sowie es unsere Kolleginnen in den USA, Schweden und Österreich schon längst getan haben. Initiativen wie **Pro Quote Regie, heute Pro Quote Film**, die Studien **„Gender und Film“** initiiert von der **FFA** sowie **„Audiovisuelle Diversität? – Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“** der **MaLisa-Stiftung von Maria Furtwängler** in Zusammenarbeit mit der Universität Rostock, die von allen relevanten TV-Sendern und der **FFA**, der Film- und Medienstiftung sowie vom **FFF** unterstützt worden ist, haben uns die Augen geöffnet. Ihnen allen können wir gar nicht genug danken, denn: Mittlerweile kann wirklich niemand mehr behaupten, man habe es nicht gewusst. Das vorliegende Datenmaterial spricht von eindeutigen und einschlägigen Erkenntnissen und diese sind erschreckend:

Im deutschen Kino und Fernsehen sind wir von Genderparität weit entfernt. Strukturelle Benachteiligungen verhindern, dass sich das kreative weibliche Potential entfalten kann: Sowohl was die Besetzung der künstlerischen Schlüsselpositionen hinter der Kamera anbelangt, als auch in der Repräsentation von Frauen in den Filmwerken und den Formaten des Fernsehens selbst. Am schlimmsten übrigens im Kinderfernsehen.

Ich zitiere aus der Studie der Malisa-Stiftung: **„Sogar wenn es um imaginäre Figuren und Fantasie geht ist dieser Möglichkeitsraum fast ausschließlich durch Jungen oder Männer besetzt. Auf eine weibliche Tierfigur kommen neun männliche... The Future is equal? Nicht, wenn es nach dem Kinderfernsehen geht.“**

Wie ist das möglich in einer Industrie, die sich Bewusstseinsindustrie nennt? Die audiovisuellen Konventionen in den Medien spiegeln die **Machtverhältnisse und die Kultur einer Gesellschaft** wieder. **Diese Konventionen prägen unsere Wertvorstellungen und Ideale, sind Vorbilder für das soziale und kulturelle Verhalten, besonders von Kindern und Jugendlichen – und wir stellen fest:** Die Darstellung der Geschlechter ist stereotypisch verzerrt und nicht nur das: Auch bei Auftraggebern und Produzenten scheinen stereotypische Rollenbilder zu dominieren: Frauen werden benachteiligt, wenn es darum geht, ihnen die Verantwortung für größere Budgets anzuvertrauen, weiblich geführte Projekte erhalten im Durchschnitt die geringeren Fördersummen. Als Gründe werden Risiko-Aversion und fehlender Mut genannt. Patriarchalische Verhältnisse – ein Anachronismus, der offenbar auch noch – und dies gar nicht so selten - zum Missbrauch verleitet. Die aktuelle **#Me-Too-Debatte** ist dafür ein einschlägiger und nachdrücklicher Beweis. **Eine konsequente Genderpolitik sollte zu einer Kultur führen, in der sexuelle Übergriffe gar nicht möglich sind.**

Wenn Medien Spiegel der Gesellschaft sind, die sie hervorbringt, was ist dann die Ursache des offensichtlichen Rückschritts im Hinblick auf die Gender-Diversität, der in vielen westlichen Gesellschaften festzustellen ist? Man muss nicht Alice Schwarzer heißen, um diesen Backlash konstatieren: Was ist im Zuge fortschreitender Globalisierung und beschleunigtem Kapitalismus mit soziokulturell verankerten Werten wie Gender-Parität und -Diversität in unserer Gesellschaft geschehen? **Dachten wir nicht alle, dass paritätische Strukturen zugleich auch tiefgreifende Bewusstseinsveränderungen bewirken?**

Frauen haben sich im vergangenen Jahrhundert die Gleichberechtigung erkämpft – aber die Machtstrukturen in westlichen Gesellschaften haben sich in der Folge nur teilweise verändert. Sind nicht gerade wir in den Medien und in der Kunst besonders aufgerufen, unbequeme Fragen zu stellen, Diskurse anzustoßen und damit Innovation in die Gesellschaft zu tragen, Impulse zu setzen für Veränderung?

Sagen wir es deutlich: Es geht um Macht – und es geht vor allem um Geld.

Die einschlägigen Studien, ebenso wie übrigens auch der Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbands Regie für die Jahre 2010 bis 2016 belegen die Diskriminierung von Frauen in den audiovisuellen Medien in Deutschland zur Genüge und Initiativen wie **Pro Quote Regie** und nun **Pro Quote Film** haben wohl auch den Letzten zum Aufwachen gebracht – hoffentlich: **Das ist ein Call to Action:**

Film und Fernsehen in Deutschland werden hauptsächlich von öffentlichen Mitteln finanziert. In einer demokratischen Gesellschaft steht Frauen eine gerechte Verteilung – mit anderen Worten – ein 50-prozentiger Anteil an diesen Ressourcen zu. **Entsprechend mehr Frauen müssen an die Macht – in die kreativen, ökonomischen und institutionellen Führungspositionen in der**

audiovisuellen Industrie. Mehr Frauen an die großen Budgets in Film- und Medienproduktionen und schließlich: Frauen müssen endlich gleich bezahlt werden, wie ihre männlichen Kollegen!

Die deutschen Filmhochschulen jedenfalls haben den Ruf vernommen. In einer einzigartigen Initiative für mehr Geschlechtergerechtigkeit, die von Susanne Stürmer, Präsidentin der Filmuniversität Konrad Wolf angestoßen wurde, haben sich nahezu alle deutschen Filmhochschulen zusammengeschlossen und ein gemeinsames Papier produziert, in dem sie sich hochschulübergreifend zu einschlägigen Maßnahmen verpflichten.

Dabei sehen die Zahlen im Hinblick auf die Studierenden auf den ersten Blick gar nicht mal so schlecht aus. **In vielen Studienrichtungen herrscht bereits annähernd Geschlechterparität. Eine Ausnahme bilden die Studiengruppen in den männlich konnotierten Gewerke wie Kamera, Ton und VFX, in manchen Fällen auch Produktion, wo Frauen besonders stark unterrepräsentiert sind. Das werden wir nicht länger hinnehmen.**

Wo immer es notwendig ist, werden wir im Rahmen unserer Bewerbungsverfahren gesonderte Aktivitäten und Anstrengungen unternehmen, vermehrt junge Frauen anzusprechen und als Bewerberinnen zu gewinnen.

Und sicherlich ist auch in den **Hochschulstrukturen** einiges zu verbessern: Viele Hochschulen haben bereits **Frauenförder- oder Gleichstellungspläne**, und wo sie noch fehlen, sollten sie zeitnah eingeführt werden. Wir verpflichten uns, Geschlechterparität in allen Hochschulstatusgruppen, insbesondere unter Professorinnen und Professoren und in den Hochschul-Gremien herzustellen.

Vor allem verpflichten wir uns, **Genderkompetenz in Theorie und Praxis in die Curricula einzuführen** an den Hochschulen, wo das noch nicht geschehen ist, bzw. die bereits vorhandenen Angebote auszuweiten. **Außerdem sollen erfolgreich arbeitende Regisseurinnen, Autorinnen, Produzentinnen, Kamerafrauen, Editorinnen etc. als Lehrbeauftragte und inspirierende Vorbilder vermehrt und gezielt und vermehrt in die Lehre eingebunden werden.**

Was wir erreichen wollen: **Eine Sensibilisierung aller Studierenden, Lehrenden und Hochschulangehörigen!** Weiterbildung in Genderkompetenz wird auch den Lehrenden zur Verfügung stehen, Genderkompetenz soll verpflichtend in die Anforderungsprofile für Professuren festgeschrieben werden. **Unconscious Bias – stereotype Rollenzuschreibungen sollen der Vergangenheit angehören.**

Der Gap zwischen Ausbildung und dem tatsächlichen Ankommen in der Branche, nach dem ca. 50% und in manchen Gewerke noch mehr der jungen Frauen, die ein Filmstudium absolviert haben, nicht in ihren Berufen arbeiten, **hat uns dazu veranlasst, Verantwortung zu übernehmen, für eine bessere Positionierung unserer Absolventinnen in der Branche.**

Stereotype Rollenzuschreibungen von Entscheidungsbefugten, die Frauen Eigenschaften zuschreiben, die sie als ungeeignet für Schlüsselpositionen erscheinen lassen sind ein Grund für diesen Missstand. Ein weiterer wichtiger Grund ist die gerade in der Filmbranche massive, fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Kinder und Familiengründung sind immer noch viel zu oft ein Grund für nachhaltige Brüche in der Berufsbiografie von jungen Frauen. **Das darf nicht so weitergehen – hier müssen Strukturen geschaffen werden, die jungen Müttern ermöglichen, anschlussfähig zu bleiben und in ihren erlernten Berufen zu arbeiten.**

Auch in dieser Hinsicht wollen die deutschen Filmhochschulen Vorbild sein und Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie erweitern u.a. durch Kinderbetreuung.

Im Hinsehen liegt Macht: Die deutschen Filmhochschulen werden Programme zur Unterstützung und Förderung von weiblichen Studierenden und Absolventinnen auflegen. Das Mentoring Programm **Into the Wild**, das von der Regisseurin und Absolventin der Filmuniversität Isabell Šuba initiiert, von allen deutschen Filmhochschulen ko-finanziert und von Förder-Institutionen, wie der FFA, der Film und Medienstiftung, dem Kuratorium junger deutscher Film unterstützt und in 2017 zum ersten Mal durchgeführt wurde, ist ein gelungenes Beispiel für das Empowerment junger Frauen in und nach dem Filmstudium.

Dieses Programm wollen wir fortsetzen und planen außerdem weitere Coaching- und Mentoring-Formate für weibliche Studierende z. B. in Verhandlungsstrategie, Selbst-Präsentation und

Führungskompetenz. Und dabei wollen wir auch gerne die Männer mitnehmen, sowohl die Studierenden als auch die Lehrenden.

Die deutschen Filmhochschulen machen Ernst und wollen im Sinne von Gender-Diversity Geld in die Hand nehmen, und u.a. ihre Gleichstellungsbeauftragten mit Budgets ausstatten, um sie in die Lage zu versetzen, z. B. gender-relevante Lehrveranstaltungen, Filmprojekte als auch wissenschaftliche Abschlussarbeiten von Studierenden zu fördern.

Generell wollen wir die **Forschung von Studierenden und Lehrenden zu gender-relevanten Themen unterstützen**. In den kommenden zwei Jahren sind mehrere Forschungskonferenzen zum Thema Gender und Diversität an deutschen und europäischen Filmhochschulen geplant.

Unsere Gesellschaft wird immer bunter: Migration führt zu kultureller Vielfalt in der Bevölkerung, Phänomene wie demografischer Wandel, Individualisierung von Lebensverläufen, zunehmende Vernetzung von Arbeits- und Lebenswelten prägen unser Zusammenleben. **Alle Hochschulen sind dazu aufgerufen, Chancengerechtigkeit und Teilhabe für alle zu befördern.**

Es gilt, Barrieren abzubauen, Zugänge zu öffnen und aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen. Das impliziert auch weitere Geschlechter über die existierende Geschlechternorm hinaus. Ein wichtiger Bestandteil unseres gemeinsamen Papiers ist eine Null-Toleranz-Maxime im Umgang mit sexualisierter Gewalt, aber auch jeglicher anderen Form von Diskriminierung.

Als deutsche Filmhochschulen verstehen wir Diversität als Potenzial, als soziale Bereicherung und Inspiration für Kreativität. Wir wollen sensibilisieren für die Anerkennung von Unterschieden, und Impulse geben für eine aktive Förderung von Chancengerechtigkeit.

Wir schätzen die Vielfalt unserer Studierenden als wertvolle Quelle im Bildungsprozess und nutzen diese für die Gestaltung von Lehre und Forschung.

Unsere Aufgabe: Educational Diversity – Vielfalt zur Entfaltung bringen.

Unser Ziel: Wir qualifizieren unsere Absolvent*innen für verantwortliche Tätigkeiten in einer sich wandelnden, zunehmend internationalen Berufswelt und befähigen sie zu einer aktiven Teilhabe und Mitgestaltung einer freiheitlich-offenen Gesellschaft.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!