

Skadi Loist

Gendered Media Industries. Argumente für eine geschlechtergerechte und diverse Filmindustrie 2018

<https://doi.org/10.25969/mediarep/3541>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Loist, Skadi: Gendered Media Industries. Argumente für eine geschlechtergerechte und diverse Filmindustrie. In: *Navigationen - Zeitschrift für Medien- und Kulturwissenschaften*, Jg. 18 (2018), Nr. 2, S. 135–158. DOI: <https://doi.org/10.25969/mediarep/3541>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here:

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:467-13717>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under a Deposit License (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual, and limited right for using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute, or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the conditions of use stated above.

GENDERED MEDIA INDUSTRIES

Argumente für eine geschlechtergerechte und diverse Filmindustrie

VON SKADI LOIST

ABSTRACTS

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit *gendered media industries*. Dazu wirft er zunächst einen kurzen Blick auf das entsprechende Forschungsfeld in den Media Industry Studies und arbeitet dann brancheninterne Debatten und Studien zum Thema Gender und Diversität am Beispiel der deutschen Film- und Fernsehindustrie aus. Der Beitrag beleuchtet Mythen, die häufig in der Branche als Erklärung vorgetragen werden, wie es zur Benachteiligung von Frauen und Minoritäten in der Filmbranche kommt. Ziel ist es, mithilfe von Fakten und Statistiken aus aktuellen internationalen Untersuchungen diese Branchenmythen zu entkräften und Strategien zur Erreichung eines Kulturwandels in der Branche hin zu einer nachhaltigen geschlechtergerechten und diversen Filmindustrie aufzuzeigen.

This article sheds light on the phenomenon of gendered media industries. It starts off a brief look into the research topic of gender and diversity in Media Industry Studies and moves on to work through current industry debates and available studies on gender and diversity by focusing on the film and television industry in Germany. The piece argues along the lines of myths, that are often repeated within the industry in an attempt to explain the underrepresentation of women and minorities in the film business. By presenting facts and statistics from a range of recent international studies, it aims to debunk these myths and to highlight strategies to reach cultural change within the industry towards a gender equal and diverse film industry.

I. VON FEMINISTISCHER FILMWISSENSCHAFT ZU FEMINIST MEDIA INDUSTRY STUDIES

Sowohl verschiedene Studien zur Film- und Fernsehindustrie in Deutschland als auch Debatten in dieser weisen darauf hin, dass der Zugang zur und die Arbeitsbedingungen in dieser Branche ungleich strukturiert sind. Nicht erst seit Gründung der feministischen Lobby-Organisation Pro Quote Regie 2014¹ wird über die Einführung von Quoten diskutiert. Diese sollen helfen, Vorurteile, Diskriminierungen und den *gender bias* abzubauen und Zugänge für Frauen zu erleichtern. Auch in verschiedenen anderen Ländern sind Gruppen in Film- und Medienindustrien aktiv und bilden überregionale und transnationale Netzwerke.² Das Bekanntwerden der sexuellen Übergriffe durch den Produzenten Harvey Weinstein 2017 hat die Diskussionen auf internationaler Ebene weiter angefacht. Die #MeToo- und #timesup-Bewegungen thematisieren sexuelle Übergriffe, sexistische Machtstrukturen und Machtmissbrauch in der Film- und Medienbranche und forcieren ein Umdenken in der Industrie – auch hierzulande. Darüber hinaus geht es nicht nur um Frauen, sondern um Diversität, also um das intersektionale Mitdenken von Benachteiligung entlang verschränkter Kriterien wie Alter, Sexualität, sozialer Herkunft und *race*.

Bereits seit den 1970er Jahren weisen Feminist*innen in der Filmwissenschaft und in der Medienbranche auf die Probleme der Unterrepräsentation von Frauen im Filmgeschäft und auf der Leinwand hin. Zum einen wurden Repräsentationsmuster von Frauen, sowohl quantitativ als auch qualitativ, in Bezug auf stereotype Rollenbilder³ und Blickstrukturen⁴ in der Filmwissenschaft, analysiert. Darauf aufbauend entstanden film- und medienwissenschaftliche Diskussionen über Rezeptionsverhalten und den Einfluss medialer Geschlechterdarstellungen auf individuelle und gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse.⁵ Zum anderen wurde angestrebt, einen anderen Film, ein *counter cinema*,⁶ zu etablieren. 1979 gründete sich der Verband der Filmarbeiterinnen, der bereits damals eigene Statistiken erhob und 50 Prozent der Produktionsmittel für Frauen forderte.⁷

-
- 1 2017 wurde Pro Quote Regie erweitert zum Gewerke übergreifenden Pro Quote Film, <https://proquote-film.de>.
 - 2 Siehe z.B. Women in Film and Television (WIFT), European Women's Audiovisual network (EWA), Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales (CIMA), Nordic Women in Film.
 - 3 Haskell: From Reverence to Rape.
 - 4 Mulvey: »Visuelle Lust und narratives Kino«.
 - 5 Siehe z.B. Peters/Seier: Gender & Medien oder Loist u.a.: Sexy Media?
 - 6 Johnston: »Women's Cinema as Counter-Cinema«; Johnston, Claire: »frauenfilm als gegenfilm«.
 - 7 Siehe vor allem das »Manifest der Filmarbeiterinnen« vom Verband der Filmarbeiterinnen e.V. von 1979.

Trotz gesellschaftlicher Veränderungen und gesetzlicher Maßgaben zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung hat sich seit den 1970er Jahren und den ersten Studien zu Repräsentation und Branchenbeteiligung wenig geändert. Zu diesem ernüchternden Ergebnis kommt, wer die verschiedenen Berichte und Branchenreports der letzten vier Jahre zur Geschlechterverteilung und Diversität in der deutschen und internationalen Medienbranche liest.

Im folgenden Beitrag geht es über die Zahlen hinaus um die Argumentationsmuster innerhalb der deutschen Film- und Fernsehindustrie und ihrer Produktionskultur, die augenscheinlich dazu führen, dass sich seit Jahrzehnten wenig verändert hat. Ich möchte mit Hilfe eines Zusammenspiels aus Ansätzen der feministischen Filmwissenschaft bzw. Gender Media Studies und Media Industry Studies zeigen, was sich mit solchen Zahlen eigentlich sagen und in welche Branchen-Mythen und -Stereotype sich damit intervenieren lässt.

II. GENDERED MEDIA INDUSTRIES

Zu den prominenten Traditionslinien der kritischen Medienindustrieforschung gehören die Analysen aus dem Bereich der *political economy* und der sozial- und kulturwissenschaftlichen Medienforschung mit marxistischem Einschlag. Vor allem aus letzterer Tradition haben Wissenschaftler*innen wegweisende Forschungen betrieben, die für die Thematik der *gendered media industries* relevant sind. Auf der einen Seite sind hier Fragen der Arbeit mit kritischem Blick auf neoliberale Entwicklungen der Kultur- und Kreativindustrien relevant, in die die Arbeit von Medienschaffenden eingebettet sind.⁸ Hier werden insbesondere auch Aspekte von Gender- und *race*-Diskriminierung untersucht.⁹ Auf der anderen Seite wurden Arbeitskontexte innerhalb der Film- und Fernsehindustrie unter die Lupe genommen, bei denen kritisch die selbstreflexiven Momente der Medienindustrien oder unsichtbare Arbeitsprozesse in den Mittelpunkt gestellt wurden.¹⁰ Zusammen mit Vicki Mayer und Miranda Banks hat er die wegweisende Anthologie *Production Studies: Cultural Studies of Media Industries* herausgegeben.

In seinen »Zehn Thesen zur Produktionsforschung«, in denen er für eine kritische von geisteswissenschaftlichen Prämissen und Theorien geleiteten Medienindustrie- und Produktionsforschung plädiert, spricht John T. Caldwell auch den Gender-Aspekt an: »Die Industrie ist durchgehend sexualisiert, und sie ist geschlechtsspezifisch organisiert.«¹¹ Damit thematisiert er vor allem das *gendering*, also die geschlechtsspezifische Markierung von Arbeitsbereichen. Als Beispiel nennt er die Profession als Cinematographer, in der sich die weiblichen Kamerapersonen noch

8 Hesmondhalgh, David: »Creative Labour as a Basis for a Critique of Creative Industries Policy« ReaderS. 59–69.

9 Hesmondhalgh/Baker: »Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries«; Hesmondhalgh/Saha: »Race, Ethnicity, and Cultural Production«.

10 Vgl. Caldwell: *Production Culture*; Mayer u.a.: *Production Studies*; Mayer: *Below the Line*.

11 Caldwell: »Zehn Thesen zur Produktionsforschung«, S. 38.

männlicher geben müssten als ihre männlichen Kollegen, um in dem Metier ernst genommen zu werden. Gleichzeitig sieht er eine Tendenz der Zuschreibungen von »mütterlichen« oder »versorgenden« Tätigkeiten als »typisch« weiblich, die oft mit niedrigeren Positionen, *below-the-line*, einhergingen.¹² Miranda Banks hat die entsprechende Vergeschlechtlichung von Gewerken am Beispiel von Kostümdesign und Stunt genauer beleuchtet.¹³

Auch in der aktuellen Untersuchung der deutschen Filmförderungsanstalt (FFA) erklären die Forscherinnen im qualitativen Teil der Studie *Gender und Film*, wie das *Gendering* in der deutschen Filmindustrie funktioniert. In einer großflächigen Onlinebefragung der Branche gepaart mit Expert*inneninterviews konnten sie zeigen, wie stereotype Zuschreibungen geschlechtsspezifisch konnotiert werden. So bezeichneten die Befragten die Branche vornehmlich als männlich (42 vs. 4 Prozent als weiblich).¹⁴ Darüber hinaus werden Männern, im Gegensatz zu Frauen, die Attribute zugeschrieben, die als erfolgsrelevant gelten: Durchsetzungsstärke, Selbstdarstellung und die Fähigkeit zum Netzwerken. So werden bestimmte Berufsbilder wie Regie (Durchsetzen einer künstlerischen Vision, physisches und psychisches Durchhaltevermögen) und Produktion (Risikoaffinität, Übernahme von Verantwortung) als klar männlich konnotiert.¹⁵ Aus den geschlechtsspezifisch konnotierten Zuschreibungen, die wiederum auf Arbeitsprozesse und Berufsbilder übertragen werden, gehen so klar gegenderte Arbeitskulturen hervor. Durch sie wird – auch wenn solche stereotypen Zuschreibungen Männer betreffen – eine Benachteiligung von Frauen verstärkt.¹⁶

Aus diesen Tendenzen resultiert, dass Karrieren von Frauen und Männern in der Film- und Fernsehbranche nach wie vor unterschiedlich verlaufen. Frauen sind in den künstlerischen Berufen weiterhin unterrepräsentiert. Dies gilt vor allem in sogenannten *Above-the-Line*-Positionen. Unter diese fallen Gewerke in der Filmproduktion, die im Vorspann eines Filmes genannt werden, also Produktion, Regie, Drehbuch und Kamera. Dies sind in der Regel auch die Positionen, die in der Entwicklungsphase der Filmprojekte bereits feststehen und die in der Diskussion um kreative Teams für Fördermechanismen und Daten-Monitoring relevant sind.¹⁷ Diese Schlüsselpositionen haben auch den größten Einfluss auf die weitere Stellenbesetzung und entscheiden über die Diversität der Figuren und des Casts. Im Gegenzug und mit der Tendenz zur geringeren Wertschätzung wird von *Below-the-Line*-Positionen gesprochen, also oft hierarchisch tiefer angesiedelte Positionen am

12 Caldwell: »Zehn Thesen zur Produktionsforschung«, S. 38.

13 Banks: »Gender Below-the-Line«; Banks: »Heroische Körper«. Siehe dazu auch den Beitrag von Kiron Patka zum *Gendering* im Bereich Radio-Schnitt in diesem Navigationsband.

14 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 34.

15 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 44ff.

16 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 42.

17 Vgl. Flicker/Vogelmann: *Österreichischer Film Gender Report 2012-2016*, S. 37.

Set, in denen meist weibliche Assistentinnen dieser Funktionen beschäftigt sind, wie die Continuity, die Regie-Assistenz oder die Caster*innen.¹⁸

III. GRUNDLEGENDE ZAHLEN

Wie viele Frauen und Männer arbeiten in der deutschen Film- und Fernsehindustrie, in welchen Gewerken und in welchen Positionen? Das ist aktuell auch in der deutschen Politik ein viel diskutiertes Thema, was unter anderem den Deutschen Kulturrat und die Kulturstaatsministerin Monika Grütters mit ihrem Runden Tisch zu Frauen und Kultur und Medien¹⁹ beschäftigt und jüngst auch die FFA zu einer eigenen Studie veranlasste.²⁰ In den europäischen Nachbarländern sind in den letzten Jahren verschiedene Studien unter Beteiligung der Filminstitute und Förderinstitutionen entstanden,²¹ und auch in den USA gibt es eine Reihe regelmäßig erscheinender Studien, die Zahlen zu Gender und Diversität vor und hinter der Kamera von Hollywood-Produktionen erheben.²² Im Vergleich wird deutlich, dass die Gender-Ungerechtigkeit in der Branche nicht auf nationale Produktionskontexte beschränkt ist, sondern sich systematisch durch die internationale *screen industry* zieht.

Die Zahlen werden vor allem für die zentralen Rollen, insbesondere Regie, Produktion und Drehbuch, erhoben. Hier sind in allen Bereichen (Spielfilm, Dokumentarfilm, Animation, Fernsehen, Kinderfernsehen) deutlich mehr Männer in Leitungsfunktionen, obwohl in den meisten Ländern die Ausbildungsquote fast paritätisch ist.

Der Anteil an weiblichen Regieführenden bei Kinoproduktionen liegt in den letzten Jahren zwischen zwei und acht Prozent für populäre Spielfilme in USA, 15 bis 28 Prozent in Deutschland und bei durchschnittlich 18 Prozent in Europa.²³ Somit wurde maximal jeder fünfte Film von einer Frau inszeniert. In der Produktion waren in Deutschland bei 42 Prozent der Filme Frauen beteiligt, 14 Prozent

18 Vgl. z.B. die Genderverteilung bei Head of Departments vs. Crew-Mitglieder in britischen Kinofilmproduktionen, Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 27ff.

19 Kulturstaatsministerin Grütters hat die Studien des Kulturrates (Schulz u.a.: *Frauen in Kultur und Medien*) und der Hertie School of Governance (Anheier: *Frauen in Kultur und Medien*) in Auftrag gegeben.

20 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*.

21 Vgl. U.a. Aylett: *Where Are All the Women Directors?*; Flicker/Vogelmann: *Österreichischer Film Gender Report 2012-2016*; Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*.

22 Hunt u.a.: *Hollywood Diversity Report 2018*; Lauzen: *The Celluloid Ceiling*; Smith u.a.: *Inclusion in the Director's Chair?*; Smith u.a.: *Inequality in 1,100 Popular Films*; GLAAD: *Where We Are on TV '16-'17*.

23 Prommer/Loist: *Wer dreht deutsche Kinofilme?*, S. 6; Aylett: *Where Are All the Women Directors?*, S. 51.

wurden von Frauen allein produziert;²⁴ in Großbritannien sind es 25 Prozent.²⁵ Im Bereich Drehbuch bewegt sich der Anteil von Frauen in Deutschland um die 23 Prozent, in Großbritannien um die 14. In den anderen Gewerke gibt es ausgewogenere Positionen (Szenografie), solche mit starker Überrepräsentanz von Männern (Ton und Kamera um die 90 Prozent, Schnitt 70 Prozent) oder von Frauen (Kostüm mit 80 Prozent).²⁶

Für deutsche Fernsehproduktionen ist die Geschlechterverteilung in kreativen Schlüsselpositionen ähnlich, teilweise fällt sie sogar schlechter aus.²⁷ Im Bereich Fernsehregie führten in Produktionen von ZDF, ARD und Degeto nur bei 14 Prozent der Werke Frauen alleine Regie; bei drei Prozent (insbesondere bei fiktionalen Serien) waren gemischtgeschlechtliche Teams beteiligt. An Drehbüchern für fiktionale Fernsehproduktionen waren Frauen nur in 37 Prozent % der Fälle involviert.²⁸

Der Anteil an Regisseur*innen mit Migrationshintergrund lag 2016 in Deutschland mit knapp einem Viertel über dem statistischen Bundesdurchschnitt von 20 Prozent. In den USA ist der Regiebereich wie auch die anderen kreativen Positionen überdurchschnittlich von weißen Männern besetzt.²⁹

Seit den 1980er Jahren sind kaum merkliche Verbesserungen für die Situation von weiblichen Film- und Fernsehschaffenden in den USA und in Europa sichtbar.³⁰ Lediglich in Schweden sind seit 2015 durch gezielte Maßnahmen solide Steigerungen zu verzeichnen.³¹

Quantitative Studien, wie die hier exemplarisch dargelegten, gibt es seit Jahrzehnten, ohne dass sich merklich etwas ändert. Diese negativen Zahlen sollen aber nicht einfach als »schon immer so gewesen« und damit quasi unveränderlich gegeben zementiert werden. Vielmehr gilt es den Teufelskreis der Benachteiligung³² zu durchbrechen. Die hier zitierten Statistiken werden mit Analysen verknüpft, um die Mythen in der Branche zu entzaubern und positive Strategien für einen Kulturwandel in der Branche zu entwickeln.

24 Hochfeld u.a.: Gender und Film, S. 14.

25 Follows/Kreager: Cut Out of the Picture, S. 27.

26 Hochfeld u.a.: Gender und Film, S. 13f.; Follows/Kreager: Cut Out of the Picture, S. 29.

27 Prommer u.a.: Gender und Fernsehfilm, S. 3f.

28 Von den 38% waren 20% allein verantwortlich, 3% in einem reinen Frauenteam, 14% in gemischtgeschlechtlichen Teams. Vgl. Prommer u.a.: Gender und Fernsehfilm, S. 4.

29 Vgl. Bundesverband Regie: Vierter Regie-Diversitätsbericht des BVR für das Jahr 2016, S. 9; Smith u.a.: Inclusion in the Director's Chair?; Hunt u.a.: Hollywood Diversity Report 2018.

30 Lauzen/Dozier: »The Role of Women on Screen and behind the Scenes in the Television and Film Industries«; Follows/Kreager: Cut Out of the Picture, S. 34.

31 Serner: »Der schwedische Weg«.

32 Follows/Kreager: Cut Out of the Picture, S. 84f., 91.

IV. DIE ARGUMENTE DER BRANCHE

Im Rahmen der unzähligen Debatten, die angestoßen durch die dargelegten Studien und verstärkt durch die Initiative Pro Quote Film seit mehreren Jahren in der deutschen Film- und Fernsehbranche stattfinden,³³ taucht hartnäckig eine Reihe von teils widersprüchlichen Argumenten auf, warum a) Frauen nicht in kreativen Führungspositionen zu finden sind und warum b) es keine Quotenregelung in dieser Branche geben sollte. Ich werde diese Argumentationsmuster kritisch diskutieren und so zeigen, wie die faktenbasierte Datenlage dabei helfen kann, den *gender bias* der Branche zu entlarven und die Film- und Fernsehindustrie in Zukunft wirklich geschlechtergerechter zu machen.

1) DIE MEDIENBRANCHE IST GESCHLECHTERNEUTRAL. ALLEIN QUALITÄT ENTSCHIEDET DARÜBER, WER SICH DURCHSETZT.

Eines der am häufigsten vorgebrachten Argumente gegen eine Quote und gegen weitere Diskussionen um Benachteiligung ist, dass die Branche doch allen offen stehe und es nur um Qualität ginge.³⁴ Wenn die Medienbranche tatsächlich geschlechtsneutral wäre, dann sollte es auch kein Problem sein, Frauen und generell Menschen aller Hintergründe und Positionierungen die Möglichkeit zu geben, in der Filmproduktion ihre künstlerische Entfaltung zu finden. Die Förderchefin der FFA, Christine Berg, ist gegen eine Quote. Sie sagt dennoch: »aber man kann verlangen, dass es Frauen genauso schwer oder leicht haben wie Männer.«³⁵

Im Vergleich ist die Förderchefin des Schwedischen Filminstituts, Anna Serner, mit dem »schwedischen Weg« und der Strategie konkreter Zielvorgaben von mindestens 40 Prozent geförderten Projekten von Frauen viel klarer in ihrem Ziel Gendergerechtigkeit in der Branche herzustellen. Ihrer Ansicht nach gibt es nicht nur ein Ungerechtigkeits-, sondern auch ein Qualitätsproblem:

Wir bekommen nicht die besten Geschichten, wir haben keinen Wettbewerb zwischen allen erzählten Geschichten und auch nur eine begrenzte Auswahl an Blickwinkeln, aus denen das Leben gesehen wird. Das ist ein Problem für beide Seiten: für das Publikum, das nicht die besten Filme zu sehen bekommt, und für die Filmemacherinnen, die keine Fördergelder bekommen.³⁶

33 Siehe z.B. die seit Jahren vom Internationalen FrauenFilmFestival Dortmund | Köln ausgerichteten Veranstaltungen bei der Berlinale: <https://www.frauenfilmfestival.eu/>.

34 Vgl. z.B. La Barbe: »Men of the Cannes Film Festival, Keep Defending those Masculine Values«; Vivarelli: »Women's Groups Blast Venice Film Festival for Lack of Female Representation«.

35 Zitiert in Diening u.a.: »Niedrige Drehzahl«.

36 Serner: »Der schwedische Weg«, S. 66.

Das Selbstverständnis der Branche folgt aber vielerorts keinem egalitären Handwerksethos, das eine Chancengleichheit mit Quoten und Zielvorgaben durchsetzen möchte, sondern versteht sich als künstlerisch. In dieser Perspektive kommt das Primat und die Unantastbarkeit der Kunst sowie der künstlerischen Umsetzung zum Zuge. Hinter diesem Argument, so diagnostizierte schon Caldwell, »scheint in öffentlichen Zusammenhängen ein ›postfeministischer‹ Diskurs zu dominieren, weil die wenigsten Professionellen zugeben möchten, dass ihr Erfolg etwas anderem als Fähigkeit und Leistung geschuldet ist.«³⁷

Unzählige Studien zeigen, dass der Kreativsektor aber nicht rein meritokratisch aufgebaut ist. Fähigkeiten und Leistung sind nicht einfach messbar, sondern werden vielfach subjektiv bewertet. In der FFA-Studie *Gender und Film* heißt es hierzu:

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 Filmschaffende an, bei der Auswahl von Filmprojekten spielen ›Bauchgefühl‹, eigenes inhaltliches Interesse und Vertrauen zu den realisierenden Akteurinnen und Akteuren eine entscheidende Rolle.³⁸

Die Interviews und Befragungen der Studie *Gender und Film* der FFA zeigen, dass subjektive Entscheidungskriterien viel Raum für stereotype Zuschreibungen bieten.³⁹ Diese werden weiterhin verstärkt, wenn Entscheidungsgremien homogen besetzt sind. Viele Gremien und Redaktionen – vor allem in den Chefetagen – setzen sich aus weißen, älteren Männern aus der Mittelschicht zusammen.⁴⁰

Homogene Gremien, das Sicherheitsdenken, auf Bewährtes zu setzen, gepaart mit einem unbewussten *gender bias* führen so zu Entscheidungen, die eher von Nachteil für Frauen und Minderheiten in der Filmbranche sind.

Auch wenn Entscheider*innen nicht bewusst entlang Genderkategorien selektieren und beschließen, zeigen doch verschiedene Studien einen *unconscious bias* auf, das heißt unbewusste, systemisch anzutreffende stereotype Vorurteile, vor allem in Bezug auf Gender. Beispielsweise vergeben mehrheitlich männlich besetzte

37 Caldwell: »Zehn Thesen zur Produktionsforschung«, S. 38.

38 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 47.

39 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 48.

40 In Chefetagen der sieben größten US-amerikanischen Medienunternehmen sitzen nur 17% Frauen, 18% in Aufsichtsräten und 31% in Filmteams. Vgl. Smith u.a.: *Inclusion in the Director's Chair?* S. 8f. Für die deutsche Branche haben die Interviewergebnisse der FFA ebenfalls ergeben, dass Entscheidungsverantwortliche als wenig heterogen bezüglich Geschlecht und Alter wahrgenommen werden, vgl. Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 48. In Österreich sind die Entscheidungsgremien ebenfalls mehrheitlich männlich besetzt, vgl. Flicker/Vogelmann: *Österreichischer Film Gender Report 2012-2016*, S. 13.

Juries eher Preise an Projekte mit männlicher Leitung und mit männlichem Blickwinkel.⁴¹ Oder wie es die Autorinnen der FFA-Studie ausgedrückt:

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.⁴²

Das heißt nicht, dass Frauen automatisch Frauen besser bewerten, denn es gibt genauso Befunde, dass Zuschauer*innen beispielsweise Filme nicht nach dem Geschlecht der Regisseur*in auswählen. Die Erfahrungshorizonte und damit häufig auch die Art und Weise, wie Geschichten erzählt werden, ändert sich jedoch, wenn eine größere Diversität an Autor*innen und Filmschaffenden daran arbeitet. Genau so können Personen mit unterschiedlichen Erfahrungshorizonten ausgewogener an solche Filme anschließen.

Entlang einer anderen Tangente der Qualitätsdiskussion ist es interessant die Studien anzusehen, die zeigen, dass Filme mit weiblicher Regie häufiger Preise gewinnen. Im Gegensatz zum größeren kommerziellen Erfolg von Filmen, die von Männern realisiert werden, sind die von Frauen bei der Kritik und bei Jurys angesehener und demnach von höherer Qualität. Die Studie *Wer dreht deutsche Kinofilme?* zeigt, dass 58 Prozent der deutschen Kinoproduktionen von 2009 bis 2013 mit weiblicher und 46 Prozent mit männlicher Regie Preise gewannen.⁴³ Zudem waren Filme von Regisseurinnen auch häufiger auf Filmfestivals zu sehen und haben einen längeren Festivallauf.⁴⁴

Diese Ergebnisse lassen jedoch nicht den Umkehrschluss zu, dass die Programmgestaltung der Festivals paritätisch Filme von Regisseur*innen zeigt. Vielmehr sind in der Vielzahl der Filmfestivals, in Deutschland und international, und besonders in prestigeträchtigen Sektionen der A-Festivals, Regisseurinnen deutlich unterrepräsentiert.⁴⁵ Ein Fakt, der seit Jahren auf einflussreichen Festivals wie Can-

41 Driessen: »The Female Gaze«.

42 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 48.

43 Prommer/Loist: *Wer dreht deutsche Kinofilme?* S. 15.

44 Prommer/Loist: *Wer dreht deutsche Kinofilme?* S. 15ff.

45 Vgl. Hannemann: *Accept Diversity! Accept Equality?*; Krainhöfer/Schreiber: *Frauen zeigen ihr Gesicht, Männer ihre Filme*; Smith u.a.: *Exploring the Careers of Female Directors. Phase 1 + 2*; Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 45ff.; Quick: »The Data that Reveals the Film Industry's ›Woman Problem««.

-nes und Venedig diskutiert wird, deren Leiter nach wie vor am Qualität-statt-Quote-Argument festhalten, aber zunehmend unter Beschuss geraten.⁴⁶

2) ES GIBT NICHT GENUG (GUTE) FRAUEN IN DER BRANCHE.

Viele Diskussionen um den Mangel an Frauen in kreativen Positionen enden mit dem Argument, dass es schlicht keine Frauen gäbe, die man einstellen könne.⁴⁷ Auch diese, mit Anekdoten scheinbar belegte Behauptung offenbart den *unconscious bias* und die Tatsache, dass es an Vorbildern fehlt.⁴⁸ Um diese Wahrnehmung zu ändern und um die Vielzahl der weiblichen Kreativen sichtbar zu machen, wurden vielerorts Datenbanken und Listen aufgesetzt.⁴⁹

Verfügbare Alumnizahlen von Filmhochschulen legen nahe, dass ein großes, nicht ausgeschöpftes Potenzial weiblicher Filmschaffender vorhanden ist:⁵⁰ In Deutschland sind durchschnittlich 40 Prozent der Filmhochschul-Alumni Frauen. In Studiengängen wie Regie, Schnitt/Montage, Produktion und Drehbuch ist knapp die Hälfte der Studierenden weiblich. In Szenografie studieren überwiegend Frauen, in den Bereichen Ton und Sound-Design (fast 90 Prozent) und Cinematography (75 Prozent) überwiegend Männer.⁵¹ Die Studie der FFA belegt, dass in allen Gewerker deutlich weniger (zwischen einem Drittel und drei Vierteln) Frauen langfristig in der Branche Fuß fassen.⁵² Das ist ein sehr großer Verlust an kreativem Potenzial.

Das Problem sind also scheinbar nicht die fehlenden Fachkräfte, sondern vielmehr die Gründe, warum Frauen unsichtbar sind und frühzeitig die Branche verlassen. Die vielfältigen Fördermöglichkeiten für Debüt- und Nachwuchsfilm zeigen noch eine gute Rate an Filmen von Frauen im Segment. Ab dem zweiten oder dritten Film bzw. Serieneinsatz werden erst die Unterschiede spürbar und es entscheidet sich, wer in der Branche dauerhaft Fuß fasst.⁵³

Die Studie *Cut Out of the Picture* des britischen Regieverbands Directors UK zeigt, dass die Budgets von Filmen mit weiblicher Regie in der Regel geringer sind. Außerdem gibt es klare Unterschiede bei der Karriereentwicklung. Während nach dem zweiten Film noch fast zu gleichen Teilen Männer und Frauen Filme machen, wird es für Frauen nach dem dritten und vierten Film ungleich schwerer als für ihre

46 Vgl. La Barbe: »Men of the Cannes Film Festival, Keep Defending those Masculine Values«; Lauzen: »Image Repair«; Vivarelli: »Women's Groups Blast Venice Film Festival for Lack of Female Representation«.

47 Vgl. Dening u.a.: »Niedrige Drehzahl«.

48 Aylett: *Where Are All the Women Directors?* S. 47f.; Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 9f.

49 Vgl. z.B. <http://nordicwomeninfilm.com>, vgl. Serner: »Der schwedische Weg«, S. 67; Dening u.a.: »Niedrige Drehzahl«.

50 Jenke: »Weibliche Karrieren«; Slansky: *Filmhochschulen in Deutschland*.

51 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 26.

52 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 28.

53 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 28, Prommer u.a.: *Gender und Fernsehfilm*, S. 3.

männlichen Kollegen.⁵⁴ Stephen Follows und Alexis Kreager sehen hier eine klare Verbindung zwischen steigendem Budget und Karriereentwicklung, die für Frauen eindeutig erschwert ist.⁵⁵ Verschiedene internationale Studien bestätigen diese Effekte der ›Gläsernen Decke‹ für Filmemacherinnen: Sowohl bei den erfolgreichsten US-amerikanischen Filmen einer Dekade (2007-2017) als auch in der französischen Produktionslandschaft (2006-2016) sinkt der Anteil von Regisseurinnen gegenüber männlichen Kollegen, die mehrere Projekte in diesem Zeitraum realisieren konnten, rapide.⁵⁶

Diese Daten weisen zumindest indirekt auf Mechanismen hin, aufgrund derer viele Frauen die Branche verlassen. Eine weitere Verschärfung der Situation entsteht aus der Tatsache, dass Erfahrung und Einkommen sich ebenfalls bedingen. Der massive *gender pay gap*, das geschlechtsspezifische Lohngefälle, im Film- und Fernsbereich ist auch an diese Parameter gekoppelt. Für Deutschland hat Jörg Langer ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von durchschnittlich 25 Prozent (sogar 88 Prozent für Regie) festgestellt.⁵⁷ Für Österreich zeigte sich, dass bei 34 Prozent weiblich besetzten Stabsstellen im Filmbereich nur 29 Prozent der Honorare ausgeschüttet wurden.⁵⁸ Für die Fernsehproduktion war der *gap* noch größer. Bei Fernsehfilmen entfielen auf die 31 Prozent Frauen in Regie und Drehbuch nur 21 Prozent der Honorare, bei Fernsehserien waren es gar nur 12 Prozent.⁵⁹ Fehlende Chancen und die deutlich schlechtere Bezahlung führen fast logischerweise dazu, dass Frauen ihre erlernten Berufe verlassen und in andere (branchennahe) Positionen ausweichen.

3) FILME VON FRAUEN SIND NICHT SO ERFOLGREICH.

Filme von Frauen haben gegenüber Filmen mit männlicher Regie durchschnittlich geringere Besucher*innenzahlen (50-75 Prozent)⁶⁰ und spielen somit auch geringere Umsätze an der Kinokasse ein.⁶¹ Auf den ersten Blick spricht das für einen geringeren Erfolg der Filme von Frauen. Die Zusammenschau der Datenlage zeigt allerdings, dass Frauen in der Filmproduktion in allen Bereichen strukturell benach-

54 Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 19f.

55 Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 20; S. 69-72.

56 Smith u.a.: *Inclusion in the Director's Chair?* S. 3, 12f.; *La Deuxième Regard: Equality behind the Scenes*.

57 Langer: *Die Situation der Film- und Fernsehschaffenden 2015*, S. 38f. Vgl. auch die Erfahrungen der FFA-Studie, Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 39f.

58 Flicker/Vogelmann: *Österreichischer Film Gender Report 2012-2016*, S. 14

59 Flicker/Vogelmann: *Österreichischer Film Gender Report 2012-2016*, S. 16f.

60 Prommer/Loist: *Wer dreht deutsche Kinofilme?* S. 13f.; Diening u.a.: »Niedrige Drehzahl«; Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 17; Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 116.

61 Vgl. Prommer/Loist: *Wer dreht deutsche Kinofilme?* S. 13f.; Milla: *Female Directors in European Films*, S. 19f.; Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 116.

eteiligt sind. Dies beginnt bei der Drehbuchentwicklung, zieht sich durch die Produktionsstufen von Finanzierung bis zur Umsetzung durch die Gewerke und ist auch im Vertrieb sichtbar.

Die durchschnittliche Förderung von Filmprojekten mit weiblicher Regie ist in Europa in allen Ländern geringer als für die von männlichen.⁶² In Deutschland erhalten Frauen für ihre Projekte durchschnittlich ein Drittel weniger Förderung als männliche Regisseure,⁶³ was zu einem geringeren Filmbudget führt. Sie bekommen nur gut die Hälfte der Mittel je Produktion (56%). Filme mit sehr hohen Budgets werden fast ausschließlich von männlichen Regisseuren gemacht.⁶⁴

Erklären lässt sich diese Diskrepanz mit dem *unconscious bias*. In der europäischen Studie *Where are the Women Directors?* wurden ein europaweit verschickter Fragebogen zu entsprechenden genderstereotypen Vorurteilen ausgewertet. Die Mehrheit der befragten Branchen-Angehörigen sieht die Film- und Fernsehindustrie als geschlechterungerecht. Dies wirke sich auch explizit auf Förderung und Finanzierung der Filmprojekte aus: 31 Prozent der Befragten sehen einen negativen Effekt für öffentliche Förderung, über die Hälfte für private Finanzierung, wenn die Regie mit einer Frau besetzt ist.⁶⁵ Diese Einschätzung deckt sich mit den qualitativen Ergebnissen der FFA-Studie, denen zufolge Frauen nicht zugetraut wird, mit hohen Summen umzugehen und nach denen, aufgrund von Risikoaversion, eher nach vermeintlich bekannten Mustern, das heißt entlang Genderstereotypen entschieden wird.⁶⁶

Das geringere Gesamtbudget führt einerseits zu kleineren Werbeetat, was die Einspielergebnisse beeinflusst.⁶⁷ Verleiher scheinen zudem das Potential von Filmen weiblicher Regisseurinnen geringer einzuschätzen und vertreiben diese mit geringeren Kopienzahlen.⁶⁸ Im Independent-Bereich werden solche Produktionen meist von kleineren Verleihern gekauft und klein gestartet.⁶⁹ Diese Faktoren führen dazu, dass Filme von Frauen weniger sichtbar sind. Im Vergleich der globalen Filmauswertung waren zwischen 2013 und 2015 nur drei Prozent aller Kinoproduktionen Filme von Frauen, obwohl sie für 15 Prozent der gestarteten neuen Filme standen.⁷⁰

62 Aylett: *Where Are All the Women Directors?* S. 39f.

63 Prommer/Loist: *Wer dreht deutsche Kinofilme?* S. 11f.; Dening u.a.: »Niedrige Drehzahl«.

64 Prommer/Loist: *Wer dreht deutsche Kinofilme?* S. 11f.

65 Aylett: *Where Are All the Women Directors?* S. 43

66 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 36f.

67 Aylett: *Where Are All the Women Directors?* S. 69.

68 Prommer/Loist: *Wer dreht deutsche Kinofilme?* S. 9f.

69 Child: »Study Suggests Female-Directed Films ›Get Smaller Distribution Deals«; Smith u.a.: *Exploring the Careers of Female Directors. Phase III*; Sun: »Study. Films Directed by Women Receive 63 Percent Less Distribution Than Male-Helmed Movies (Exclusive)«.

70 Verhoeven/Coate: »Cannes of Worms«.

Die mangelnde Sichtbarkeit der Filme wird außerdem durch fehlende oder negative Kritiken beeinträchtigt. Auch der Bereich der Filmkritik wird von Männern dominiert. Männliche Kritiker schreiben Studien zufolge erstens seltener über Filme von Frauen und zweitens bewerten sie diese häufig schlechter als ihre weiblichen Kolleginnen.⁷¹ Der *gender bias* aus Entwicklung und Produktion wird hier, in Verleih, Promotion und Filmkritik, also noch weiter verstärkt. Dieser Tendenz versuchen explizit auf weibliche Filmschaffende spezialisierte Kritikerinnen wie Sophie Charlotte Rieger oder, im US-amerikanischen Zusammenhang, Melissa Silverstein entgegenzuarbeiten.⁷²

Im Kontext des *gender bias* der Filmbranche ist es kaum verwunderlich, dass ein geringeres Budget, weniger Förderung und eine geringere Zahl an Startkopien auch einen geringeren Kassenerfolg mit sich bringen. Die strukturellen Bedingungen machen von Anfang an ein Scheitern der Filme von weiblichen Regisseurinnen wahrscheinlicher.

4) FRAUEN KÖNNEN SICH NICHT DURCHSETZEN.

Wenn, wie dargelegt, Frauen vor und hinter der Kamera eigentlich für (mindestens so) erfolgreiche Filme (wie Männer) stehen, warum sind sie dann nicht gleichermaßen im Geschäft? Die Studie *Gender und Film* der FFA hat dies durch Branchenbefragungen, mittels eines Online-Fragebogens und Interviews, genauer untersucht. Ein Ergebnis: Zwei Drittel der Befragten sehen die Branche als nicht chancengerecht an. Sie gilt ihnen vielmehr als mutlos und risikoscheu, was zur Reproduktion von Bewährtem führe. Es ist eine gegenderte Stereotypisierung vorzufinden, wo branchenspezifische Erfolgsfaktoren eher Männern als Frauen zugeschrieben werden und bestimmte Berufe eher als männlich konnotiert gelten (unter anderem Regie und Produktion).⁷³

Wegen dieser Konnotationen werden Erfolge von Frauen anders bewertet. Frauen werden – trotz erfolgreicher früherer Produktionen und aufgrund des *unconscious bias* – stärker als Risiko gesehen. Daher werden oftmals Männer bevorzugt.⁷⁴ Für Personen, die Minderheiten zugehören, sei es LGBTI*Q-Personen, Filmschaffende mit Migrationshintergrund oder nicht weißer Hautfarbe, trifft dieser *bias* gegen jegliche Form der vermeintlichen Normabweichung ebenso zu bzw. wird durch die Verschränkung mit Weiblichkeit noch verstärkt.⁷⁵ Zusätzlich zu dieser Benachteiligung, verlieren diese Personen extra Zeit und Energie, weil sie sich

71 Lauzen: Thumbs Down 2018; Diening u.a.: »Niedrige Drehzahl«.

72 Siehe Sophie Charlotte Riegers Blog *Filmlöwin*: <https://www.filmloewin.de/> und Melissa Silversteins Blog *Women and Hollywood*: <https://womenandhollywood.com/>.

73 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 44ff.

74 Vgl. Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 36f.

75 Vgl. Hunt u.a.: *Hollywood Diversity Report 2018*; Smith u.a.: *Inclusion in the Director's Chair?*

ständig bewähren und konstant Strategien entwickeln müssen, wie sie strategisch mit dem *bias* umgehen.⁷⁶

Die Debatten, die weltweit seit dem Harvey-Weinstein-Skandal geführt werden, unterstreichen, dass Film- und Medienindustrien nicht nur mit einem *gender bias*, sondern auch mit einer aggressiven Produktionskultur zu kämpfen haben. Die aktuelle Vernetzung von Feministinnen in der Filmbranche,⁷⁷ in Deutschland, Australien,⁷⁸ Südkorea⁷⁹ und Dänemark,⁸⁰ zeigt, dass diese gegenderte Machthierarchien nicht spezifisch für nationale Kontexte sind. Vielmehr deutet es auf universelle patriarchale Strukturen hin, selbst wenn es natürlich nationale und kulturelle Variationen gibt.

Nach einer spürbaren Pause nach Bekanntwerden des Skandals um Weinstein, begann auch hierzulande langsam die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt und gegenderten Machtstrukturen in der Film- und Fernsehindustrie: Nach der Enthüllungsgeschichte über den Fernsehregisseur Dieter Wedel⁸¹ rückten nach und nach weitere Akteur*innen und Institutionen wie der WDR in den Blick.⁸² Langsam wird versucht, die Branchenkultur als flächendeckendes Problem anzusprechen und nicht nur Einzelfälle zu skandalisieren, um danach möglichst zur Tagesordnung überzugehen. So wurde zum Beispiel im Sommer 2018 eine übergreifende Anlaufstelle für Betroffene sexueller Gewalt in der deutschen Filmbranche ins Leben gerufen.⁸³

Seitdem hat sich eine Verständigung über die Arbeitsweisen am Set entwickelt, in der sich nicht nur die Vertreter*innen der alten Schule – »Regisseure als Magier und Tyrannen«⁸⁴ – zu Wort melden, sondern auch Regisseur*innen (zum Beispiel Doris Dörrie, Jan Krüger, Maris Pfeiffer), die eine andere Form der Arbeit erstrebenswert finden.⁸⁵ Eine Art, die Kommunikation und Offenheit am Set schätzt und nicht einfach nur der alten Idee folgt, dass Frauen (und Männer) ihre Arbeitsweise »männlicher«, stärker machen müssen, um zu bestehen.

76 Vgl. Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 44.

77 Siehe das von Shelley Cobb und Tanya Horeck herausgegebene Dossier: »Post Weinstein. Gendered Power and Harassment in the Media Industries«.

78 Harmon: »Tracey Spicer launches Now Australia Campaign as Tina Arena joins accusers«.

79 Kim: »After the Disclosures«.

80 Sørensen: »What Sexual Harassment in Zentropa Tells Us about Cultural Policy Post-Weinstein«.

81 Siehe z.B. die Enthüllungsgeschichte zu Produzent Dieter Wedel, Simon/Wahba: »Im Zwielicht« oder das Interview mit Iris Berben, Lebert: »»Rückgrat, meine Herren!««.

82 Urbe: »Umgang mit Vorwürfen beim WDR«.

83 chp: »MeToo und der deutsche Film«.

84 Weise: »Zwischen Leiden und Hoffen, Himmel und Hölle«, S. 565.

85 Dörrie: »Kino muss nicht Krieg sein«; Krüger: »Macht und Missbrauch an Filmsets«; Pfeiffer: »Wahrnehmen, hinhören, gut kommunizieren«.

Ein weiterer Ansatz ist im Fair Film Award, ausgerichtet vom Verband der Filmschaffenden und der Branchen-Webseite Crew United, zu sehen, der eine faire Produktionsweise in der deutschen Film- und Fernsehbranche fordert und fördert. Eine der sieben Kriterien, die alle an der Produktion Beteiligten bewerten können, ist auch »Chancengerechtigkeit, Gleichbehandlung und Diversität«.⁸⁶

5) FRAUEN NETZWERKEN NICHT.

Eines der Argumente für die anhaltende Benachteiligung von Frauen sind die Strukturen in der Branche. Dabei gibt es unterschiedliche Befunde: In der FFA-Studie wurden in den Interviews bestehende Seilschaften und intransparente Entscheidungskriterien als stärkste Barrieren herausgearbeitet.⁸⁷ In der Befragung auf europäischer Ebene, wurden unter den Faktoren, die Regisseurinnen abhalten oder behindern, fehlende Netzwerke als am wenigsten relevant eingestuft (57 Prozent). Deutlich höher wurden der kompetitive Wettbewerb um Fördermittel (74 Prozent), das Fehlen von Vorbildern (71 Prozent) und Betreuungsarbeit für Familienangehörige (68 Prozent) genannt.⁸⁸ Diese Diskrepanz ist Grund genug, um sich das Phänomen Netzwerken etwas genauer anzuschauen.

Verschiedene Studien belegen klare Effekte, dass Frauen in *Above-the-line*-Positionen weitere Frauen in andere kreative Schlüsselpositionen holen. Laut FFA-Studie kooperieren Produzentinnen doppelt so oft mit einer Regisseurin, mehr als doppelt so oft mit einer Autorin und auch deutlich häufiger mit Szenografinnen. Regisseurinnen arbeiten öfter mit Drehbuchautorinnen und Kamerafrauen zusammen.⁸⁹ Der *Österreichische Film Gender Report* und der britische Bericht der Directors UK stellt einen generellen Anstieg von Frauen in anderen Stabstellen fest, wenn eine Frau Regie führt.⁹⁰ Frauen sind also nicht das Problem im Netzwerk.

Mit genau diesem Argument, als Grundlage hat Deb Verhoeven die Blickrichtung einmal umgedreht.⁹¹ Sie wollte herausfinden, warum die Industrie in den alten Strukturen verhaftet bleibt und wer vom Erhalt des Status quo profitiert: die Männer innerhalb der Produktionsnetzwerke.⁹² Sie hat für die Netzwerkanalyse die *criminal network theory* adaptiert, mit der in der Polizeiarbeit Hauptakteure im Netzwerk ermittelt und ausgeschaltet werden. So erforschte sie, zusammen mit

86 Siehe https://www.crew-united.com/downloads/Fairness_Kriterien.pdf

87 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 55f.

88 Aylett: *Where Are All the Women Directors?* S. 47f.

89 Hochfeld u.a.: *Gender und Film*, S. 44., S.19.

90 Flicker/Vogelmann: *Österreichischer Film Gender Report 2012-2016*, S. 21; Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 32f.

91 Verhoeven/Palmer: »Women Aren't the Problem in the Film Industry, Men Are«.

92 Kelly: »Screen Industry's »Criminal Network« of Men Needs to Be Dismantled, Researcher Suggests«.

dem Team des *Kinomatics*-Projekts⁹³ wie bestehende (meist männliche) Netzwerke abgeschlossen agieren und sich selbst bestätigen. Für die australische Filmbranche konnte sie darlegen, dass 75 Prozent der männlichen Produzenten in einem Zeitraum von zehn Jahren mit keiner oder nur einer einzigen Frau in einer leitenden kreativen Position zusammengearbeitet hat. Nach einem Vergleich der australischen Daten mit den Filmindustrien in Deutschland und Schweden stellte sich heraus, dass hier jeweils sehr ähnliche Genderverteilungen vorhanden sind.

6) FRAUEN WOLLEN KEINE GENRE-FILME MACHEN.

Bei Diskussionen, warum so wenige Frauen erfolgreiche, hoch budgetierte Filme machen, wird früher oder später das Argument ins Feld geführt, Frauen würden keine Genre-Filme machen wollen.

Der Diversitätsbericht des Bundesverbands Regie hat seit Jahren gezeigt, dass prestigeträchtige Krimiformate wie *Tatort* (BRD/A/CH 1970–, ARD/ORF/SRF) oder *Polizeiruf 110* (DDR/BRD 1971–, DFF/ARD) in Deutschland vornehmlich von Männern gedreht werden. Die TV-Krimis zur Hauptsendezeit entstehen in der ARD zu 14 Prozent und im ZDF zu null Prozent mit weiblicher Regie.⁹⁴ Der Anteil von Regisseurinnen ist in Vorabendserien etwas höher, die über geringere Budgets und weniger Renommee verfügen. Ähnlich verhält es sich bei Dokumentar- und Kurzfilmen, bei denen der Anteil von weiblichen Filmschaffenden deutlich höher liegt als im Langspielfilmbereich.⁹⁵

Die Studie *Female Directors in European Films* der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle⁹⁶ untersucht das erfolgreichste Prozent europäischer Filme zwischen 2003 und 2012 und stellt fest, dass sich Filme mit weiblicher Regie in Inhalten und Sichtweisen unterscheiden. Im Gegensatz zu den Produktionen von Männern standen in denen von Frauen häufiger weibliche Figuren im Zentrum, die Geschichte wurde aus deren Sicht erzählt und drehte sich um *Romance* und Beziehungen. Der Autor kommentierte darauf hin, dass Regisseurinnen Filme mit einem weiblichen Zielpublikum anvertraut werden und ihnen scheinbar nicht die Chance gegeben wird, Filme mit höherem Blockbusterpotenzial oder in bestimmten männlich konnotierten Genres zu inszenieren.⁹⁷

In ihrem Bericht *Cut Out Of the Picture* für den britischen Regieverband Directors UK haben Stephen Follows und Alexis Kreager das Gender-Verhältnis von Genrefilm-Produktion und -Rezeption in Großbritannien gegenübergestellt. So

93 Verhoeven: »The ›Gender Offender‹ Analysis«.

94 Bundesverband Regie: Vierter Regie-Diversitätsbericht des BVR für das Jahr 2016, S. 22, 30.

95 Aylett: *Where Are All the Women Directors?*; Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*.

96 Milla: *Female Directors in European Films*.

97 Milla: *Female Directors in European Films*, S. 47.

werden vor allem Dokumentationen, Musikfilme, Romantic Comedies, Biographien und Familienfilme von weiblichen Regisseuren gemacht, während beim weiblichen Publikum vor allem die Genres Comedy, Drama, Thriller, *Romance*, Familienfilm und Action hoch in der Gunst stehen. Anhand dieser ungleichen Relation schließen die beiden, dass Regisseurinnen unverhältnismäßig oft davon abgehalten werden, die Genres zu verfilmen, die sie interessierten.⁹⁸

Der *Inclusion*-Bericht des Annenberg-Teams konnte eine klare geschlechtsspezifische Aufteilung der populären US-amerikanischen Genre-Produktionen ausmachen: Während Frauen vor allem Drama und Comedy verfilmen, besteht eine verschwindend geringe Chance, sie in der Regie für Action (60:1), Sci-Fi/Fantasy (44:1), Thriller (37:1) oder Horror (30:1) zu sehen. Damit werden sie systematisch aus den lukrativsten Genreproduktionen ausgeschlossen.⁹⁹

Offensichtlich ist hier also wieder ein stereotypes *gendering* in der Branche am Werke, nach dem die Vorstellung dominiert, dass Frauen lieber kleine intime Filme machen und ihnen selten hohe Budgets anvertraut werden. Dabei könnten heterogene Teams und Frauen auch im hoch budgetierten Blockbuster-Segment zu neuen Narrationen führen

7) FRAUEN MACHEN ANDERE FILME.

In der europäischen Studie *Where Are All the Women Directors?* gaben die Befragten an, dass das Geschlecht der Regisseur*in keinen Einfluss auf die Entscheidung hat, einen Film zu sehen. Drei Viertel der Befragten waren allerdings der Meinung, dass sich daraus ein Unterschied für die Umsetzung eines Themas ergibt.¹⁰⁰ Das unterstützt die eingangs unter 1) erwähnte Argumentation, dass es zwar um Qualität geht, aber auch anders erzählte Geschichten, von anderen Filmschaffenden, Innovationspotenzial haben und besser ankommen.

Hier lohnt sich noch einmal ein Blick auf die Verknüpfung von Produktionsbedingungen *hinter* der Kamera mit dem, was *vor der Kamera* bzw. auf der Leinwand passiert. In Österreich, Deutschland und Großbritannien haben Studien jeweils zutage gefördert, dass bei Produktionen, in denen mehr Frauen kreative Leitungspositionen besetzen, auch mehr weibliche Protagonisten vorkommen.¹⁰¹ Das ist in Bezug auf aktuelle Erhebungen signifikant, denen zufolge nur ein Drittel aller Filmrollen in Hollywood oder der Protagonist*innen im deutschen fiktionalen Fernsehen und im Kinderfernsehen weiblich sind.¹⁰² Über die Quantität hinaus, haben

98 Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 21f.

99 Smith u.a.: *Inclusion in the Director's Chair?* S. 14.

100 Aylett: *Where Are All the Women Directors?*

101 Flicker/Vogelmann: *Österreichischer Film Gender Report 2012-2016*, S. 18f.; Prommer/Linke: *Audiovisuelle Diversität?*; Follows/Kreager: *Cut Out of the Picture*, S. 33.

102 Vahabzadeh: »Frauen in Hollywood«; Prommer/Linke: *Audiovisuelle Diversität?*; Prommer u.a.: »Is the Future Equal?«

zwei Masterarbeiten an der Universität Rostock und Untersuchungen des Österreichischen Filminstituts dargelegt, dass eine höheren Anzahl an weiblichen Kreativen hinter der Kamera zu diverseren Geschichten, mit einer größeren Bandbreite an Figuren und mit stärkerer Figurentiefe, führt. Das gilt sowohl für weibliche als auch männliche Charaktere.¹⁰³

Komplexe Figuren werden auch vom Publikum goutiert. In ihren Untersuchungen zum Erfolg dänischer Fernsehserien beim deutschen Publikum berichtet Susanne Eichner, dass eines der hervorstechenden Merkmale, die Zuschauer*innen auffielen, die komplexen Frauenfiguren waren: Sie dürfen unter anderem über 40 sein, alleinerziehend und neben ihrem Kommissarinnenjob ein Privatleben haben.¹⁰⁴ Diese Komplexität beschränkt sich jedoch nicht auf die Frauenfiguren, sondern gilt gleichermaßen für alle anderen Figuren.

FAZIT: FÜR EINE CHANCENGERECHTE UND DIVERSE FILMBRANCHE

Die Heranziehung verschiedener Untersuchungen zeigt, dass die vorgebrachten Argumente und Mythen aus der deutschen Film- und Fernsehbranche zum Themenkomplex Gender und Filmproduktion nicht haltbar sind. Verschiedene Statistiken belegen, dass Frauen in der Branche systematisch benachteiligt sind, und der *unconscious bias* mit geschlechtsspezifischen Stereotypen und Labelling-Effekten eine Atmosphäre schafft, die (weiße, heterosexuelle, cis) Männer als Norm annimmt und bevorteilt. Die seit Jahrzehnten gleichbleibend schlechten Zahlen bezeugen die Trägheit der Branche und die Widerstände in dieser, einen nachhaltigen Wandel in die Wege zu leiten. Viele Verfechter*innen einer chancengerechten und diversen Film- und Fernsehindustrie sind das Warten leid – so wie die Chefin des Schwedischen Filminstituts Anna Serner: »[g]enug geredet – jetzt ist Zeit zu handeln«.¹⁰⁵ Serner, feministische Vorreiterin und positives Vorbild der Branche, betont, dass es konstanter Arbeit bedürfe. Eine Zielvorgabe allein und einmalige Statistiken reichten nicht aus. Neben ständigem und langfristigem Monitoring müsse beharrlich ein bewusstseinsbildender Dialog geführt werden, um alle Filmschaffenden mitzunehmen und zu überzeugen, dass Diversität als Innovationsmotor allen in der Branche zu Gute kommt.¹⁰⁶

Obwohl die Erfahrung aus über vier Jahrzehnten zeigt, dass Selbstverpflichtungen und Lippenbekenntnisse nichts ändern, wird hierzulande eine Quote abgelehnt. Die deutschen Filmförderungen auf nationaler und regionaler Ebene sträuben sich weiterhin, jenseits von Jury-Quoten, konkretere Verpflichtungen einzugehen.¹⁰⁷

103 Vgl. Eisenbeis: Weiblichkeit auf der Leinwand; Stüwe: Männlichkeit auf der Leinwand; Flicker/Vogelmann: Österreichischer Film Gender Report 2012-2016, S. 22f.

104 Eichner: »Negotiating Gender«.

105 Serner: »Der schwedische Weg«.

106 Serner: »Der schwedische Weg«, S. 67.

107 »Filmförderung. Filme von Frauen werden weniger gefördert als Filme von Männern«.

In der finanziell risikoscheuen, stark von Förderung abhängigen Branche macht der politische Wille, gekoppelt an die Verteilung des Geldes, aber den entscheidenden Unterschied. Wie in Schweden arbeiten auch andere Förderungen mit der Macht des Geldes. Das Österreichische Filminstitut hat 2016 einen Maßnahmenkatalog mit *Gender Incentive* verabschiedet. Filmprojekte, bei denen ein signifikanter Anteil an Stabstellen weiblich besetzt ist, bekommen automatisch einen Bonus von 30.000 Euro für Projekt- und Stoffentwicklung zugesprochen.¹⁰⁸ Der Lottery Fund und das British Film Institute haben 2016 eine Richtlinie herausgegeben, wonach in allen Bereichen der Filmproduktion auf Diversität geachtet werden soll. Das betrifft sowohl *on-screen*-Repräsentation, Stoffe und Geschichten, Casting als auch die Crew im Produktionsprozess, Zugänge zum Beruf und für das Publikum.¹⁰⁹

Als Reaktion auf die europäische Studie *Where Are All the Women Directors?* wurden im September 2017 Empfehlungen einer Ministerkommission des Council of Europe (Europarat) zu »Gender Equality in the Audiovisual Sector« abgegeben¹¹⁰. Ziel ist es, auf europäischer Ebene so ein Signal für die nationalen Förderinstitutionen zu geben und auch die Koproduktionsförderung Eurimage gendergerechter zu machen.

Auch in Bereichen der globalen Film- und Fernsehbranche werden derzeit verschiedene Hebel für Veränderung und Inklusion diskutiert. Ein prominentes Beispiel war das Statement von Frances McDormand bei der Oscar-Verleihung im März 2018. In Ihrer Rede zum Gewinn des Oscars für Beste weibliche Hauptrolle in *Three Billboards Outside Ebbing, Missouri* ließ sie die globale Zuschauer*innenschaft mit den enigmatischen Worten zurück: »I have two words to leave you with tonight, ladies and gentlemen: inclusion rider.«¹¹¹ Twitter-Kommentare und Presseberichte fokussierten in Folge auf die Erklärung dieses Modells der Vertragsverhandlungen, nach dem ein*e Hauptdarsteller*in Diversität für die Zusammenstellung der Filmcrew verlangen kann.¹¹²

Jenseits finanzieller Anreize sind weiterhin eine Auseinandersetzung mit Gendergerechtigkeit und ein kontinuierliches Sprechen über Diversität und Chancengleichheit notwendig. Erste Ansätze sind sichtbar: beispielsweise im Fair Film Award; in verschiedene Festivals, die sich zu gendergerechten Selektionsmechanismen verpflichtet haben¹¹³ oder bei Pro Quote Film. Auch bei einzelnen Sendern,

108 Siehe <https://www.filminstitut.at/de/gender-incentive/>.

109 British Film Institute: Diversity Standards, <https://www.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-diversity-standards-leaflet-2016-05-11.pdf>, 13.08.2018.

110 Recommendation CM/Rec(2017)9 of the Committee of Ministers to member States on gender equality in the audiovisual sector v. 27.9.2017.

111 Schulman: »Frances McDormand Makes the Oscars Weird Again«.

112 Smith, Stacy: The Data behind Hollywood's Sexism.

113 Vgl. z.B. das Internationale Dokumentarfilmfestival Amsterdam: Driessen: »The Female Gaze«; DOK Leipzig: Quote für Regisseurinnen im Deutschen Wettbewerb von DOK Leipzig festgelegt.

Filmförderungen und Filmhochschulen¹¹⁴ sind Trainings zum *unconscious bias*, zur Bewusstwerdung von Vorurteilen, geplant und werden Workshops zum gendersensiblen Erzählen entwickelt. Die nächste Generation an Filmemacherinnen hat sich im Sommer 2018 schon einem Manifest für feministischen Film verschrieben.¹¹⁵ Bleibt zu hoffen, dass so ein nachhaltiger Wandel zu einer chancengerechten und diversen Filmbranche beginnt.

LITERATURVERZEICHNIS

- Anheier, Helmut: Frauen in Kultur und Medien. Ein Europäischer Vergleich, Berlin 2017.
- Aylett, Holly: Where Are All the Women Directors? Report on Gender Equality for Directors in the European Film Industry, hrsg. v. European Women's Audiovisual Network, Strasbourg 2016.
- Banks, Miranda: »Heroische Körper. Die verborgene Arbeit von Stuntfrauen«, in: montage AV: Zeitschrift für Theorie und Geschichte audiovisueller Kommunikation, Jg. 22, Nr. 1, 2013, S. 48–79.
- Banks, Miranda: »Gender Below-the-Line. Defining Feminist Production Studies«, in: Mayer, Vicki u.a. (Hrsg.): Production Studies. Cultural Studies of Media Industries, New York 2009, S. 87–98.
- Bundesverband Regie: Vierter Regie-Diversitätsbericht des BVR für das Jahr 2016. Genderanalyse zur Regievergabepaxis in deutschen fiktionalen Primetime-Programmen von ARD, ZDF, RTL, SAT.1 und VOX sowie im deutschen Kinospielefilm, Berlin 2017.
- Caldwell, John: »Zehn Thesen zur Produktionsforschung«, in: montage AV: Zeitschrift für Theorie und Geschichte audiovisueller Kommunikation, Jg. 22, Nr. 1, 2013, S. 33–47.
- Caldwell, John: Production Culture. Industrial Reflexivity and Critical Practice in Film and Television, Durham, NC 2008.
- Child, Ben: »Study Suggests Female-Directed Films ›Get Smaller Distribution Deals«, in: The Guardian, 04.05.2015.
- chp: »MeToo und der deutsche Film. MeToo: Trägerverein für Anlaufstelle gegründet«, in: Der Tagesspiegel, 02.06.2018.
- Cobb, Shelley/Horeck, Tanya: »Post Weinstein. Gendered Power and Harassment in the Media Industries«, in: Feminist Media Studies, Jg. 18, Nr. 3, 2018, S. 489–491.

¹¹⁴ Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit, <https://www.filmuniversitaet.de/artikel/detail/gemeinsam-fuer-gender-gerechtigkeit/>, 13.08.2018.

¹¹⁵ »Manifest von Filmschaffenden. Warum ein feministischer Film nötig ist«.

- Diening, Deike u.a.: »Niedrige Drehzahl. Warum Frauen so wenig Filme machen«, in: Tagesspiegel, 13.02.2017.
- DOK Leipzig: Quote für Regisseurinnen im Deutschen Wettbewerb von DOK Leipzig festgelegt. Mitglieder der Auswahlkommission 2018 überwiegend weiblich, Leipzig 2018.
- Dörrie, Doris: »Kino muss nicht Krieg sein«, in: FAZ: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 27.02.2018.
- Eichner, Susanne: »Negotiating Gender. Female Protagonists as Role Models for German Audiences and Beyond«, in: Jensen, Pia/Jacobsen, Ushma (Hrsg.): Reconsidering Audience Proximities. The Global Travel of Danish Television Drama, Göteborg forthcoming.
- Eisenbeis, Sarah: Weiblichkeit auf der Leinwand. Über die Darstellung und Präsenz weiblicher Figuren im deutschen Kino. Eine exemplarische Analyse der Kinjahre 2011 bis 2015, Universität Rostock 2017 (MA-Arbeit).
- »Filmförderung. Filme von Frauen werden weniger gefördert als Filme von Männern«, in: Süddeutsche.de, 06.08.2018.
- Flicker, Eva/Vogelmann, Lena: Österreichischer Film Gender Report 2012-2016. Zentrale Ergebnisse, hrsg. v. Österreichisches Filminstitut, Wien 2018.
- Follows, Stephen/Kreager, Alexis: Cut Out of the Picture. A Study of Gender Inequality Amongst Film Directors in the UK Film Industry, hrsg. v. Directors UK, London 2016.
- GLAAD: Where We Are on TV '16-'17. GLAAD's Annual Report on LGBTQ Inclusion, 2017.
- Hannemann, Mahelia: Accept Diversity! Accept Equality? Eine analytische Untersuchung des Anspruchs und der Realität von Gleichstellung in der Filmindustrie mit Hinblick auf die Funktion des internationalen Filmfestivals Berlinale, Frankfurt a.M. 2016.
- Harmon, Steph: »Tracey Spicer Launches Now Australia Campaign as Tina Arena Joins Accusers«, in: Guardian, 25.03.2018.
- Haskell, Molly: From Reverence to Rape. The Treatment of Women in the Movies, Chicago ²1987.
- Hesmondhalgh, David/Baker, Sarah: »Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries«, in: The Sociological Review, Jg. 63, 2015, S. 23–36.
- Hesmondhalgh, David/Saha, Anamik: »Race, Ethnicity, and Cultural Production«, in: Popular Communication, Jg. 11, Nr. 3, 2013, S. 179–195.
- Hochfeld, Katharina u.a.: Gender und Film. Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland, hrsg. v. FFA-Filmförderungsanstalt, Berlin 2017.
- Hunt, Darnell u.a.: Hollywood Diversity Report 2018. Five Years of Progress and Missed Opportunities, Los Angeles, CA 2018.

- Jenke, Marion: »Weibliche Karrieren. Absolventinnen der HFF ›Konrad Wolf‹ und ihre berufliche Situation«, in: Prommer, Elizabeth u.a. (Hrsg.): Gender – Medien – Screens. (De)Konstruktionen aus wissenschaftlicher und künstlerischer Perspektive (Alltag, Medien und Kultur 13), Konstanz 2015, S. 149–160.
- Johnston, Claire: »The Subject of Feminist Film Theory/Practice«, in: Screen, Jg. 21, Nr. 2, 1980, S. 27–34.
- Johnston, Claire: »frauenfilm als gegenfilm. (aus: notes on women's cinema, london, 1973)«, in: Frauen und Film, Nr. 11, 1977, S. 10–18.
- Kelly, Vivienne: »Screen Industry's 'Criminal Network' of Men Needs to Be Dismantled, Researcher Suggests«, in: Mumbrella, 03.11.2017.
- Kim, Jinsook: »After the Disclosures. A Year of #sexual_violence_in_the_film_industry in South Korea«, in: Feminist Media Studies, Jg. 18, Nr. 3, 2018, S. 505–508.
- Krainhöfer, Tanja/Schreiber, Konrad: Frauen zeigen ihr Gesicht, Männer ihre Filme. Untersuchung der Repräsentanz von Filmwerken von Frauen im Programm deutscher Filmfestivals, München 2016.
- Krüger, Jan: »Macht und Missbrauch an Filmsets. Wie wir neues Vertrauen schaffen können«, in: Spiegel Online, 01.08.2018.
- La Barbe: »Men of the Cannes Film Festival, Keep Defending those Masculine Values«, in: The Guardian, 15.05.2012.
- La Deuxième Regard: Equality Behind the Scenes, hrsg. v. Collectif 5050x2020, Paris 2018.
- Langer, Jörg: Die Situation der Film- und Fernsehschaffenden 2015. Studie zur sozialen Lage, Berufszufriedenheit und den Perspektiven der Beschäftigten der Film- und Fernsehproduktionswirtschaft Deutschlands 2015, hrsg. v. Die Filmschaffenden e.V., Berlin 2016.
- Lauzen, Martha: Thumbs Down 2018. Film Critics and Gender, and Why It Matters, hrsg. v. Center for the Study of Women in Television and Film, San Diego State University, San Diego, CA 2018.
- Lauzen, Martha: The Celluloid Ceiling. Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250, and 500 Films of 2017, hrsg. v. Center for the Study of Women in Television and Film, San Diego State University, San Diego, CA 2018.
- Lauzen, Martha: »Image Repair. A Case Study of Thierry Fremaux and the Cannes Film Festival«, in: Public Relations Review, Jg. 42, Nr. 1, 2016, S. 170–175.
- Loist, Skadi u.a. (Hrsg.): Sexy Media? Gender/Queertheoretische Analysen in den Medien- und Kommunikationswissenschaften (Critical Media Studies 3), Bielefeld 2013.
- »Manifest von Filmschaffenden. Warum ein feministischer Film nötig ist«, in: Spiegel Online, 03.08.2018.

- Mayer, Vicki: *Below the Line. Producers and Production Studies in the New Television Economy*, Durham, NC 2011.
- Mayer, Vicki u.a. (Hrsg.): *Production Studies. Cultural Studies of Media Industries*, New York 2009.
- Milla, Julio: *Female Directors in European Films. State of Play and Evolution between 2003 and 2012*, hrsg. v. European Audiovisual Observatory, Strasbourg 2014.
- Mulvey, Laura: »Visuelle Lust und narratives Kino«, (1975), in: Weissberg, Liliane (Hrsg.): *Weiblichkeit als Maskerade*, Frankfurt am Main 1994, S. 48–65.
- Peters, Kathrin/Seier, Andrea (Hrsg.): *Gender & Medien-Reader*, Zürich 2016.
- Pfeiffer, Maris: »Wahrnehmen, hinhören, gut kommunizieren. Die Filmregie und ihre Aufgaben«, in: *Forschung & Lehre*, Jg. 25, Nr. 7, 2018, S. 568–569.
- Prommer, Elizabeth u.a.: »Is the Future Equal? Geschlechterrepräsentationen im Kinderfernsehen«, in: *TelevIZion*, Jg. 30, Nr. 2, 2017, S. 4–10.
- Prommer, Elizabeth/Linke, Christine: *Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland*, Rostock 2017.
- Prommer, Elizabeth/Loist, Skadi: *Wer dreht deutsche Kinofilme? Gender Report: 2009-2013*, Rostock 2015.
- Prommer, Elizabeth u.a.: *Gender und Fernsehfilm. Eine Studie der Universität Rostock und des Fraunhofer-Instituts im Auftrag von ARD und ZDF*, 2017.
- Schulz, Gabriele u.a.: *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*, Berlin 2016.
- Serner, Anna: »Der schwedische Weg. »Genug geredet – jetzt ist Zeit zu handeln««, in: *TelevIZion*, Jg. 30, Nr. 2, 2017, S. 66–68.
- Simon, Jana/Wahba, Annabel: »Im Zwielficht«, in: *ZEIT Magazin*, 04.01.2018.
- Slansky, Peter: *Filmhochschulen in Deutschland. Geschichte, Typologie, Architektur*, München 2011.
- Smith, Stacy: *The Data behind Hollywood's Sexism* (TEDWomen 2016). https://www.ted.com/talks/stacy_smith_the_data_behind_hollywood_s_sexism.
- Smith, Stacy u.a.: *Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers. Phase I and II*, hrsg. v. Sundance Institute & Women in Film Los Angeles Women Filmmakers Initiative, Los Angeles, CA 2014.
- Smith, Stacy u.a.: *Exploring the Careers of Female Directors. Phase III*, hrsg. v. Women Filmmakers Initiative, co-founded by Sundance Institute & Women in Film, Los Angeles, CA 2015.
- Smith, Stacy u.a.: *Inclusion in the Director's Chair? Gender, Race & Age of Directors across 1.000 Films form 2007-2017*, hrsg. v. USC Annenberg Inclusion Initiative, Los Angeles, CA 2018.

SKADI LOIST

- Sørensen, Inge: »What Sexual Harassment in Zentropa Tells Us about Cultural Policy Post-Weinstein«, in: *Feminist Media Studies*, Jg. 18, Nr. 3, 2018, S. 502–505.
- Stüwe, Julia: *Männlichkeit auf der Leinwand. Über die Darstellung und Präsenz männlicher Figuren im deutschen Kino. Eine exemplarische Untersuchung der Kinojahre 2011-2015*, Universität Rostock 2017 (MA-Arbeit).
- Sun, Rebecca: »Study. Films Directed by Women Receive 63 Percent Less Distribution Than Male-Helmed Movies (Exclusive)«, in: *The Hollywood Reporter*, 29.06.2016.
- Urbe, Wilfried: »Umgang mit Vorwürfen beim WDR. Klappe zu und durch?«, in: *Die Tageszeitung*, 13.05.2018.
- Vahabzadeh, Susan: »Frauen in Hollywood. Nur ein Drittel aller Filmrollen in Hollywood ist weiblich«, in: *Süddeutsche.de*, 02.08.2018.
- Verband der Filmarbeiterinnen e.V.: »Manifest der Filmarbeiterinnen«, in: *Frauen und Film*, Nr. 22, 1979, S. 27.
- Verhoeven, Deb: »The ›Gender Offender‹ Analysis. How and Why We Did It (Part One)«, <http://kinomatics.com/the-gender-offender-analysis-how-and-why-we-did-it-part-one/>, 11.04.2018.
- Verhoeven, Deb/Coate, Bronwyn: »Cannes of Worms. True Gender Equality in Film Will Take More than ›Just Add Women‹«, in: *The Guardian*, 22.05.2018.
- Verhoeven, Deb/Palmer, Stuart: »Women Aren't the Problem in the Film Industry, Men Are«, in: *The Conversation*, 15.11.2016.
- Vivarelli, Nick: »Women's Groups Blast Venice Film Festival for Lack of Female Representation«, in: *Variety*, 10.08.2018.
- Weise, Klaus: »Zwischen Leiden und Hoffen, Himmel und Hölle. Erfahrungen und Gedanken eines Theaterregisseurs«, in: *Forschung & Lehre*, Jg. 25, Nr. 7, 2018, S. 562–565.
- Wietstock, Ellen. 2013. *Beruf: Regisseurin. Black Box: Filmpolitischer Informationsdienst* (213). <http://www.blackbox-filminfo.de/2015/01/09/beruf-regisseurin/>. Zugegriffen: 21. Mai 2018.

Skadi Loist, Dr. phil., ist Gastprofessor*in für Produktionskulturen in audiovisuellen Medienindustrien an der Filmuniversität Babelsberg *KONRAD WOLF*. Loist leitet das BMBF-geförderte Forschungsprojekt »Filmzirkulation im internationalen Festivalnetzwerk und der Einfluss auf globale Filmkultur« (2017-2020), hat mit Deb Verhoeven das International Screen Industries Consortium (ISIcon) zur Erforschung von *gender inequalities* ins Leben gerufen und ist Head of Research für das European Women's Audiovisual network (EWA). Forschungsschwerpunkte: aktuelle Entwicklungen in Film- und Medienindustrien mit Fokus auf Arbeitsbedingungen und Gendergerechtigkeit, Filmfestivals, Gender/Queer Studies und queere Filmkultur.