An
die Beauftragte für Kultur und Medien
Frau Kulturstaatsministerin Claudia Roth
z.Hd. Dr. Frank Castenholz
Referat K36
via E-Mail: K36@bkm.bund.de

Berlin, den 01. März 2024

Stellungnahme der QMS zum Referent*innenentwurf des FFG 2025

Sehr geehrte Frau Kulturstaatsministerin Roth, sehr geehrter Herr Dr. Castenholz,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, an der Diskussion zum Entwurf des FFG 2025 mitwirken zu können. Wir begrüßen die Modernisierung, Verschlankung und Anpassung des Gesetzes. Insbesondere die Erhöhung der Transparenz und Effizienz der Förderverfahren und -entscheidungen.

Die Sichtbarkeit und Repräsentanz queerer Inhalte und Charaktere im deutschen Film, TV und Streaming liegen „unter dem Radar“ (Zitat Prof. Dr. Elizabeth Prommer, Uni Rostock). Was sich im TV und Streaming langsam verbessert, ist im Kino nach wie vor desaströs. Das deutsche „Queer Cinema“ ist seit vielen Jahrzenten quasi nicht existent. Für das ohnehin strauchelnde deutsche Kino ist das ein beschämendes Zeugnis.
Der unterfinanzierte, kleine, queere Arthaus-Film findet nicht genügend Publikum und ein paar wenige Leuchtturmprojekte des sogenannten Mainstreams erreichen zwar teilweise ihr Publikum, sind inhaltlich allerdings oft nur gut gemeint, instrumentalisieren aber ihre queeren Charaktere zugunsten ihrer heterosexuellen Hauptfiguren (i.d.R. den cis-männlichen!), um das Publikum nicht zu „überfordern“. Genau dieser fehlende Mut gibt queeren Künstler*innen mit ihren Projekten weder eine Chance zu reüssieren noch eine Chance zum Scheitern, an der sie wachsen können, um besser zu werden! Gleiches gilt für die Besetzungen von diversem Cast und Crew.

Deshalb begrüßen wir ausdrücklich Ihren Ansatz zu mehr Verankerung von Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung im Gesetzestext.

Darüber hinaus freut uns natürlich auch die Einrichtung eines Diversitätsbeirats, für den wir uns seit langem stark gemacht haben.

Uns fällt auf, dass es in den meisten Textpassagen keine klare Definition des Begriffs Geschlechtergerechtigkeit gibt. In Ihrem Begründungstext weisen Sie zwar darauf hin:
„…die Regelungen wurden weitgehend neu formuliert, um neben Männern und Frauen auch andere Geschlechtszugehörigkeiten zu berücksichtigen, und teils zugunsten noch stärkerer Geschlechtergerechtigkeit geöffnet.“
Und:
„Durch die Ergänzung […] zwingender Vorgaben bei der Berücksichtigung des Dritten

Geschlechts bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats wird die Geschlechtergerechtigkeit noch stärker gefördert.“
Aber an vielen Textstellen werden trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen (sogenannte tin* Personen bzw. „Gender Minorities“) durch die reine Aufteilung von „Frauen“ und „Männern“ in den Formulierungen ausgegrenzt.

Finden Sie im Folgenden bitte unsere weiteren, textbezogenen Anmerkungen, Fragen und Vorschläge zu Ihrem Entwurf:

- In den folgenden Paragrafen schlagen wir als Formulierung im Sinne der DEI Policy den Zusatz der Gleichberechtigung vor:

§ 2 11. darauf hinzuwirken, dass in der Film- und Kinowirtschaft Belange der Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und Antidiskriminierung angemessen berücksichtigt werden.

§ 3 (5) Die Filmförderungsanstalt trägt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ökologischen Belangen und Belangen der Diversität, der Gleichberechtigung, der Inklusion und Antidiskriminierung Rechnung.

§ 26 (1) Die Filmförderungsanstalt bestellt einen Beirat für Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und Antidiskriminierung (Diversitätsbeirat).

§ 6 Verwaltungsrat, Zusammensetzung

- Wir stellen fest, dass sich der **Verwaltungsrat** nach wie vor unterproportional aus kreativen Vertreter*innen der Branche zusammensetzt und fordern einen größeren Anteil und Beteiligung dieser Gruppe, ohne die die gesamte Industrie nicht existieren würde und könnte.
- Wir begrüßen die Berufung des **Diversitätsbeirats**, sehen aber Informationsbedarf dazu, welche Organisationen Teil davon sein sollen und wie Sie sich vorstellen, dass eine einzige Person das ganze Diversitätsspektrum im Verwaltungsrat vertreten kann. (Dass der Verwaltungsrat durch die „*Berücksichtigung des Dritten Geschlechts*“ überdies noch geschlechtergerechter zusammengesetzt werden soll – s. Zitat oben aus Ihrem Begründungstext –, erschließt sich in Ihrem Textentwurf nicht explizit.) Auch, wenn personelle Besetzungen intersektional gedacht sind, müssen mindestens drei Personen des Diversitätsbeirats Teil des Verwaltungsrats sein.

§6 (2) Von den nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1, 4 und 8 benannten Personen muss jeweils mindestens eine Person eine Frau und jeweils mindestens eine Person ein Mann sein. Von den nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 und 7 insgesamt, Nummer 15 bis 17 insgesamt und Nummer 18 bis 20 insgesamt benannten Personen muss jeweils mindestens eine Person eine Frau und jeweils mindestens eine Person ein Mann sein. Die nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3, 5, 9, 10, 13, 14 und 21 benannten Personen müssen unterschiedliche Geschlechter haben. Die nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 11 und

12 gemeinsam benannten Personen dürfen insgesamt nicht mehr als zwei Personen gleichen Geschlechts sein.

- Hier stellen wir ungenaue und dadurch diskriminierende Formulierungen in Bezug auf die Auslassung der **Gender Minorities** fest, die durch die verwendeten Formulierungen mit ausschließlich binären Geschlechtskategorien ausgegrenzt werden. Wir schlagen eine wirklich geschlechtergerechte Neuformulierung des Absatzes vor. Mit dem Zusatz, dass wenn mind. eine Person aus dem tin* Spektrum existiert, auch mindestens eine Person zusätzlich zu den binären Geschlechtsidentitäten aufgenommen wird.

§ 8 *Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitz und einen stellvertretenden Vorsitz. Der Vorsitz oder seine Stellvertretung muss eine Frau sein.*

- Auch hier suggeriert die Auslassung, dass die zweite Person nur ein „Mann" sein kann.

§ 15 (2) 4. (3) Die nach Absatz 2 Nummer 1 und 2 benannten Personen müssen unterschiedliche Geschlechter haben. Die Mitglieder nach Absatz 2 Nummer 3 und 4 sind so zu wählen, dass eine geschlechtergerechte Besetzung des Präsidiums gewährleistet ist.

Und:

§ 21 (1) Der Vorstand und seine Stellvertretung müssen geschlechtergerecht besetzt sein.

- Der Begriff Geschlechtergerechtigkeit ist nicht hinreichend spezifiziert und kann zu Irritationen führen. Allgemeinhin suggeriert diese Formulierung vermutlich, dass nur die binären Geschlechtskategorien Mann und Frau gemeint sind. In Deutschland existieren, wie Sie wissen, jedoch insgesamt vier mögliche juristische Geschlechtseinträge: weiblich, männlich, divers, „ohne Angabe". Eine ausgeglichene Geschlechtergerechtigkeit würde bedeuten, dass alle vier Optionen berücksichtigt werden müssen.

§ 30 Wir begrüßen die **Aufgaben und Rechte** des **Diversitätsbeirats** und schlagen außerdem vor, dass er ein Mitspracherecht bei der Berufung der Fachgremien-Mitglieder hat.

§ 64 *Anreize zur Steigerung von Diversität*

- In Ihrer Begründung schreiben Sie unter II. dazu: „*In der Produktionsförderung werden zudem ausdrücklich Spielräume eröffnet, Förderanreize und weitere Maßnahmen zur Steigerung der Diversität in einer Richtlinie festzulegen, die insbesondere auch zu einer Erhöhung des Förderanspruchs führen können.*"
  Wir denken, genau wie die barrierefreien und ökologischen Voraussetzungen zur Förderung eines Projekts erfüllt werden müssen, sollten alle Punkte der sozialen Nachhaltigkeit erfüllt werden müssen. Ein bloße Selbstverpflichtung zur Umsetzung diverser Stoffe und personeller Entscheidungen reicht nicht aus. „*Spielräume für Förderanreize und weitere Maßnahmen*" gehen nicht weit genug. Eine Essenz der besagten **Richtlinie**, die noch erstellt werden muss, sollte zukünftig Teil des Gesetzestextes werden.

Weiter zu ihrem Begründungstext:

VI. 2. Die weiterhin im Entwurf enthaltenen Regelungen zur Sicherstellung geschlechtergerecht besetzter Organe und Gremien tragen ebenso wie die neue Vorgabe, Förderanreize und andere Maßnahmen zur Steigerung von Diversität in der Produktionsförderung festzulegen, und die Schaffung eines Diversitätsbeirates zur Förderung des Nachhaltigkeitsziels 5 (Geschlechtergerechtigkeit erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen) bei.

- Auch trans*, inter* und nicht-binäre Menschen müssen zur Selbstbestimmung befähigt werden und sollten hier Erwähnung finden. Das wäre die wirkliche Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit.

Wie auch schon in unseren Anmerkungen der Vorjahre fordern wir unbedingt eine **Quotierung für Personal und Inhalt**, um für eine Förderung infrage zu kommen. Die inhaltliche Quotierung sollte sich allerdings nicht auf jedes einzelne geförderte Projekt beziehen, sondern muss von den Fachgremien erfüllt werden, indem sie diese Quote(n) z.B. turnusmäßig pro Jahr für die Gesamtheit der geförderten Inhalte möglichst erreichen. Der Diversitätsbeirat könnte hierfür eine Art Monitoring-Funktion erhalten. Für das Erreichen eines Quotenziels könnten zusätzliche Maßnahmen erarbeitet werden, um interessante Projekte aus unterrepräsentierten Gruppen zur Förderfähigkeit weiterzuentwickeln und deren Einreichende zu empowern und Teilhabe zu ermöglichen.
Für die Besetzung von Crews sehen wir die Herausforderung der Erarbeitung einer geschlechtergerechten (intersektionalen) Quote, halten sie aber für unabdingbar. Wir schlagen deshalb nachdrücklich vor, eine Fokusrunde dazu mit allen betreffenden Organisationen und Initiativen des Spektrums anzuberaumen, deren Ergebnis zumindest in eine der zu erarbeitenden Richtlinien einfließen sollte.
In diesem Zusammenhang halten wir es für notwendig, datenschutzkonform Daten zur Diversität von Crew (und Cast!) zu erheben.

Außerdem sollte es ebenfalls Regelungen geben, im Rahmen der **Stoffentwicklungs-, Produktions- und Referenzförderung** Boni zu erhalten, wenn Projekte mit besonderen Vielfalts-Aspekten entwickelt, produziert, gezeigt und beworben werden.

Bei etwaigen Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung!

Mit bestem Dank für Ihre Aufmerksamkeit und
freundlichen Grüßen

Kai S. Pieck (er/ihm)
Autor/Regisseur
Leiter der QMS-Sektion Film/TV/Web