

Der zähe Kampf um gleich lange Spiesse

Autor(en): **Ehrat, Noemi**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Filmbulletin : Zeitschrift für Film und Kino**

Band (Jahr): **64 (2022)**

Heft 398

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1035170>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Der zähe Kampf um gleich lange Spiessesse

TEXT Noemi Ehrat

Frauen bleiben in der Filmindustrie nach wie vor hartnäckig untervertreten. Die Erfahrung von Organisationen wie SWAN und Co. zeigt: Es braucht harte Fakten und finanzielle Anreize, um mehr Gleichstellung und Diversität zu erreichen.

Wie der deutsche Dokumentarfilm The Case You zeigt, sind sexuelle Belästigung und Gewalt selbst nach #MeToo noch nicht vom Tisch. Fünf Schauspielerinnen sprechen darin über ihre Erfahrungen bei einem traumatischen Casting mit einem Schweizer Regisseur. Doch eigentlich stellt dieser frappante Missbrauch nur die Spitze des Eisbergs einer fest verwurzelten Kultur von Sexismus und Misogynie in der Filmindustrie dar. Diese wird seit einigen Jahren unter anderem von verschiedenen Nichtregierungsorganisationen anhand von Zahlen und Statistiken sichtbar gemacht. Das European Women's Audiovisual Network (EWA), das in einer Studie die Situation in sieben europäischen Ländern untersuchte, spricht etwa von einer «signifikanten Unterrepräsentation» weiblicher Regisseurinnen «auf allen Ebenen der Industrie». Konkret heisst das: Zwar schliessen fast gleich viele Frauen wie Männer Filmschulen ab, doch verbleibt nur ein Anteil von 24 Prozent in der Industrie, und sogar nur 16 Prozent Frauen kommen an öffentliche finanzielle Mittel. Zudem: Bei bloss einem von fünf Filmen wird von einer Frau die Regie geführt.

In der Schweiz sieht die Situation nicht anders aus. Gemäss einer Studie zu Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen, die 2021 im Auftrag des Bundesamtes für Kultur (BAK) veröffentlicht wurde, machen Frauen in filmrelevanten Berufsverbänden bloss 37 Prozent der Mitgliederzahl aus – obwohl etwa gleich viele Frauen wie Männer Schweizer Filmschulen abschliessen. In der Kategorie «Kamera» sinkt der Wert sogar auf magere 13 Prozent.

Zwei, die sich intensiv mit diesen Zahlen beschäftigen, sind Julie Billy, Produzentin und Co-Präsidentin des französischen Collectif 50/50, sowie Azra Djurdjevic, Produzentin und Co-Präsidentin ad interim des Swiss Women's Audiovisual Network (SWAN).

Daten und Zahlen als Kampfmittel

«Die Anerkennung für Frauen in der Filmindustrie hat sich in den letzten Jahren zwar geändert, aber die Zahlen sind gleich tief geblieben», betont Billy. Deswegen sei es so wichtig, dass ein Film wie Titane die Palme d'or gewonnen hat: «Titane hat den Preis nicht gewonnen, weil Julia Ducournau eine Frau ist. Sondern weil der Film sehr mutig und innovativ ist», sagt sie.

Weil sich die Zahlen nicht oder nur träge verändern, gibt es eben Organisationen wie das EWA, das Collectif 50/50 oder SWAN. Was sie eint, ist ihr Ziel und ihre Strategie: Gleichberechtigung der Geschlechter und mehr Diversität in der Filmindustrie zu erreichen und durch Daten und Zahlen auf die fehlende Gleichstellung aufmerksam zu machen.

«Frauen reichen oft Projekte für weniger Geld ein und bekommen entsprechend auch weniger.»



Azra Djurdjevic, Produzentin und Co-Präsidentin ad interim des Swiss Women's Audiovisual Network (SWAN)

Das Collectif 50/50 entstand 2018 aus der Organisation *Le Deuxième Regard* und ist sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene tätig. Heute hat das Collectif 900 Mitglieder – und durch seine vielen innovativen und erfolgreichen Projekte international eine Vorreiterrolle inne. So arbeitet die Organisation etwa mit Netflix an einem Mentoring-Programm für «junge Talente diverser Herkunft», hat gemeinsam mit der staatlichen Filmförderungsbehörde CNC einen «parity bonus» eingeführt, indem Produktionen, deren Crew ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis hat, Anspruch auf einen finanziellen Bonus von 15 Prozent haben, und hat die «50/50-Bibel» erarbeitet, ein Verzeichnis von Frauen und Menschen mit diversen sozialen, ethnischen und kulturellen Hintergründen oder Handicaps, die in der Filmindustrie arbeiten. «Es ist wie ein LinkedIn der Diversität und Gleichstellung

im Film», erklärt Billy die «Bibel». Viele Produzenten sagten, sie wüssten nicht, wo sie eine diverse Crew finden könnten. «Dies ermöglicht uns, auf die Website zu verweisen: «Hier ist ein Tool, nutzt es, ruft die Registrierten an», sagt Billy. Das französische Staatsfernsehen France TV hat letztes Jahr sogar angekündigt, 30 Prozent weibliche Filmschaffende in seinen audiovisuellen Programmen zu beschäftigen, und legt seinen Produzent:innen nahe, das Directory zu benutzen. Aktuell richtet sich das Verzeichnis ausschliesslich an französische Filmschaffende. «Ich würde gerne eine Bibel auf europäischer Ebene haben, das wäre der nächste Schritt», so Billy.

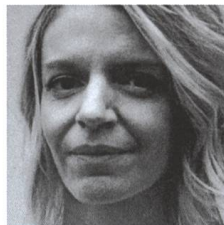
Regisseurinnen verschwinden

Die «50/50-Bibel» mag zwar noch nicht ganz Europa umfassen, doch auch SWAN hat ein eigenes Verzeichnis für Filmschaffende in der Schweiz etabliert. «Wir haben über 200 Mitglieder, die sich angemeldet haben», führt Djurdjevic aus. «Das Directory existiert und wird genutzt, aber es hätte noch Potential.» Tatsächlich kennen sich die beiden Organisationen und sind in regem Austausch, sowie in Kontakt mit weiteren Partnerorganisationen. Denn die Probleme, gegen die sie ankämpfen, sind oft dieselben.

Da wäre etwa die Frage nach der Finanzierung von Projekten. «Frauen reichen oft Projekte für weniger Geld ein und bekommen entsprechend auch weniger», so Djurdjevic. Als Frau getraue man sich dann auch viel seltener, ein grösseres Projekt einzureichen, wenn man ja immer nur sieht, dass Frauen weniger Geld bekommen und für kleinere Projekte gebucht werden. Ein Teufelskreis. Dass Spielfilme mit einem Budget von 2.5 bis 5 Millionen CHF vor allem an Männer gehen, belegt auch die BAK-Studie.

Billy holt weiter aus, um das Phänomen zu erklären. Generell sei es so, dass ein Film mehr Erfolg habe, je grösser das Budget ist. «Frauen erhalten rund 37 Prozent tiefere Budgets für ihre Filme als Männer», sagt sie. «Wir haben soeben die Resultate einer neuen entsprechenden Studie veröffentlicht und die Diskrepanz ist... offensichtlich». Zudem sei immer wieder die Frage aufgekommen, wieso Frauen nach ihrem ersten Feature Film regelrecht «verschwinden»: Während in Frankreich bei 43 Prozent aller ersten Langspiel-filme von Frauen Regie geführt wird, sind es bei darauffolgenden zweiten Projekten nur noch 24 Prozent. Gerade wenn der erste grosse Film nicht so erfolgreich ist, würden sich viele Regisseurinnen nicht «legitimiert» fühlen, einen weiteren Film zu drehen. «Deswegen wollen wir Frauen bestärken, indem wir viel über die Filme von Regisseurinnen sprechen, Networking-Anlässe organisieren und sie auf unseren Social-Media-Kanälen ins Rampenlicht stellen.»

«Wir müssen uns bewusst werden, wie **Weiss und bourgeois** die Industrie ist und wie prekär die Arbeitsbedingungen sind, gerade für Kreativschaffende.»



Julie Billy, Produzentin und Co-Präsidentin des französischen Collectif 50/50

Und Frauen sind nicht nur in der Unterhaltungsindustrie untervertreten. SWAN hat Zahlen zu den gesamten EDIs, den Schweizer Auftrags- und Werbefilm-preisen, für die letzten sieben Jahre erhoben. Generell gebe es kaum Frauen im Auftragsfilm, so Djurdjevic. «In den Kategorien mit den üblicherweise kleineren Budgets gibt es 55 Prozent Produzentinnen und ab und zu eine Frau in der Regie oder beim Schnitt. Und im kommerziellen Bereich, wo man die grossen Budgets hat, da sinkt die Zahl der Frauen in der Produktion auf 30 Prozent.» In den kreativen Produktionen Regie, Kamera, Schnitt sei 2021 keine einzige Frau zu finden.

Dies ist auch insofern problematisch, als dass Frauen somit oft grosse Projekte fehlen, um ihr Port-

folio aufzubauen. «Frauen bleiben dann zurück und verpassen diesen Schritt», so Djurdjevic. Gerade, wenn man eine gewisse Zeit nach dem Uni-Abschluss nichts Grösseres machen kann, werde es immer schwieriger.

Boys' Clubs und unbezahlte Arbeit

Was sie an der Studie des BAK speziell begrüsse, sei die klare Aussage, dass die fehlende Gleichberechtigung eben nicht auf einen Mangel an Interesse oder Talent seitens der Frauen zurückzuführen sei, sondern eben am System liege. Als strukturelle Hindernisse werden in der Studie ein erschwerter Zugang zum «Buddy-System» für Frauen und Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren, genannt. «Durch diese Boys' Clubs, also Männer, die mit Männern beispielsweise ein Bier trinken gehen, werden Aufträge auch schneller unter Männern verteilt, und das erschwert Frauen den Einstieg sowie das Netzwerk zur Industrie», erläutert Djurdjevic.

Zudem sei es in der Filmbranche üblich, dass man oft weitaus mehr als 100 Prozent arbeitet. Gleichzeitig falle die Zeit der Familienplanung häufig in die Zeit, in der man den zweiten grossen Spielfilm drehen würde. «Mit Familie ist es noch schwieriger, ein Drehbuch zu schreiben oder Regie zu führen, und ein Zimmer für sich selbst zu haben, wie Virginia Woolf schon sagte», so Billy.

Doch auch die Arbeit, die die Vorstände des Collectif 50/50 und von SWAN leisten, ist grösstenteils unbezahlt und verschlingt viel Zeit. «Unsere Projekte sind zwar finanziert, doch das Fundraising für die Projekte sowie die Struktur, tägliche Arbeit und 20 Prozent unserer Arbeit innerhalb der Projekte sind Freiwilligenarbeit», erzählt Djurdjevic. Sie selbst investiert einen Grossteil ihrer Zeit für SWAN – nebst ihrer Vollzeitstelle als Produzentin. «Es gibt so viel, das man noch machen müsste, und es ist schwierig, nicht alles bedienen zu können», meint sie. Zudem: «Wir alle bei SWAN würden uns gerne aufs Filmmachen fokussieren, statt für Gleichstellung zu kämpfen. Aber solange die Zahlen zeigen, dass Frauen nach wie vor untervertreten sind, braucht es SWAN leider.»

Billy sieht dies ähnlich. Ihre Arbeit beim Collectif 50/50 ist ebenfalls unbezahlt. «Nun haben wir ein Team von vier Personen angestellt, damit wir nicht alles selbst machen müssen», erklärt sie. Das Komitee besteht aus 20 Leuten, und Billy selbst bildet gemeinsam mit den Produzentinnen Laurence Lascary und Sandrine Brauer das o-Präsidium. «Wir alle haben Filme zu produzieren, zu schreiben, zu programmieren oder Regie zu führen», betont auch sie.

«Wir müssen uns bewusst werden, wie Weiss und bourgeois die Industrie ist und wie prekär die Arbeitsbedingungen sind, gerade für Kreativschaffende», sagt Billy weiter. Es liege an Filmschaffenden, die Branche zu öffnen, und es liege in der Verantwortung der Produzent:innen und Regisseur:innen, die Filmindustrie für Angehörige diskriminierter Gruppen zugänglicher zu machen. Auch Djurdjevic bekräftigt, wie wichtig es ist, eine diverse Crew oder ein diverses kreatives Team am Set zu haben: «Dann werden diese Aspekte viel eher umgesetzt, als wenn nur Weisse Männer an einem Film arbeiten.» Tatsächlich zeigen auch die Ergebnisse der BAK-Studie, dass Regisseurinnen eher Frauen einstellen.

Und doch: Es habe in den letzten Jahren Veränderungen gegeben, sagen beide Produzentinnen unabhängig voneinander. «Es hat sich einiges getan, seit ich in der Branche angefangen habe», meint Djurdjevic. Es sei nur schon wichtig, dass die Diskussion rund um Gleichstellung und Diversität angestossen wurde und das BAK mit der Gender Map seit 2017 für jeden fertiggestellten öffentlich finanzierten Film Daten zur Geschlechterverteilung vor und hinter der Kamera erfasst. «Dies gibt einem endlich ein Tool, um in Diskussionen auf Zahlen und Studien verweisen zu können», so Djurdjevic. Zudem sei es ein langer Prozess, denn: «Man kann nicht eine Branche komplett umkrepeln, es braucht die ganze Gesellschaft, die umdenkt». ■