

Vielfalt im TV
10. Mai 2022

Wie werden Filme und Serien wirklich diverser?

von Kathrin Hollmer



Queere Serie „All You Need“

Foto: ARD

Eine Serie mit vier schwulen Hauptfiguren. Das gab es im öffentlich-rechtlichen Fernsehen vorher noch nicht. Vergangenes Jahr lief die erste Staffel der fiktiven ARD-Produktion „All You Need“. Im April nun die Fortsetzung. Für Juni ist ein NDR-Tatort angekündigt, für den „Das Erste“ damit wirbt, dass knapp ein Fünftel der beteiligten Menschen vor und hinter der Kamera BIPOC (Black, Indigenous and People of Color) sind. Bei ZDFneo startet im Mai „Becoming Charlie“, eine Serie über „das Suchen und Finden der eigenen Nicht-Binarität“. Queere fiktionale Geschichten wurden zuletzt auch in „Loving Her“ und „Wir“ (beides ZDF), der ARD-Serie „Eldorado Kadewe“ sowie der RTL-Serie „Friedmanns Vier“ erzählt. Und am 31. Mai steht am „Diversity-Tag“ der ARD das ganze Programm im Zeichen der Vielfalt.

Seit sich die UFA 2020 als erste Produktionsfirma in Deutschland zu mehr Diversität vor und hinter der Kamera verpflichtet hat, spricht die Film- und Fernsehbranche viel über Vielfalt und darüber, dass sich etwas ändern muss. Die ARD hat 2021 mit dem „Diversity Board“ ein

senderübergreifendes Netzwerk für mehr Vielfalt im Programm gestartet. Seit 2021 gibt es das Bündnis „Medien für Vielfalt“ von ARD, ZDF, Deutsche Welle, Deutschlandradio, der RTL-Gruppe und ProSiebenSat.1. Die ARD-Tochter Degeto nutzt einen „Leitfaden für mehr Diversität“. „Diversity“ ist ein Label geworden, mit dem nicht nur Heidi Klum gerne ihre Sendung schmückt.

„Diversity Circle“

Die Produktionsfirma UFA will bis 2024 in ihren Produktionen die Gesellschaft in ihrer Vielfalt abbilden. Im März veröffentlichte sie eine Zwischenbilanz ihrer Selbstverpflichtung: 53 Prozent der Hauptrollen und 43 Prozent der Nebenrollen sind weiblich besetzt. Neun Prozent der Hauptrollen in UFA-Produktionen sind PoC und elf Prozent LGBTIQ+. Zum Vergleich: In der Bevölkerung sind zehn Prozent PoC, rund elf Prozent der Deutschen ordnen sich nicht als heterosexuell ein. Anders sieht es beim Thema Behinderung aus. 3,4 Prozent der Hauptfiguren in UFA-Produktionen haben eine sichtbare Beeinträchtigung, aber rund sechs Prozent der Bevölkerung.

Läuft doch alles! Oder nicht?

Doch tut sich im Programm auch wirklich genug? Fünf Jahre nach der ersten großen Studie der MaLisa-Stiftung zur audiovisuellen Diversität wies die Auswertung 2021 teilweise Fortschritte nach. Doch die Studie zeigt auch: die Vielfalt der in Deutschland lebenden Menschen bildet das Fernsehprogramm noch nicht ab. Insbesondere queere Menschen, BIPOC sowie Menschen mit Behinderung sind im deutschen Fernsehen unterrepräsentiert. Es „wird eine überwiegend weiße und männliche Welt gezeigt“, sagte Elizabeth Prommer vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock bei der Vorstellung der Studie im Herbst 2021.

Bisher stand vor allem die Geschlechtergerechtigkeit im Fokus – und auch das in einem wenig ambitionierten Tempo. Die Degeto hat sich 2015 verpflichtet, mehr Regisseurinnen zu beauftragen. Mittlerweile führt bei einem Viertel der fiktionalen Degeto-Produktionen eine Frau Regie. Natürlich vergehen von der Idee bis zur Umsetzung eines Films Monate bis Jahre, doch 25 Prozent nach sieben Jahren sind wenig – und entsprechen etwa dem europäischen Schnitt: Laut der

Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle hatten zwischen 2016 und 2020 23 Prozent aller Spielfilme Regisseurinnen.

Die MaLisa-Studie

Vier Jahre nach der Studie über Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen veröffentlichte die MaLisa-Stiftung 2021 eine Fortschrittsstudie zum Thema Audiovisuelle Diversität. Derzufolge sind viele Gruppen unterrepräsentiert. In fiktionalen Fernsehproduktionen sind rund zwei Prozent der Protagonist:innen als homosexuell oder bisexuell lesbar. Elf Prozent der Protagonist:innen in TV-Programmen haben Migrationsgeschichte, das trifft aber auf 26 Prozent der Menschen in Deutschland zu. Fünf Prozent der Protagonist:innen in Serien und Filmen können laut Studie als PoC gelesen werden. Nur 0,4 Prozent der Protagonist:innen haben eine sichtbare Behinderung.

Checkliste für Produktionen

Das langsame Tempo hat auch damit zu tun, dass die Initiativen und -bündnisse der Sender und Produktionen bisher freiwillig und vage („mehr Regisseurinnen“) sind. Die UFA hat im Frühjahr eine Zwischenbilanz ihres Diversitätsprogramms veröffentlicht (siehe Kasten). Ob und was – und wann etwas – aus den guten Vorsätzen konkret wird, die groß angekündigt worden sind, ist den Sendern und Produktionsfirmen überlassen.

Im BR-Kulturmagazin „kinokino“ forderte die Schauspielerin und Regisseurin Sheri Hagen im April, dass Diversität Bestandteil des Filmförderungsgesetzes in Deutschlands wird. „Es ist bisher nur ein Halbsatz, eine Fußnote“, sagt sie in dem Beitrag.

Welche Geschichten erzählt werden, darüber entscheidet häufig die Filmförderung. Die Checklisten der Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein („MOIN“) zum Beispiel sind durchaus konkret. Wer dort einen Antrag stellt, muss Fragen beantworten wie: Sind die Geschlechter in der Geschichte ausgeglichen repräsentiert dargestellt? Tauchen Figuren mit anderer als heterosexueller Orientierung auf? Kommen bei den Figuren People of Color vor? Werden Figuren mit einem unterprivilegierten sozioökonomischen Hintergrund dargestellt? Werden Figuren erzählt, die Menschen mit Behinderung darstellen?

Auch die ARD setzt Diversity-Checklisten ein. „Als Arbeitsinstrument sind sie Teil des Qualitätsmanagements und dienen dazu, sich bewusst zu machen, ob die gesellschaftliche Vielfalt in unseren Angeboten ausreichend abgebildet wird“, sagt die ARD-Vorsitzende und RBB-Intendantin Patricia Schlesinger. Der RBB koordiniert die Aktivitäten des „Diversity Boards“ der ARD. „Quoten oder Checklisten können hilfreich sein, um zu sensibilisieren und zu überlegen, was zu tun ist, um mehr Diversität zu erreichen.“

Lässt sich Diversität also per Checklisten schaffen? Hier eine queere Figur mal schnell ins Drehbuch geschrieben – erledigt! Da noch eine Person of Color oder einen einen Menschen im Rollstuhl – Häkchen dahinter und fertig?

In der Branche gibt es auch Kritik an der Checkliste. Sie schränke die künstlerische Freiheit ein. „Die Listen sollen anregen statt einschränken“, kontert FFHSH-Sprecherin Claudia Hartmann. „Wir wollen kreative, überraschende und frische Geschichten auf den Kinoleinwänden sehen – dazu brauchen wir mehr als die typisch ‚weiße‘ oder heteronormative Sicht auf die Dinge.“

Es gebe „durchaus Stoffe, bei denen es richtig ist, dass zum Beispiel nur weiße Männer vorkommen“, sagt Hartmann. Die Gründe dafür wolle man aber wissen und verstehen. Und dafür seien die Listen da. „Projekte, bei denen man merkt, dass das Thema Diversität keine Rolle spielt, werden es allerdings schwer haben, an unseren Gremien vorbeizukommen.“ Zum Beispiel? „Familiengeschichten oder Beziehungsdramen, in denen bis in die Nebenrollen weiße Cis-Personen aus dem Mittelstand vorkommen. Oder aber auch Weltkriegsdramen, bei denen zum Beispiel hinter der Kamera keine einzige Position mit diverssem Background dabei ist.“

„Diversity-Washing“

Die Schauspielerin, Drehbuchautorin und Produzentin Sara Fazilat ist skeptisch, ob Checklisten ausreichen, um vielfältigere Perspektiven zu erzählen. „Wenn es um das bloße Abhaken von Kategorien geht, besteht die Möglichkeit, dass man ‚Tokenism‘ betreibt“, sagt sie. Eine Art „Diversity-Washing“. Die Befürchtung: marginalisierte Gruppen könnten nur symbolisch abgebildet werden. „Man kennt das, wenn im

Fernsehen im Hintergrund eine Person of Color zu sehen ist, die zum Beispiel im Café bedient, aber nichts zur Handlung beiträgt oder eine eigene Stimme bekommt“, sagt Fazilat.



Sara Fazilat in ihrem Film „Nico“

Foto: Darling Berlin/UCM.ONE

Über Checklisten lässt sich vielleicht überprüfen, ob Diversität oberflächlich abgebildet wird, aber nicht, wie sie erzählt wird. Auch dazu hat die MaLisa-Stiftung Zahlen, wenn auch nur zum Thema Geschlechtergerechtigkeit: Der Studie zufolge ist die im Kinofilm sichtbare Frau für gewöhnlich jung und schlank und wird „im Kontext von Partnerschaft und Beziehung erzählt“. „Männer hingegen haben erkennbare Berufe, sind auch mal übergewichtig und werden insgesamt vielschichtiger dargestellt.“ Eine bloße Quote bringt nicht viel, wenn Frauen weiterhin vor allem Love Interest sind.

„Diversität fängt nicht mit einer Checkliste an, sondern schon bei der Idee und beim Drehbuchscheiben. Wenn man in ein Drehbuch halbherzig zwei queere Rollen hinzufügt, damit man das beim Antrag auf Filmförderung ankreuzen kann, bleiben diese Rollen oft oberflächlich. Man muss diese Geschichten erzählen wollen“, sagt der Schauspieler Philipp Leinenbach, der 2021 an der „ActOut“-Initiative mitgewirkt hat. Wer Drehbücher halbherzig auf Vielfalt pimpt, reproduziert Klischees. „Schwule Männer werden häufig laut, bunt und schrill dargestellt, dabei ist das nur eine von so vielen Facetten queerer Menschen“, kritisiert Leinenbach.

Vielfalt mit dem Holzhammer

Und auch wenn eine Produktion originär divers ist, werden oft Klischees reproduziert. „All You Need“ wurde für Szenen im Sauna-Club oder im Leder-Laden als „Stereotypen-Stadl“ kritisiert. Auf dem Titelbild der zweiten Staffel in der ARD-Mediathek sitzen die beiden Hauptfiguren auf einer Flamingo-Luftmatratze. Wozu? Damit auch alle verstehen, dass sie es mit einer queeren Serie zu tun haben?



Serien-Paar auf Flamingo

Screenshot: ARD Mediathek

Auch Sara Fazilat habe als Schauspielerin schon viele „Klischeeangebote“ bekommen. „Meine Rollenangebote waren oft einem bestimmten Stereotypen zugeordnet“, erzählt Fazilat, die in Teheran geboren und in Bremen aufgewachsen ist. Sie habe sich mehrmals geweigert, in ihren Rollen gebrochenes Deutsch zu sprechen. „Wenn BIPOC auftauchen, dann ist ihre Herkunft meist ein Problem, oft sind sie in dienender Position, zum Beispiel als Kellner:in, oder kriminell, damit werden mediale Stereotype reproduziert“, sagt Fazilat.

Sie wünsche sich, dass auch nicht-weiße Ärzt:innen im Fernsehen auftauchen, damit sich Sehgewohnheiten ändern. Es gibt einzelne Produktionen, die es bewusst anders machen. Warner TV (früher TNT) besetzte den Schauspieler Kida Ramadan („4 Blocks“) zum Beispiel nach Gangster-Rollen als Arzt in der Serie „Arthurs Gesetz“.

Die Checkliste der FFHSH fragt sogar nicht nur nach bloßer Sichtbarkeit, sondern auch nach dem Inhalt. Zum Beispiel, durch welche Ansätze in der Figurenentwicklung klischeehafte Rollenbilder

vermieden werden. Oder ob die Handlung maßgeblich beeinflusst ist von Themen wie Migration und Vertreibung, sexuellen Identitäten oder dem Leben mit Behinderung.

Dass viele Gruppen in Filmen und Serien entweder nicht oder stereotyp dargestellt werden, stört Fazilat schon lange. Aus diesem Grund hat sie angefangen, Produktion zu studieren. Sie wolle inhaltlich gestalten und mitentscheiden, welche Geschichten erzählt werden. „Ich wollte die Menschen abbilden, die nicht in den Produktionen sichtbar sind und keine Stimme haben.“

Fazilats Produktions-Debüt „Nico“ (Kinostart am 12. Mai), an dem sie auch als Autorin mitgeschrieben hat, könnte in der Diversity-Checkliste viele Häkchen machen: sexuelle, kulturelle und sozioökonomische Vielfalt, unterschiedliche Altersgruppen, Behinderung – all das kommt vor in „Nico“. Aber was den Film von anderen unterscheidet, ist, wie selbstverständlich Diversität erzählt wird, nämlich nicht als bestehendes Problem für die Figuren, sondern als Alltag, als Normalität. Nebensätze charakterisieren eine Figur als lesbisch, was nicht weiter thematisiert wird. Der Film ist kein Blick auf die deutsch-persische Altenpflegerin Nico, sondern gibt ihr eine Stimme. Diversität ist hier kein Etikett, sondern Teil der fiktionalen Realität der Hauptfiguren – und der Filmemacherinnen. „Nico“ lief auf 48 Filmfestivals und hat bisher elf Preise gewonnen.

Trotzdem finde Fazilat Checklisten, Selbstverpflichtungen und Leitfäden für Diversität wichtig. Fürs Bewusstsein und weil sie so etwas wie eine „Brückentechnologie“ seien. „Ich dachte früher auch, ich will keine Frauenquote, weil ich mit meiner Qualität überzeugen will, aber ohne Quote ändert sich nichts.“

Und wer steht hinter der Kamera?

Wichtig sind die Diversity-Checklisten gerade auch für Positionen hinter der Kamera, für Produzent:innen, Regisseur:innen und Drehbuchautor:innen. Der Studie der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle zufolge waren von 2016 bis 2020 zehn Prozent der Kameraleute und 27 Prozent der Drehbuchautor:innen in Europa Frauen. Offizielle Erhebungen über den Anteil von BIPOC oder queeren Menschen gibt es nicht.



Vielfältige Crew beim NDR-Tatort „Schattenleben“

Foto: NDR/O-Young Kwon

Der NDR hat bei der Produktion von „Tatort: Schattenleben“ im vergangenen Jahr erstmals einen sogenannten „Inclusion Rider“ eingesetzt. Das ist eine Vertragsklausel, mit der sich eine Produktionsfirma verpflichtet, Stab und Cast vielfältig zu besetzen. Die Regisseurin Mia Spengler hat das als Bedingung für ihr Mitwirken gemacht. Der Film (am 12. Juni in der ARD) spielt in der linken Szene der FLINTA (Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen). Tatsächlich sind unterschiedliche sexuelle Orientierungen und Hautfarben sichtbar, selbstverständlich, ohne dass es zum Thema wird. Die Perspektive bleibt beim klassischen Tatort-Duo. Im Interview in der Pressemappe berichtet Spengler von Herausforderung, die Klausel zu erfüllen:

„Mit dem aktuellen Stand an Fachkräften lässt sich der Inclusion Rider kaum erfüllen. Die Leute sind einfach nicht da. Auch der ohnehin schon spärliche Nachwuchs ist sehr divers. Das liegt an der strukturellen Benachteiligung in den letzten Jahrzehnten. Doch niemand fühlt sich so recht zuständig, auf diesem Gebiet etwas zu ändern. Das ist in Deutschland eine Volkskrankheit. Man bedauert

sich stattdessen, ach, ich wünschte ich könnte etwas tun, aber es ist mir leider nicht möglich.“

Was man tun kann, fasst Hartmann von der FFHSH zusammen: „Wir brauchen mehr Ausbildungsmöglichkeiten, mehr Empowerment und eine gerechtere Teilhabe an Entscheidungen.“ Am Ende geht es um die Entscheider:innen: „Was für uns neben der Einführung der Checklist ein wirklicher ‚Gamechanger‘ war, ist die diversere Besetzung unserer Entscheidungsgremien. So haben mittlerweile rund 23 Prozent unserer Gremienmitglieder einen Migrationshintergrund und/oder identifizieren sich als People of Color. Das ist ein bedeutender Unterschied zu früher und dadurch ist das Thema Diversität fester Bestandteil der Debattenkultur in unseren Entscheidungsgremien geworden.“

In Deutschland, sagt Schauspielerinnen Sara Fazilat, werde Diversität immer als Herausforderung, als Auflage und Problem gesehen, dabei ist es eine Qualität. Man erreiche viel mehr Menschen, wenn die unterschiedlichsten Gruppen präsent sind. Neue Stimmen, frischer Erzählstil, verschiedene Gesichter und Perspektiven seien notwendige Voraussetzungen für eine vitale und international konkurrenzfähige Filmwirtschaft, sagt Hartmann von der FFHSH.

„Diversity sells“, heißt es in den USA, insbesondere bei den Streaming-Diensten, längst. Auch in deutschen Streaming-Produktionen wie „The Mopes“ (Warner TV Comedy) oder „How To Sell Drugs Online (Fast)“ (Netflix) sind Figuren lesbisch oder BIPOC, ohne dass es Thema ist. Wie ihre Mutterkonzerne arbeiten auch sie für einen internationalen Markt, suchen und finden häufig den Erfolg in der Nische und können keine Angst um die Quote verschieben – wie das lineare Fernsehen. Das gefällt sich heute zwar auch mit dem Label „Diversity“, aber entsprechende Programme laufen häufig spät in der Nacht oder auf den Spartensendern – statt zur Primetime im Hauptprogramm. „Eldorado KaDeWe“ lief zwar zur Primetime im Ersten, die zweite Staffel von „All You Need“ aber erst ab 22.50 Uhr und „Loving Her“ um 21.40 Uhr bei ZDF neo.

Die Autorin



Foto: Georg Jorczyk

Kathrin Hollmer arbeitet als freie Journalistin in München. Sie schreibt nicht nur über Filme und Serien, sondern diskutiert auch gern in Jurys darüber, insbesondere, wie Frauen und Diversität erzählt werden.

Quelle: <https://uebermedien.de/71338/wie-werden-filme-und-serien-wirklich-diverser/>