



Vielfalt im Film

Berlin, 24. März 2021

Vorstellung der ausgewählten Ergebnisse der Umfrage unter Filmschaffenden
zu Vielfalt und Diskriminierung vor und hinter der Kamera



Projektträgerin



Mitglieder der Initiativgruppe



Ideelle Unterstützer:innen



Mit finanzieller Unterstützung durch:



Vielfalt im Film - Durchführung I

Wann?

Befragungszeitraum

- Erhebungszeitraum: 18. Juli bis 2. November 2020

Wer?

Zielpopulation

- Filmschaffende in 25 Filmdepartments und in über 440 Berufen vor- und hinter der Kamera

Wie viele?

Anzahl der Teilnehmenden, Rücklaufquote

- über 6000 Teilnehmende
- 5.455 beantwortete Fragebögen sind in die Auswertung gekommen (Rücklaufquote 18,3 %)



Vielfalt im Film - Durchführung II

Wie?

Fragebogenentwicklung,
Stichprobe, Erhebungsmethode, Barrierearmut, Datenschutz

- Fragebogenentwicklung im Konsultationsprozess mit Communities und Akteur:innen der Filmbranche
- Zentraler Versand per Email durch Crew United an über 30.000 Mitglieder (Filmschaffende)
- Anonyme und freiwillige Online-Umfrage, ab 16 Jahren
- Online-Umfrage über Limesurvey auf DE und ENG, unterstützt durch Screen Reader
- Datenschutz: DSGVO und BDSG konform



Vielfalt im Film - Leitfragen

1. Wie divers ist die deutschsprachige Film- und Fernsehbranche vor und hinter der Kamera?
2. Wie ist die Arbeitssituation von Filmschaffenden?
3. Welche Ausschlüsse und Diskriminierungserfahrungen werden erlebt?
4. Welche Maßnahmen können die Filmbranche gerechter gestalten?



Vielfalt im Film - Vielfaltsdimensionen

Für den Abbau von Diskriminierung und zur Förderung von Vielfalt müssen bestehende Hürden identifiziert werden, z. B. in Bezug auf

- Beeinträchtigung / Behinderung
- Geschlechtsidentität
- Gewichtsdiskriminierung
- hohes und niedriges Lebensalter
- Ost- / DDR Sozialisation
- rassistische Zuschreibung / "ethnische" Diskriminierung
- Religion / Weltanschauung
- sexuelle Orientierung / Identität
- sozialen Status

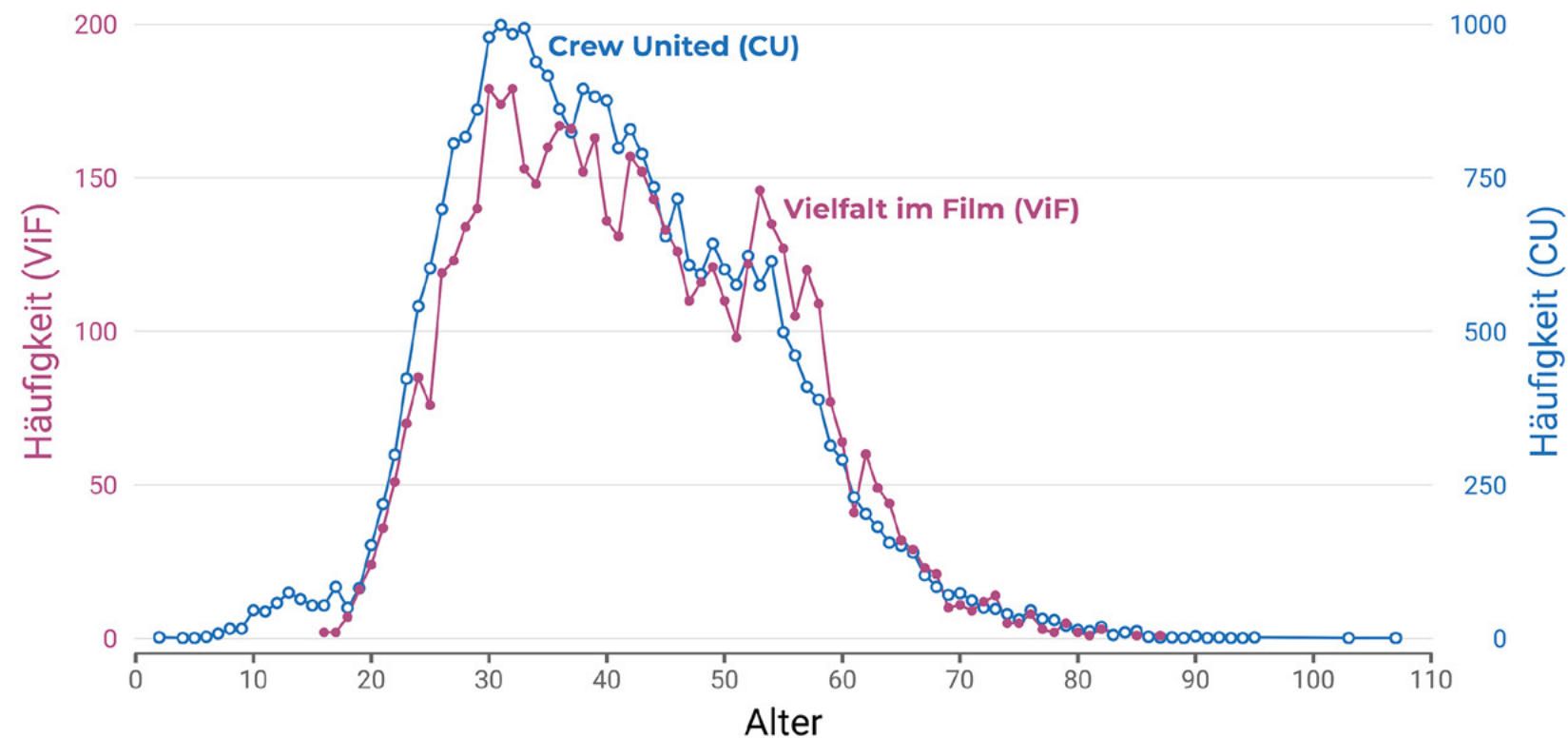
Das Verständnis und die Analyse des Zusammenwirkens dieser Diskriminierungsdimensionen sind zentral für die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierung.



Vielfalt im Film - Repräsentativität

Im Hinblick auf das Lebensalter, den Wohnsitz, die Zugehörigkeit zu Filmdepartments sowie im Hinblick auf die Geschlechtsidentität von Filmschaffenden, die an der Umfrage teilgenommen haben, ist Vielfalt im Film weitestgehend repräsentativ für die Grundgesamtheit von Crew United.

Repräsentivität: Altersvergleich CU und ViF



Grafikdesign: Cédric Scherer

Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext

Diskriminierung im Arbeitskontext ist kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem der Filmbranche.

3.202 befragte Filmschaffende haben Angaben zu Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext gemacht. Davon gab die Hälfte (51 %) an, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung im Arbeitskontext erfahren zu haben, jede 20. Person (5 %) sogar 'oft' bis 'fast immer'.

823 Betroffene haben Angaben zum Kontext der Diskriminierung gemacht (Mehrfachnennung möglich):

- bei 6 von 10 Befragten (62 %) bei der Anbahnung (z.B. Vorsprechen)
- bei 5 von 10 Befragten (48 %) während der Produktion (z.B. am Set)
- bei 4 von 10 Befragten (45 %) im informellen Bereich (z.B. Bergfest)



Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext

817 Betroffene haben Angaben zu den Diskriminierungsbezügen gemacht.

Die 3 häufigsten sind (Mehrfachantworten möglich):

- bei 6 von 10 Befragten (60 %) Geschlecht
- bei 3 von 10 Befragten (30 %) Lebensalter
- bei 1 von 10 Befragten (13 %) wurden rassistische Zuschreibungen angegeben

Außerdem wurden Diskriminierungen in Bezug auf Körpergewicht (13 %), sexuelle Orientierung / Identität (10 %) und Behinderung / Beeinträchtigung (2 %) genannt.



Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext: offene Angaben

Beeinträchtigung

“Von Produktionsstätten wegen chronischer Krankheit für den Job für nicht tauglich erachtet, obwohl, bisher nie Probleme auftraten und ich dies auch nachweisen konnte.”



Rassismus

“Die Rolle als Terrorist, aufgrund meines Aussehens passt perfekt.” und „Solche Jungs wie du, werden sowieso nur als Gangster, Mullahs, Terroristen oder Drogendealer besetzt.”



Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext: offene Angaben

Rassismus

“Ich habe oft Anfrage für den gleichen Typen bekommen. Drogendealer im Park. Ich weiß selbst nicht ganz ob das diskriminierend ist oder nur Stereotyp. Aber ich bin mir sicher das liegt daran das ich schwarz [sic!] bin“



Sorgeverantwortung

“[...] Kinder und Beruf! Die deutsche Filmwelt ist absolut Familien unfreundlich. Nachtdrehs immer am Freitag! Keine Kinderbetreuung am Set und zu wenige, aber dafür zu lange Drehtage. Überall wird gespart!“



Intersektionale Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext: offene Angaben

Rassismus und Sexismus

“Micro-Aggressionen, die darin bestehen, dass Schwarzen Frauen generell Kompetenz abgesprochen wird, z.B. in Drehbuchbesprechungen, inkl. einer Arroganz von manchen Weißen [sic!], die es generell immer besser wissen oder kein Verständnis für die andere Perspektiven haben. Man muss sich ständig rechtfertigen, sich erklären und wird nicht ernst genommen. (...) Man hat das Gefühl, man müsste 200 % liefern, wohingegen Weiße [sic!] Kollegen „nur“ 100% bringen müssen. Meine ganze Laufbahn war bisher so geprägt.“



Intersektionale Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext: offene Angaben

Rassismus und Sexismus

“Obwohl ich viele Preise und Nominierungen für meine Arbeit als Schauspielerin bekommen habe, wird mir meist die Rolle der Freundin oder Assistentin der Hauptfigur angeboten. Die Rollen sind oft stereotypisiert, rassistisch oder sexistisch.”

Sexismus und Altersdiskriminierung

Oder “Frau Ü 40 zu alt als Mutter wurde mit einer jüngeren besetzt, “ab 35 ist der Zug abgefahren” “...tja das wird wohl nichts mehr mit deiner Karriere“, “bist halt ne Frau...”



Umgang mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext

Zwei von drei der Betroffenen (70 %), die eine Angabe dazu gemacht haben (N=572), melden ihre Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext nicht.

Eine mögliche Ursache dafür sind fehlende Konsequenzen oder sogar die Verschlechterung der Situation nach einer Meldung / Anzeige:

172 Betroffene haben Angaben zu den Konsequenzen ihrer Meldung gemacht:

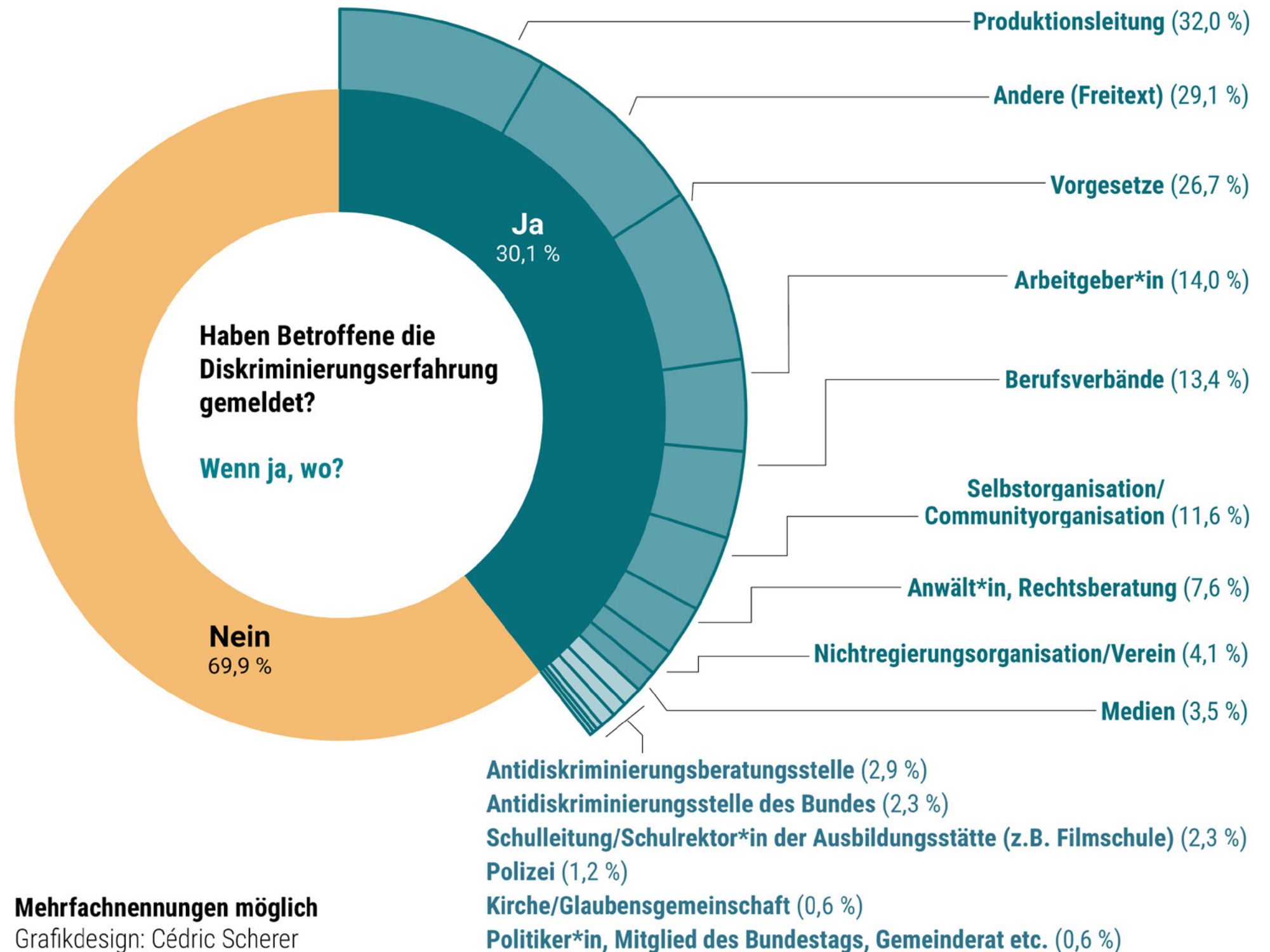
- Mehr als die Hälfte davon (58 %) gaben an, dass die Meldung / die Anzeige des Vorfalls keine Konsequenzen hatte.
- Jede 5. Person (20 %) gab an dass die Diskriminierung nach Meldung erneut stattgefunden hat.
- Rund jede zwanzigste Person (5 %) gab an, dass die Diskriminierung nach der Meldung sogar zugenommen hat.

Die fehlenden Konsequenzen drücken sich in hoher Unzufriedenheit mit dem Umgang der Meldung aus: Drei von vier Personen (75,8 %) gaben an 'eher bis sehr unzufrieden' mit dem Umgang gewesen zu sein.



Wo haben Betroffene ihre Diskriminierungserfahrungen gemeldet?

Wenn sich die Filmschaffenden entscheiden, die Diskriminierung doch zu melden, bestreiten sie oft nur einen Beschwerdeweg, bleibt dieser erfolglos, bleibt auch die Diskriminierung ohne Folgen.



Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext: Sexuelle Belästigung I

Sexuelle Belästigung ist wie allgemeine Diskriminierung ein branchenweites, strukturelles Phänomen

- 8 von 10 (81 %) der befragten Cis-Frauen, die eine Angabe dazu gemacht haben (N=2.587), haben angegeben in den letzten zwei Jahren mehrfach sexuelle Belästigung im Arbeitskontext erlebt zu haben. Diese Erfahrung gilt über die verschiedenen Berufe in der Filmbranche hinweg.
- In über 9 von 10 Fällen sexueller Belästigung waren laut der Opfer Männer die Verursacher.
- Sehr viele Frauen erfahren “unangemessene sexualisierte Kommentare oder vermeintliche Witze”, über 850 Frauen wurden bedrängt, über 170 Frauen wurden zu sexuellen Handlungen aufgefordert, 56 Frauen sogar dazu genötigt.



Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext: Sexuelle Belästigung II

- Über die Hälfte (57 %) der Befragten, denen sexuelle Belästigung widerfahren ist, behalten diese für sich, und nur jede 3. thematisiert ihre Erfahrung im eigenen sozialem Umfeld; zur Anzeige wurde ein Belästigung nur in jedem 200. Fall gebracht.
- Gründe warum die befragten Filmschaffenden nicht offensiv mit ihren Erfahrungen sexueller Belästigung umgehen gibt es viele: jede 5. betroffene Person (21 %) gab an „keinen Ärger machen zu wollen“ oder dass „sich durch eine Meldung nichts geändert hätte“ (19 %), oder auch hier „negative Konsequenzen befürchtet wurden“ (23 %).

Trotz #metoo und zahlreichen Studien gaben immer noch fast die Hälfte (49 %) der betroffenen Befragten an, dass eine Meldung der Belästigung keine Konsequenzen hatte, bei über 1 von 3 (35,2 %) hat diese sich sogar wiederholt.



Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext: Sexuelle Belästigung III

Sexismus

“Besonders prägend war für mich ein Arbeitsumfeld, in dem alle Frauen* als „Mädchen“ angesprochen wurden (statt eines Namens) und alle Männer* meistens beim Nachnamen, mindestens beim Vornamen! Ein Arbeitsklima, in dem Frauen* kategorisch nicht ernst genommen, verniedlicht werden und entsprechend selten zu Wort kommen bzw. gehört oder gefragt werden! Ausgehend meistens von den männlichen* Head of Departments, nahmen sich andere Männer*, aber auch Frauen* die Sprache und den Umgang an, um von den Heads anerkannt zu werden! “



Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext: Sexuelle Belästigung IV

Hetero-Sexismus

“Sexualisierungen von männlichen Kollegen sobald meine Homosexualität offenkundig wurde. Sehr grenzüberschreitende “Anmachen“, “vor allem non-verbal und körperlich - bedrängende Nähe, sehr viel den Schritt ins Sichtfeld drücken und zeigen. Penis in Nähe der Schulter bringen bei Gesprächen im Sitzen usw.“



LSBTIAQ+ Diskriminierungserfahrungen I

ActOut hat es geschafft die Sichtbarkeit der Themen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung / Identität von Schauspieler:innen stärker in die Öffentlichkeit zu rücken. Dass dies ein sehr wichtiges Thema für die Industrie ist, belegen auch Ergebnisse von Vielfalt im Film, zu Diskriminierungserfahrungen von LSBTIAQ+ Filmschaffenden.

Bei Vielfalt im Film gab jede fünfte befragte Person (20 %) an, Teil der LSBTIAQ+-Community zu sein, jede 100. Person identifizierte sich als Trans* oder nicht binär.

Bzgl. ihrer sexuellen Orientierung / Identität gaben 4 von 10 (40 %) der Angehörigen der Community der sexuellen Vielfalt an, die eine Angabe dazu gemacht haben (N=893), im Arbeitskontext "nie bis nur manchmal" offen mit ihrer Orientierung / Identität umzugehen. Dies ist im privaten Kontext (N=924) anders. Dort hält sich nur jede zehnte Person bezüglich ihrer sexuellen Orientierung / Identität bedeckt.

Bzgl. der Geschlechtsidentität gab jede dritte Trans* oder nicht binäre Person (34 %), die eine Angabe dazu gemacht hat (N=93), an im Arbeitskontext "nie bis manchmal offen" mit ihrer Geschlechtsidentität umzugehen, im privaten Kontext (N=93) hält sich nur jede zwanzigste Person (5 %) bedeckt.



LSBTIAQ+ Diskriminierungserfahrungen II

Welche Faktoren spielen für Outing-Entscheidungen im beruflichen Kontext eine Rolle?

Abhängig von der diversitätssensiblen Haltung am Set/Arbeitsumfeld	n 200	26,35 %
Angst vor oder Erfahrung mit Diskriminierung/Nachteilen	n 105	16,91 %
Sexuelle Orientierung ist privat / geht beruflich niemanden etwas an	n 127	16,39 %
Möchte nicht in eine Schublade gesteckt / auf ein Klischee / auf sexuelle Orientierung reduziert zu werden	n 65	8,39 %
Befürchtung oder Erfahrung Rollen nicht zu bekommen	n 61	7,87 %
Offen, wenn ich gefragt werde / wenn das Thema aufkommt	n 33	4,26 %
Unwichtig / ist kein oder selten Thema	n 33	4,26 %
Sexuelle Orientierung nur benannt wenn für Projekt relevant	n 25	3,23 %
Andere	n 20	12,34 %



LSBTIAQ+ Diskriminierungserfahrungen III

Homo- und Transphobie

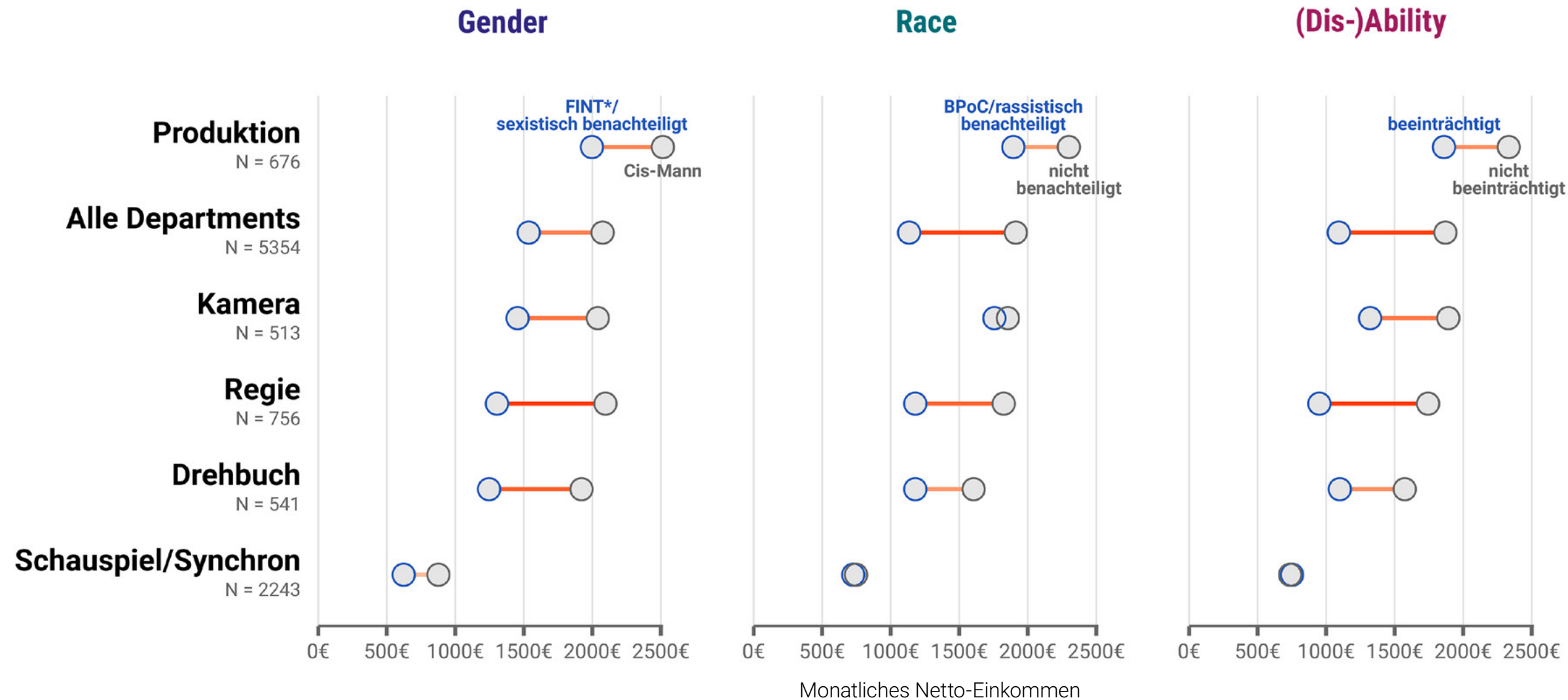
“Meine Agentur hat gesagt, ich bekomme viele Rollen nicht, wenn ich öffentlich schwul bin. Ich habe `schwule` Fotos auf Facebook gelöscht um mehr Chancen bei Caster*innen und Intendant*innen zu haben. Fast alle, mit denen ich in der Branche darüber rede, sagen mir, öffentlich zu meiner Homosexualität zu stehen bringt mir nur Nachteile. Dass ich Nicht-Binär bzw Transgender bin habe ich noch niemandem erzählt.“



Einkommensunterschiede / Pay-Gap

Pay-Gaps nach Departements

Unterschiede im geschätzten mittleren Einkommen aus der Filmbranche



Grafikdesign: Cédric Scherer



Wer entscheidet über Besetzung und Gestaltung im Film?

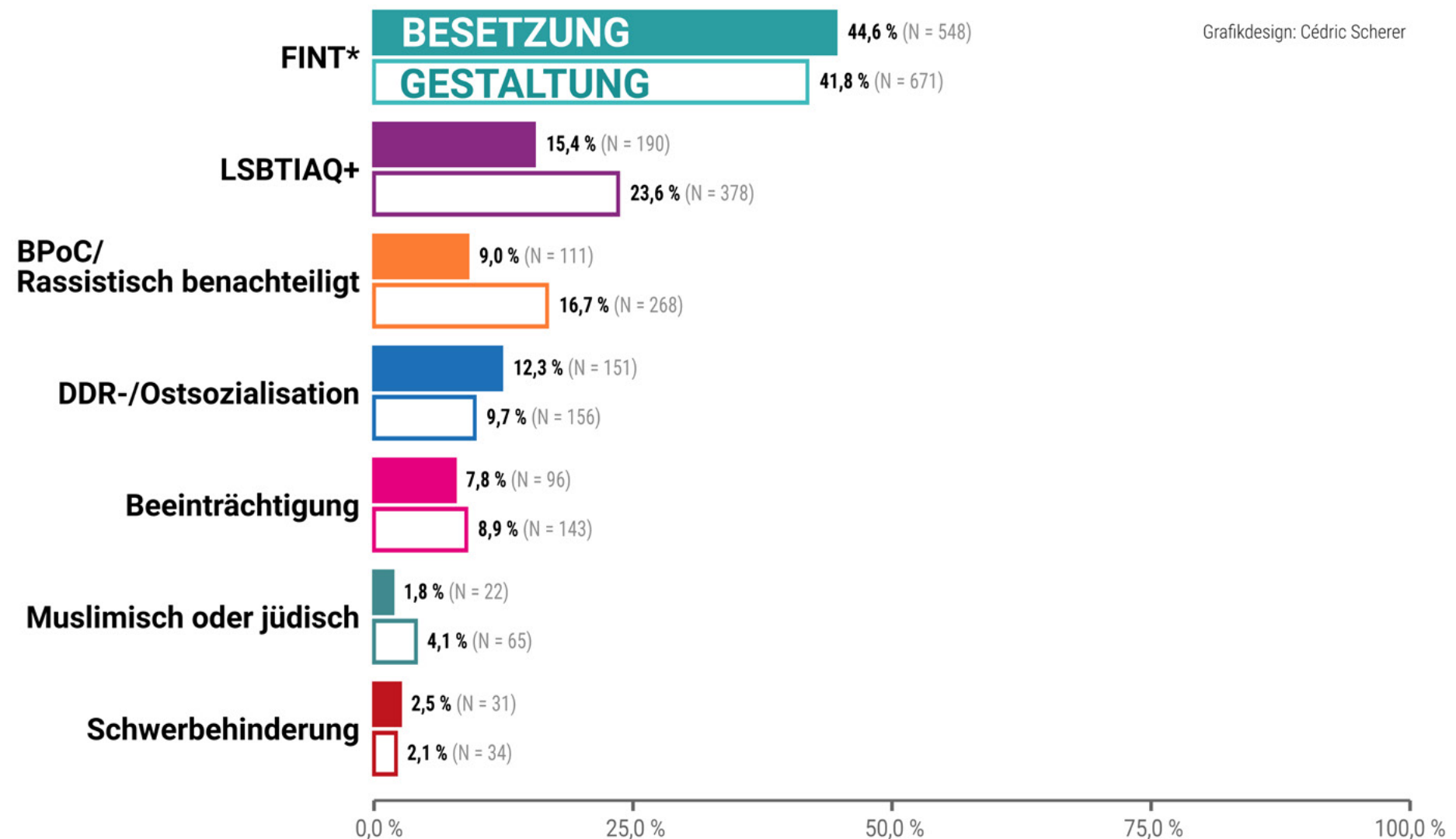
Prozentuale Anteile ausgewählter Gruppe in wichtigen Berufen

Besetzungsmacht:

Berufe, die darüber entscheiden, wer an den Geschichten vor - und hinter der Kamera arbeiten darf.

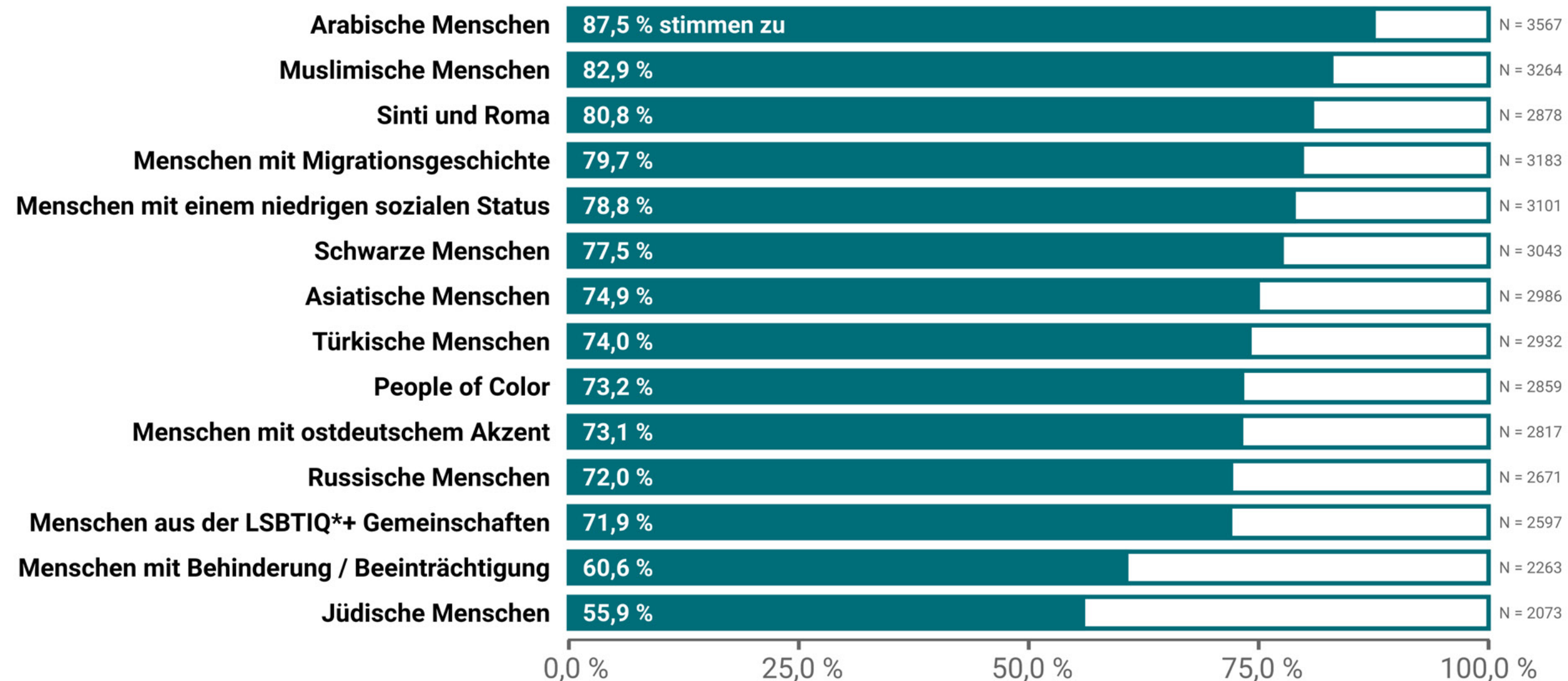
Gestaltungsmacht:

Berufe in der Filmbranche, die darüber entscheiden, welche Geschichten über das "Wir" erzählt werden.



Welche Gruppen werden im Film klischeehaft dargestellt?

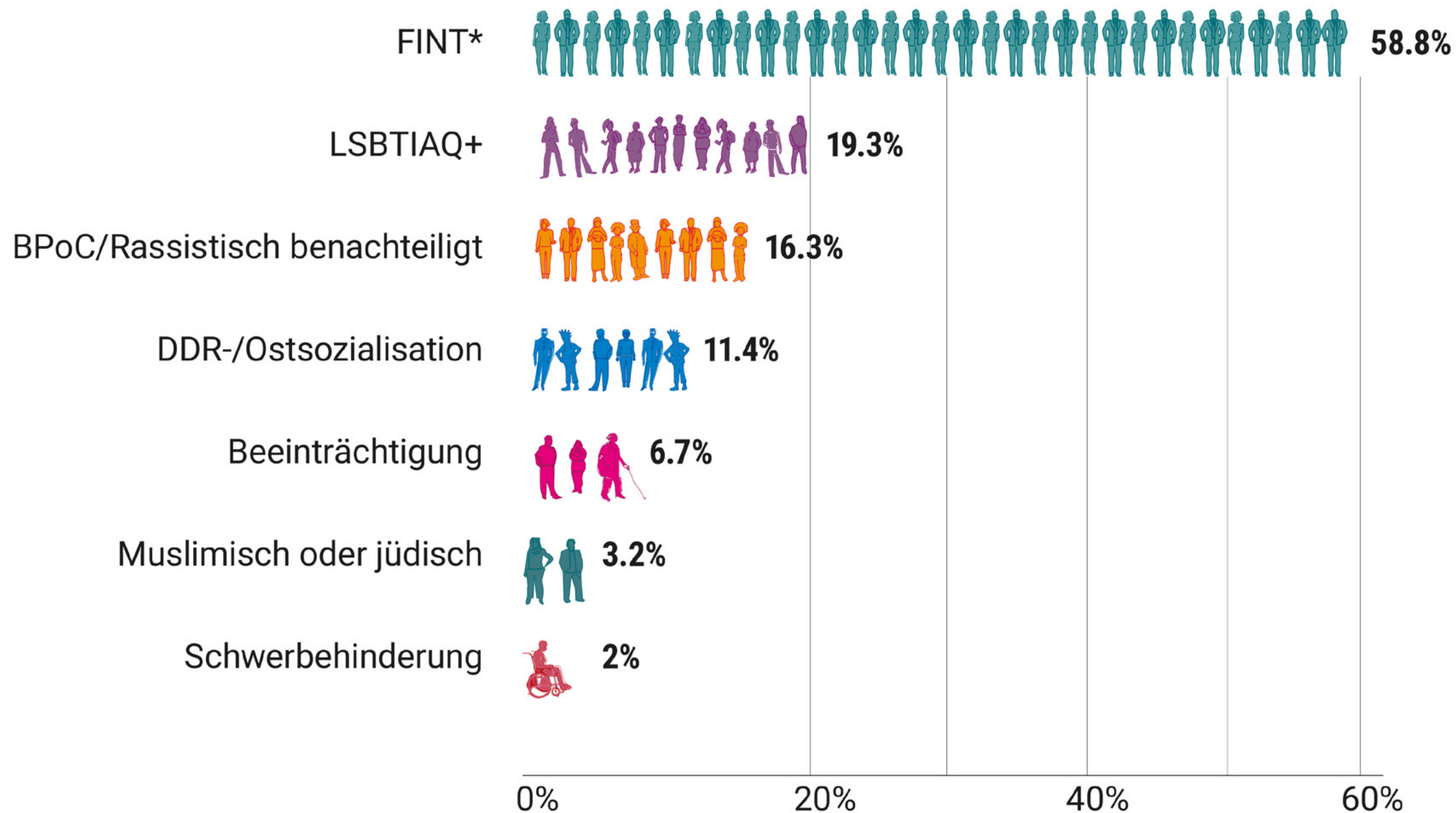
Einschätzungen der Filmschaffenden



Grafikdesign: Cédric Scherer

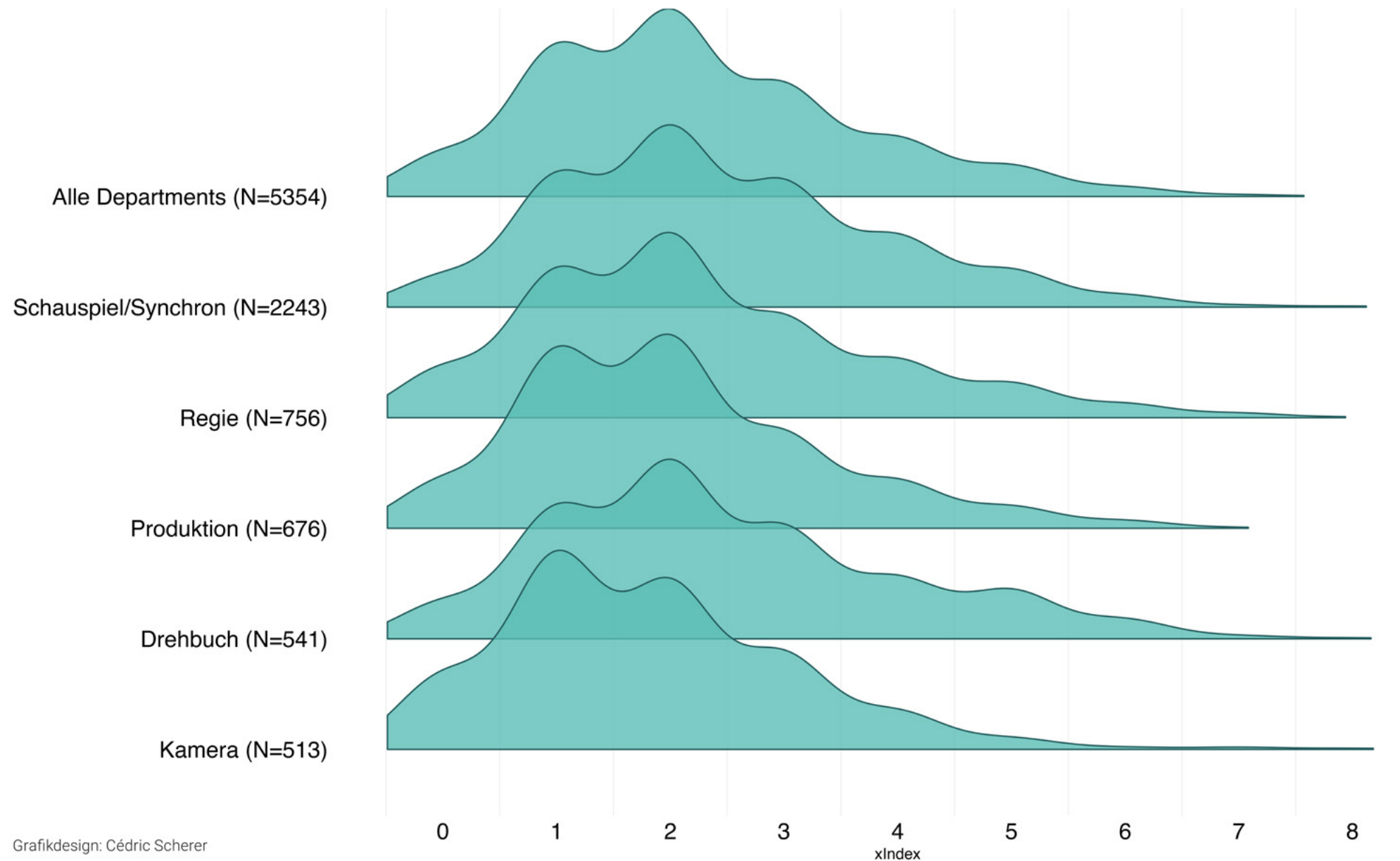
Stetig hohe Zustimmungswerte bei der Frage, ob die Befragten der Aussage zustimmen, dass die Darstellung der aufgeführten Gruppen klischeehaft ist.

Vielfalt im Schauspieldepartment



Vielfalt und Geschichten I

mehrere Vielfaltsmerkmale verschränken sich und führen zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen



Der Mehrfachzugehörigkeitsindex (X-Index) besteht aus 14 verschiedenen Merkmalen. Die meisten Befragten haben 1-3 Mehrfachzugehörigkeiten.

Vor allem BPoC/ rassistisch benachteiligte Menschen haben mehrere Zugehörigkeiten (bis zu acht)



Klischeehafte Darstellung: offene Angaben

“Caster und Agenten haben mir vorgeschlagen, einen anderen „weniger arabischen“ Künstlernamen anzunehmen. Wenn ich Arabisch am Set sprechen soll, werden afrikanische und asiatisch-arabische Länder verwechselt.“



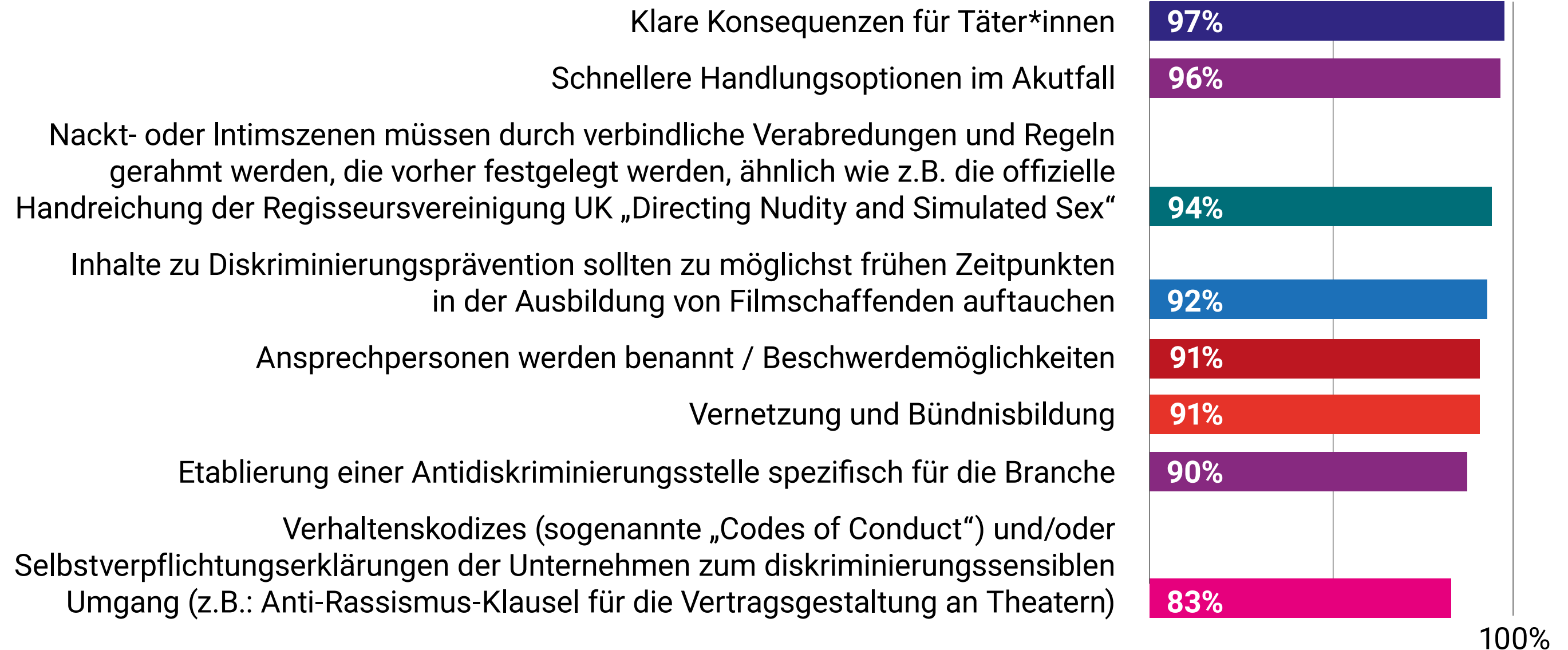
“Einmal wurde ein türkisch-deutscher Schauspieler als mein Vater gecastet: er hatte seitenweise Text auf Arabisch und es wurde von mir erwartet, dass ich ihm außerhalb der Dreharbeiten die arabische Sprache beibringe, was erstens (in ein paar Tagen) unmöglich ist und zweitens beschämend war, für alle Beteiligten.“

“Je nachdem was den Leuten gerade am besten passt, bin ich „die Türkin“ oder „die Iranerin“. Aber zu 90% bin ich für die meisten „die Türkin“, ich vermute weil viele gerne eine Erdogan/Kopftuch-Debatte mit mir führen wollen.“



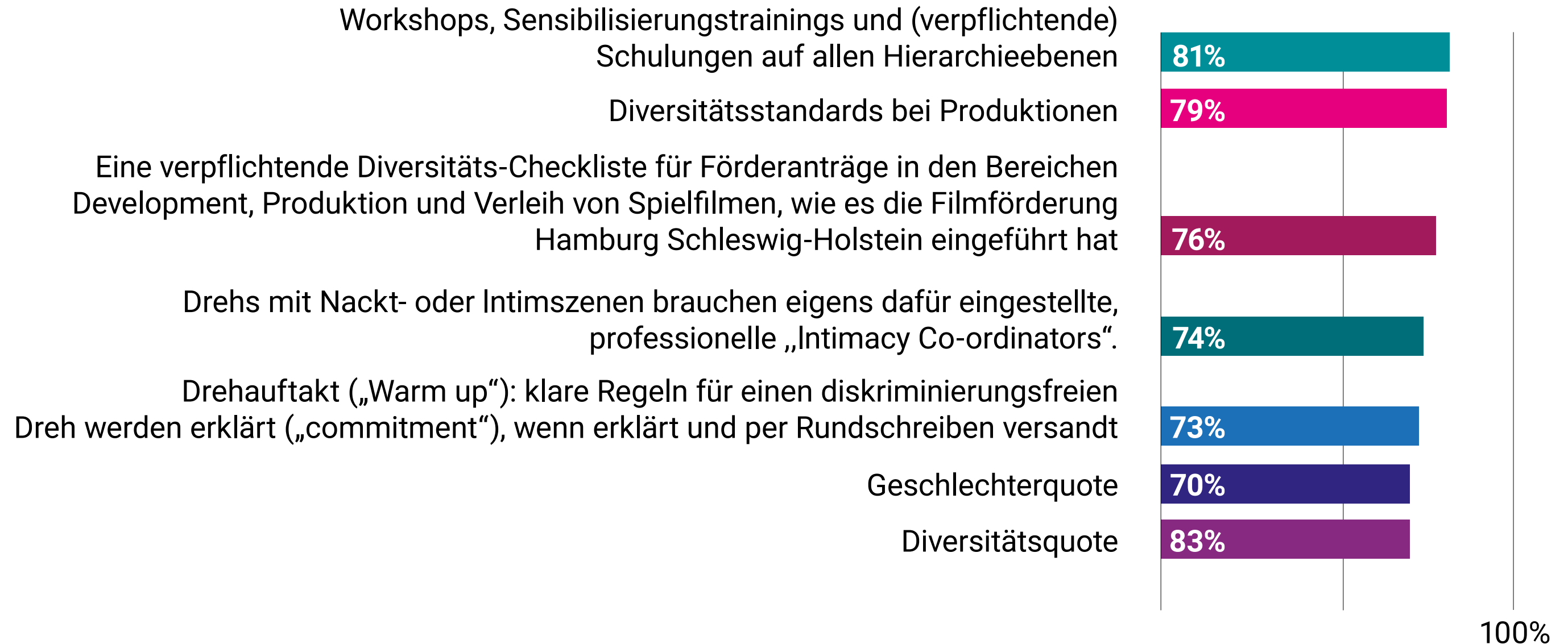
Maßnahmen zu Vielfalt und Antidiskriminierung I

Maßnahmen, die Filmschaffende für wirksam halten



Maßnahmen zu Vielfalt und Antidiskriminierung II

Maßnahmen, die Filmschaffende für wirksam halten



Presse

Bei Presseanfragen melden Sie sich bitte an presse@citizensforeurope.org



