ProQuote Film
Markgrafendamm 24, Haus 18
10245 Berlin
vorstand@proquote-film.de

An die Beauftragte für Kultur und Medien
Frau Kulturstaatsministerin Claudia Roth
Potsdamer Platz 1
10785 Berlin
Referat K36
z.H. Dr. Frank Castenholz
K36@bkm.bund.de

Berlin, 01.03.24

Betreff: Stellungnahme von Pro Quote Film zur Novellierung des Filmfördergesetzes 2025

Sehr geehrte Frau Claudia Roth, sehr geehrter Herr Frank Castenholz,

im Namen des Vereins Pro Quote Film e.V. mit Mitgliedern aus elf verschiedenen Filmgewerken beziehen wir Stellung zum Referentenentwurf der Novellierung des Filmfördergesetzes.

Wir begrüßen Ihre bisherigen Vorschläge zur Förderung der Diversität in Form eines Diversitätsbeirates, stellen jedoch fest, dass weitere konkrete Maßnahmen notwendig sind, um tatsächlich Gleichstellung und Vielfalt in der deutschen Filmbranche umzusetzen und die Verhältnisse in der Branche nachhaltig zu transformieren.

Die aktuellen Ergebnisse des European Audiovisual Observatory (2023) zeigen die anhaltende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der europäischen Filmwelt. Trotz zunehmender Sensibilisierung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Diversität in der Gesellschaft, bleibt die Beteiligung von Frauen in Schlüsselpositionen der Filmproduktion weiterhin vergleichsweise gering. Die Daten offenbaren, dass der Frauenanteil in der Europäischen Filmbranche unter den Produzent*innen lediglich 35 Prozent, unter den Editor*innen 33 Prozent, unter den Drehbuchautor*innen 29 Prozent und unter den Regisseur*innen nur 26 Prozent beträgt. Dabei schließen im Gewerk Regie circa 50 Prozent Frauen* das Studium an Filmuniversitäten ab. Im Gewerk Kamera beläuft sich der Frauenanteil auf lediglich 11 Prozent und nur 10 Prozent der Filmkomponist*innen in europäischen Filmen sind weiblich.

Auch der Siebte Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbands Regie e.V. (2022) zeigt auf, dass der Fortschritt in Richtung Gleichstellung unzureichend ist. Der Anteil weiblicher Regisseurinnen bleibt stetig unter der 30 Prozent-Marke. Das liegt mitunter an fehlenden familienfreundlichen Arbeitsbedingungen sowie einer Replikationskultur, nach der Männer vornehmlich Männer fördern.
Den einzigen Anstieg sieht man bei Nachwuchsregisseurinnen die gering budgetierte Filme machen. Dies bedeutet gleichzeitig, dass in der Generation 50plus kaum ein Zuwachs an weiblicher Regie zu verzeichnen ist. Konsequenzen sind grassierende Unterbeschäftigung und der sichere Weg in die Altersarmut.
Laut einer von Verdi in Auftrag gegebenen Studie besteht ein Gender Pay Gap im Bereich Theater und Film in Deutschland von über 34 Prozent. Dieser Gender Pay Gap übertrifft mit Abstand den nationalen Durchschnitt von 18 Prozent und verdeutlicht eindringlich das Ausmaß der Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Filmbranche.

Medien prägen die Gesellschaft, kreieren Bilder von “Normalitäten”. Wenn z.B. Frauen oft in der Rolle des Opfers erzählt werden, so unterstützt dies indirekt das virulente Problem geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Fortschritts-Studien zur audiovisuellen Diversität im Film und Fernsehen (2021) zeigen, dass die Darstellung von Frauen* immer noch stereotyp ist und Diversitätsaspekte fehlen.
Umfrageergebnisse der Initiative "Vielfalt im Film" (2021) bekräftigen, dass obwohl das Potenzial für vielschichtige, authentische Narrationen besteht, Minderheiten jedoch nur marginal vertreten sind. Diese Diskrepanz zwischen Potenzial und Realität audiovisueller Medien als meinungsbildende und demokratiefördernde Kraft ist alarmierend. Angesichts des Zuwachses rechter Ideologien geht es mehr denn je darum, eine zukunftsfähige Filmbranche zu formen, die die Vielfalt unserer Gesellschaft abseits von stereotypen Darstellungen widerspiegelt.

Die deutsche Film- und Fernsehbranche verliert zunehmend an Strahlkraft. Es herrscht Nachwuchs - und Fachkräftemangel, soziale Ungerechtigkeiten sowie Kritik an einer zu homogenen und wenig innovativen Filmlandschaft werden lauter. (siehe „Angst essen Kino auf“) Zwar mögen die Erfolge einzelner Filmemacher*innen darüber hinwegtäuschen, doch die Filmbranche steht weiterhin vor einem eklatanten Gerechtigkeitsproblem. Sie muss die tief verwurzelten, diskriminierenden Strukturen überwinden, kann sich jedoch offensichtlich nicht aus sich selbst heraus reformieren.
Daher bedarf es einer strategischen und engagierten Vorgehensweise, um die geschlechtsspezifischen Disparitäten zu überwinden und eine inklusive Kultur zu gestalten.

Unsere europäischen Nachbarn, darunter England mit den BFI Diversity Standards und Österreich mit Gender Incentives zeigen, wie effektiv Quoten und Anreizsysteme für einen schnellen und wirkungsvollen Kulturwandel hin zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sein können.

Im Folgenden unsere Vorschläge zur Implementierung entsprechender gesetzlicher Vorgaben in das Filmfördergesetz (FFG).

1. **Festgeschriebene Geschlechterquote von 50%:** Pro Quote Film fordert, dass die gesamte Fördersumme geschlechtergerecht vergeben werden. Dies soll zur Auflösung des Gender Pay Gaps beitragen, eine gerechte Verteilung der Produktionsmittel sicherstellen, sowie die kreative Chancengleichheit in der Filmbranche fördern.

2. **Festgeschriebene Diversitätsquote:** Pro Quote Film fordert eine Diversitätsquote von 30 Prozent, zu gleichen Teilen auf Frauen und Männer angerechnet. Diversität meint die Erweiterung um Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit Behinderung, queere, Trans* und non-binäre Menschen, Menschen höheren Alters, von Klassismus betroffene Menschen und Menschen mit ostdeutscher Herkunft.

3. **Incentives bei geschlechtergerechter und diverser Besetzung:** Pro Quote Film fordert Anreize für Produktionsfirmen und Redaktionen, die geschlechtergerechte und diverse Besetzungen vor und hinter der Kamera umsetzen. Diese Anreizsysteme dienen als wichtiges zusätzliches Instrument, um einen raschen und nachhaltigen Kulturwandel in der Filmbranche zu bewirken. Sie sollen als Katalysator dienen, um das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer diversen und gerechten Besetzung zu schärfen und gleichzeitig die kreative Vielfalt und Qualität der Filmproduktionen zu steigern. Die österreichische Filmbranche geht hier mit gutem Beispiel voran: siehe Österreichs Gender Incentives.

4. **Familiengerechte Arbeitsstrukturen:** Pro Quote Film sieht die Veränderung der Arbeitskultur als dringend notwendig an. Die Filmbranche zählt zu einer der familienunfreundlichsten Arbeitswelten schlechthin. Von mangelnden Arbeitszeitregelungen und Präsenzkultur geprägt, mit unständiger Beschäftigung, wechselnden Einsatzorten, Sechzig Stunden-Wochen, dann wieder Phasen der Arbeitslosigkeit und Geldmangel. Auch hier sollten Incentives geschaffen werden, die es für Produktionsfirmen attraktiv machen, familiengerechte Konzepte zu unterstützen. Konkrete Vorschläge hierzu bietet unser Informationsportal zur Vereinbarkeit von Filmberuf und Familie.

5. **Sitz für Pro Quote Film im FFA-Verwaltungsrat:** Pro Quote Film fordert einen festen Sitz im Verwaltungsrat der Filmförderungsanstalt (FFA). Als einziger Verein, der sich primär auf Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in der Filmbranche konzentriert, repräsentiert Pro Quote Film eine essenzielle Perspektive. Unsere Präsenz im Verwaltungsrat ist unerlässlich, um die Interessen und Anliegen von Filmschaffenden, die sich für Gleichberechtigung und Vielfalt einsetzen, angemessen zu vertreten.

6. **Mitsprache des Diversitätsbeirats bei der Besetzung von Fördergremien:** Wir schlagen vor, dass der Diversitätsbeirat ein Mitspracherecht bei der Besetzung der Gremien hat. Die Besetzung der Filmfördergremien sollte nicht nur geschlechterparitätisch, sondern auch zu mindestens 30% aus Personen mit Diversitätsbackground bestehen.Perspektivenvielfalt ist essentiell, um die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Erfahrungen und Blickwinkel zu garantieren.

7. **Diversitätscheckliste für Produktionsfirmen:** Pro Quote Film fordert die Einführung einer Diversitäts Checkliste nach dem Vorbild der MOIN Filmförderung. Diese Checkliste soll für die einreichenden Produktionsfirmen verbindlich sein und dient dazu, sowohl die Inhalte als auch die Teamzusammensetzungen der eingereichten Projekte zu überprüfen. Durch diese Maßnahme werden Produktionsfirmen angeregt, bereits im Vorfeld der Einreichung intensiv über die Auswahl ihrer Projekte und Teams nachzudenken und gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen zu ergreifen.

8. **Gender- und Diversitätsmonitoring:** Wir halten es für notwendig, datenschutzkonform Daten zu Diversität von Crew und Cast zu erheben und fordern die Einführung eines verpflichtenden jährlichen Gender- und Diversitäts Monitorings zur kontinuierlichen Überwachung und Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität, um Fortschritte zu messen und etwaige Defizite effektiv anzugehen.

9. **Schulungen zu Gender-Bias und Diskriminierungsformen:** Pro Quote Film fordert verpflichtende Schulungen für Mitglieder von Filmfördergremien, leitenden Positionen in Produktionsfirmen, in der Regie, in Senderredaktionen und in Festival-Leitungspositionen, um ein Bewusstsein für Gender-Bias - eine verzerrte Wahrnehmung durch sexistische, rassistische oder klassistische Vorurteile und Stereotype - sowie andere Diskriminierungsformen zu schaffen und gerechtere Entscheidungen zu fördern.

Gemeinsam können wir eine Filmbranche gestalten, die für Gleichstellung, Vielfalt und Fairness steht.

Mit freundlichen Grüßen,

der Vorstand von Pro Quote Film e.V.

Laura Schuhrk, Uli Decker, Eva Maria Sommersberg, Johanna Polley, Paula Essam
und Pro Quote Mitglied Esther Gronenborn