

Positionierung von Frauen im Filmbusiness

Frauen!: Positioniert euch!!!



Ein Fachartikel von Melanie Benna
Februar 2020

Auch in diesem Jahr steht der Monat Februar ganz im Glanze der Filmauszeichnungen und Festivals. Zuerst mit der Oscarverleihung und dicht gefolgt von der Berlinale. In diesem Zusammenhang brodelt auch immer wieder das Thema Gender und Film auf.

Zu wenig Frauen in Schlüsselpositionen, kaum tragende weibliche Rollen über 40 und viel zu wenig Filmemacherinnen denen ein großes Budget anvertraut wird, heißt es.

Gegenstimmen und Verteidiger des Ist-zustandes rufen nicht weniger laut zurück: Zu wenig qualifizierte Frauen, mit zu wenig praktischer Erfahrung und für reife Frauen vor der Kamera fehle einfach der Stoff.

Doch was ist wirklich an den beidseitigen Aussagen dran? Hat diese hoch emotionale Dis-

kussion wirklich einen wahren Kern? Was steckt dahinter und kann man etwas ändern?

Ich habe mich mit den aktuellen Zahlen und Fakten zu diesem Thema beschäftigt und daraufhin mit drei international unglaublich erfolgreichen Filmfrauen über ihre Erfahrungen gesprochen. Die Lösungen zum Ausstieg aus diesem lose – lose Kreislauf haben selbst mich überrascht.

Melanie Benna alias Mel liebt und lebt Stunts und Comedy mit all ihren Facetten. In den letzten zehn Jahren widmete sie sich voller Leidenschaft als Stuntfrau und kreative Sparringspartnerin für Regie und Produktion dem Stunt Department. Auf internationaler Ebene hat sie mit Filmgrößen wie den Wachowskis, Gore Verbinski und Elisabeth Banks gearbeitet.

Für ihren Traum, ein Buch über die witzigsten Setgeschichten von Stuntlegenden wie Vic Armstrong, Greg Powell und Olivia Jackson zu schreiben, reiste Melanie Benna zwischen



ihren Drehs drei Jahre um die Welt. Das Buch „Stunning Stunts“ mit 21 ungewöhnlichen Kurzgeschichten wird voraussichtlich 2021 erscheinen. Mels Sinn für Humor und anspruchsvolle Action inspirierten sie zu einem neuen Filmformat, das Stunt und Comedy verbindet. Seitdem widmet sie sich neben den Stunts und der Arbeit an ihrem Buch, der Regie und Produktion von Stuntcomedy. Aktuell entwickelt die gebürtige Berlinerin mit ihrem internationalen Team eine 7-teilige Stuntcomedy-Serie mit der weiblichen Hauptfigur „Stunning Amy“.



Barbara Teufel, Gründungs- und Vorstandsmitglied von ProQuote Film, Regisseurin und Professorin.

Barbara Teufel: Kennt die Zahlen und Fakten!

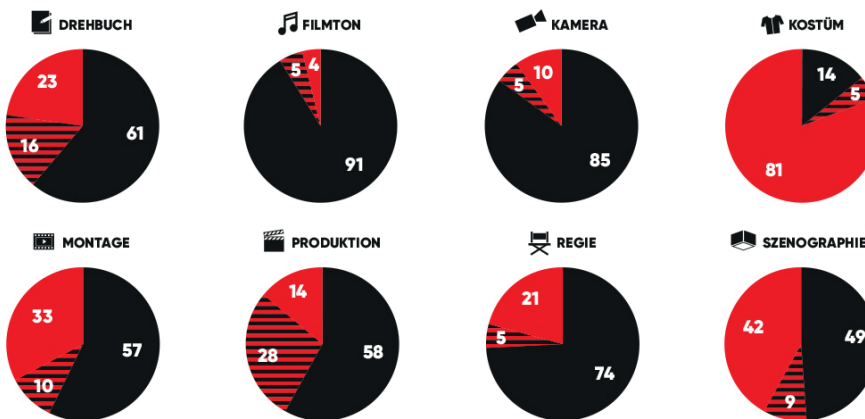
Um dem gesamten Thema etwas näher zu kommen, frei nach dem Motto „Wissen ist Macht“, kommt man nicht daran vorbei sich mit Studien zu den aktuellen Zahlen und Fakten zu beschäftigen.

Die von den Sendern ARD und ZDF in Auftrag gegebene Studie „Gender und Film“ von 2017 bringt etwas Licht in das Thema „Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen“.

Kreative Schlüsselpositionen im Film

nach Geschlecht, in Prozent

■ Frau/Frauenteam ■ Mann/Männerteam
 ▨ Gemischtgeschlechtliches Team



Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt

STUDIE:
 „Gender und Film. Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland“, FFA 2017 / „Gender und Fernsehfilm“, ARD & ZDF 2017

Insgesamt wurden 1100 uraufgeführte programmfüllende Spielfilme und Dokumentarfilme aus den Jahren 2011 bis 2015 untersucht -721 Spielfilme (inklusive Kinderfilme und Animationsfilme) sowie 389 Dokumentarfilme. Die Studie „Gender & Film“ zeigt, dass in den meisten kreativen Schlüsselpositionen mehrheitlich Männer die Leitungsfunktionen übernehmen.

Es wurden 1100 uraufgeführte, programfüllende Spiel- und Dokumentarfilme aus den Jahren 2011 – 2015 zu der Geschlechterverteilung in Führungspositionen untersucht. Bis auf das weiblich stark dominierte Kostümdepartment und das relativ ausgewogene Verhältnis in der Szenogra-

phie, wird deutlich, dass in den restlichen kreativen Schlüsselpositionen mehrheitlich männliche Kollegen die Leitungsfunktion übernehmen.

72 Prozent der Kinofilme werden von Regisseuren, 23 Prozent von Regisseurinnen und 5 Pro-

zent von gemischten Teams inszeniert. Drehbücher werden zu 61 Prozent von Autoren, 23 Prozent von Autorinnen und 16 Prozent von gemischten Teams verfasst. Im Bereich der Produktion werden 58 Prozent der Filme von Männern, 14 Prozent von Frauen und 28 Prozent von gemischten Teams hergestellt.

vor der Kamera. Die im im selben Jahr in Auftrag gegebene Studie „Audiovisuelle Diversität, Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen in Deutschland“, ergab, dass Frauen über 30, Genreübergreifend von der Bildfläche verschwinden, hingegen Männer bis ins hohe Alter auch noch Actionhelden spielen.

Vielleicht liegt darin auch die Ursache für das Ungleichgewicht der Geschlechterdarstellung

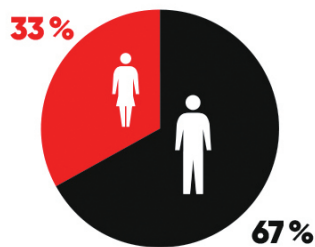
Audiovisuelle Diversität

Wie häufig sind Frauen und Männer auf dem Bildschirm zu sehen?

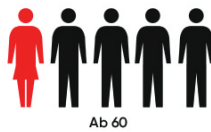
TV-PROGRAMM SÄMTLICHE GENRES

Verhältnis Frauen : Männer

gesamt



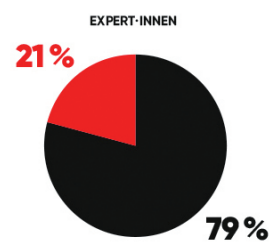
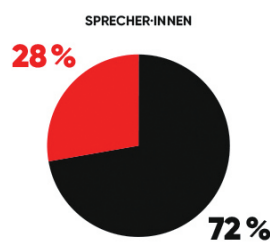
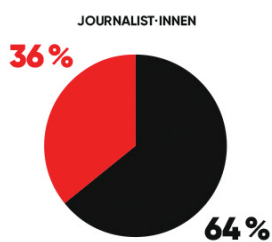
je nach Alter



Wenn Frauen vorkommen, dann als junge Frauen. Ab dem 30. Lebensjahr verschwinden Frauen sukzessive vom Bildschirm. Das gilt für alle Sender und über alle Genres hinweg.

INFORMATIONSFERNSEHEN

Verhältnis Frauen : Männer



In der nonfiktionalen Unterhaltung im deutschen Fernsehen sind Frauen über 50 unsichtbar. Ihre Meinung zählt nicht.

KINDERFERNSEHEN

Verhältnis Weiblich : Männlich

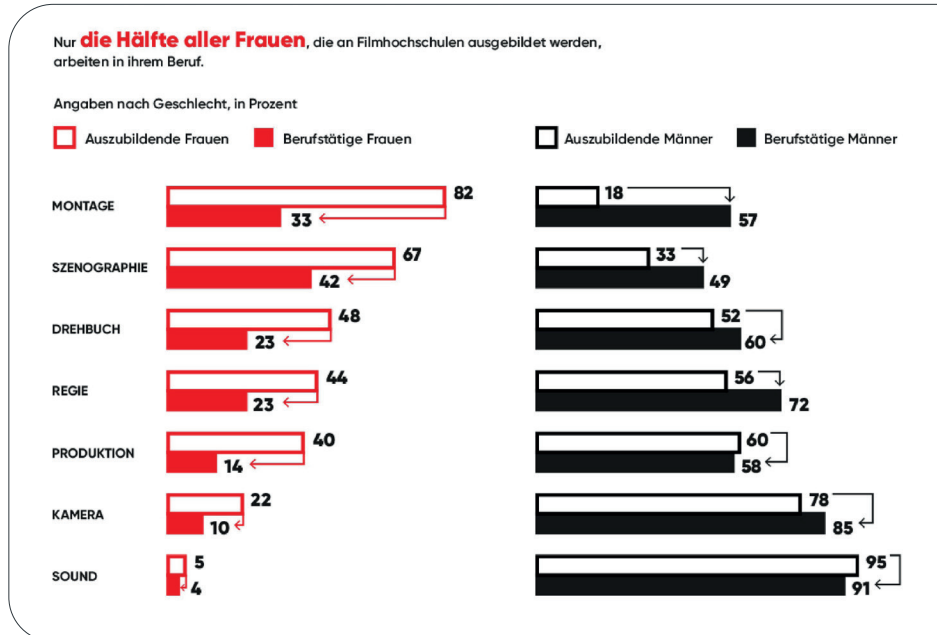


STUDIE:

„AUDIOVISUELLE DIVERSITÄT? Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen in Deutschland“, Prof. Dr. Elizabeth Prommer, Universität Rostock 2017

Also gibt es vielleicht doch einfach weniger gut ausgebildete Frauen im Filmgeschäft?!
Auch hierzu fand ich eine Studie:

Absolvent-innen im Vergleich zu Berufstätigen



An den Filmhochschulen beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 40 %, somit keine große Diskrepanz zu den männlichen Kollegen. Durch diese Studie wird sehr deutlich, dass es keineswegs an weiblichen Fachkräften man-

gelt. Es wird weitaus mehr weibliches Potenzial ausgebildet, als letztlich später am Filmmarkt Fuß fassen kann. Auch unter den Schauspielern gibts es keine erkennbare Lücke während der Ausbildungen.

Barbara Teufel: „Talent ist gleich verteilt! Qualifizierung auch. Also?“

Davon ausgehend, dass Talent unter den Geschlechtern gleich verteilt ist, stellt sich die große Frage, warum so wenig Filmfrauen Schlüsselpositionen in den jeweiligen Departments besetzen.

Ich sprach mit Barbara Teufel, Gründungs- und Vorstandsmitglied von ProQuote Film über die möglichen Ursachen.

Barbara, du beschäftigst dich ja schon sehr lang mit diesem Thema, was sind deine Erfahrungen und deiner Meinung nach mögliche Ursachen für dieses Ungleichgewicht?

Barbara Teufel: Während des Filmstudiums herrscht völlige Gleichheit bei der Verteilung des Budgets. Auch im Debütbereich nach der Hochschule sind Filmemacherinnen noch stark vertreten. Teilweise gibt es für sie noch einen zweiten Film, doch dann stoßen fast alle an die „gläserne Decke“.

Von da an geht es um deutlich höhere Budgets, das bedeutet Vertrauensvorschuss und hier fängt die belegte Stereotypisierung an.

Barbara bezieht sich auf die oben aufgeführte Studie „Gender und Film“, die sich auch mit den Ursachen des Ist-Zustandes beschäftigt hat.

Gründe für die Missverhältnisse

1 RISIKOAVERSION UND MUTLOSIGKEIT:

Die Risikoscheu in der Filmindustrie wird damit begründet, dass die Filmproduktion ein „Risikogeschäft“ ist und möglichst viele Risikofaktoren ausgeschaltet werden müssen. Daher wird gerne sowohl auf bewährte Formate als auch Personen zurück gegriffen.

2 STEREOTYPISIERUNG:

In der Film- und Fernsehbranche wirken gesellschaftlich gewachsene stereotype Zuschreibungen. Diese Stereotype wirken sich direkt negativ auf die Beteiligung von Frauen aus, während Männer von positiven Stereotypen profitieren. Durchsetzungsstärke, Selbstbewusstsein und Überzeugungskraft werden als entscheidende Erfolgskriterien benannt und gleichzeitig eher Männern zugeschrieben.

3 MÄNNLICH KONNOTIERTE BERUFSBILDER:

Die kreativen Schlüsselpositionen sind Führungspositionen. Männer werden mit erfolgsrelevanten Attributen in Verbindung gebracht, unabhängig davon, ob sie diese besitzen: Führungsstärke, Durchsetzungsvermögen, Stressresistenz, Technikaffinität, kreatives Talent.

STUDIE:

„Gender und Film. Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland“, FFA 2017 / „Gender und Fernsehfilm“, ARD & ZDF 2017

Insgesamt wurden 1100 uraufgeführte programmfüllende Spielfilme und Dokumentarfilme aus den Jahren 2011 bis 2015 untersucht -721 Spielfilme (inklusive Kinderfilme und Animationsfilme) sowie 389 Dokumentarfilme. Die Studie „Gender & Film“ zeigt, dass in den meisten kreativen Schlüsselpositionen mehrheitlich Männer* die Leitungsfunktionen übernehmen.

Aus dieser Studie geht hervor, dass Risikoaversion und Mutlosigkeit, die von Barbara erwähnte Stereotypisierung und männlich konnotierte Berufsbilder die Top drei der Begründungen für das angeprangerte Missverhältnis sind. Um diese drei abstrakten, für mich eher theoretisch klingenden Oberbegriffe etwas greifbarer werden zu lassen, gestalte ich eine forciert nicht polemische, aber hoffentlich verdeutlichende Aussage, anhand des Berufes der Regisseurin:

– Es ist gefährlicher, einer RegisseurIN ein hohes Budget für ein neues erfolgversprechendes Filmprojekt anzuvertrauen, weil sie wahrscheinlich nicht mit der hohen Geldsumme und dem hohen Druck umgehen kann. Zusätzlich hat sie wahrscheinlich nicht so gute Führungsqualitäten wie ihr männlicher Konkurrent. –

Das klingt im ersten Augenblick ungewollt überspitzt und auch niederschmetternd, aber deckt sich mit Barbaras Beobachtungen.

Eigentlich ist das Ganze eine super Nachricht! Warum? Weil konkrete Gründe für Missstände gleichzeitig einen Ansatzpunkt für Veränderung bieten.



Julika Jenkins, international erfolgreiche Schauspieler, bekannt aus "Dark" und "Berlin Station".

Julika Jenkins: Habt immer euer Ziel und eure Aufgabe im Fokus, dann fällt es leichter, die Querschläger zu ignorieren!

Es gibt diverse politische Ansätze, die sich auf eine gewisse Umerziehung gesellschaftlich festgefressener Strukturen fokussieren. ProQuote Film zum Beispiel fordert eine Frauenquote, die sich in Schweden als Erfolgskomponente bewährt hat.

Doch ausnahmslose Erwartungshaltungen an äußere Umstände lassen einen machtlos füh-

len und ganz sicher waren sie marketingstrategisch noch nie erfolgsbringend. Die essentielle Frage lautet demnach, was wir an unserer authentischen Darstellung verbessern können, damit wir mehr Versiertheit und Kompetenz ausstrahlen, um Vertrauen zu generieren und uns somit zukunftsorientiert am Markt positionieren?

Julika Jenkins: Fokussiere dich darauf, dein „Können“ zu verkaufen, statt dich selbst!

Keine leichte Frage, die in einem Nebensatz beantwortet werden kann, dennoch ein Versuch wert. Ich habe zwei strategische Ansätze gewählt, um den Antworten ein Stück näher zu kommen:

Erstens: Theoretisches Erfolgskonzept

Zweitens: Praktische Erfolgskonzepte von echten Gewinnerfrauen

Zuerst gilt es, sich etwas mit Marketingstrategien zu beschäftigen, denn das ist das, was eine selbstständige Person tut, um ihr Business auf Vordermann zu bringen. Sich mit sich und ihrem "Produkt" auseinandersetzen, um es gewinnbringend zu positionieren. Somit beginnen wir damit, den Begriff "Positionierung" zu definieren.

Von David Ogilvy stammt die kürzeste Definition die ich kenne:

Positionierung = Was das Produkt leistet und für wen?

In unserem Fall geht es um uns selbst als Marke oder unserer Dienstleistung.

Man stellt somit die Vorzüge, Qualitäten und Merkmale gezielt heraus, durch die du dich oder deine Dienstleistung einerseits klar auf deine Zielgruppe zuspitzen kannst und andererseits sich von Anderen abgrenzt bzw. hervorhebt.

Regina Ziegler steht zum Beispiel für "geht nicht, gibt's nicht" und genau so hat sie mit

„Anna und Edith“ zu Beginn ihrer Karriere die erste glücklich verlaufende Lesben-Lovestory des deutschen Fernsehens produziert.

Bei dem Namen David Fincher haben wir direkt diesen in den Bann nehmenden Inszenierungs- und Kamerastil vor Augen. Barbara Schöneberger, Iris Berben, Marlene Dietrich, bei all diesen Frauen haben wir konkrete Assoziationen zu deren Vorzügen, Qualitäten und Merkmalen.

Julika Jenkins: Gutes Handwerk ist die Grundvoraussetzung herausfordernde Situationen bestmöglich und professionell zu meistern.



Kirsten Niehuss, Geschäftsführerin der Filmförderung im Medienboard Berlin-Brandenburg.

Kirsten Niehuss, Geschäftsführerin der Filmförderung im Medienboard Berlin-Brandenburg, hat mir folgendes Interessantes hierzu geraten:

Es gibt unterschiedliche Menschen und somit auch unterschiedliche Frauen, die alle ihre Ziele auf individuelle Art und Weise erreichen werden.

Die aktuelle Situation kommt uns Frauen sehr zu Gute, denn es wird durch die Streamingportale sehr viel mehr neues Content gebraucht. Also seht zu, dass ihr euch schnell Praxis ran schafft. Eine höhere Nachfrage verändert automatisch die Haltung desjenigen, der es haben

möchte. Das können wir Frauen gut für unsere Zwecke nutzen, dafür muss man natürlich aber auch gut sein.

Wichtig ist grundlegend, dass man sein Handwerk versteht. Wenn man eine Begabung hat, bedeutet es nicht zwangsläufig, dass man genial ist. Jede Begabung erfordert Praxis. Ich habe letztens mit einem sehr erfolgreichen Drehbuchautor eine interessante Unterhaltung geführt und er erzählte mir, dass er jahrelang im Writers Room für eine

Telenovela arbeitete. Das war zwar nicht seine Erfüllung, aber dort lernte er das Einmaleins des Drehbuchschreibens, sein Handwerk, womit er heute sehr erfolgreich seine eigenen Geschichten schreibt. Ich denke, das ist ein guter Ratschlag. Manchmal ist es gut, den eigenen künstlerischen Anspruch beiseite zu packen und einfach zu machen. Wir Frauen haben den Hang Dinge richtig, perfekt und gut zu machen und den Fokus auf ein zu uns passendes Ziel zu richten.

Diese drei praktischen Tipps von Frau Niehuus können direkt mit in die Positionierungsarbeit hinein fließen, nachdem die eigenen Vorzüge, Qualitäten und Merkmale zusammengetragen

Wir dürfen dennoch nicht vergessen, beweglich zu bleiben. Fragt euch, was es schon zu oft gegeben hat? Innovativ sein, ist gerade jetzt unglaublich wichtig. Es hat einige Zeit gebraucht, dass wir unsere eigenen Ideen umzusetzen dürfen. Jetzt heißt es, mutig sein und sich zu entfesseln. Öffnet eure gesetzten Grenzen und hab Spaß am Neuen. Es ist das goldene Zeitalter für Kreative, wir suchen nach Originärem und Originellem, springt auf den Zug auf!

wurden. In welchem Feld meines Departements ist der Bedarf momentan sehr hoch und bringe in das nötige Handwerk mit und wenn nicht, wie kann ich es erlangen?

Julika Jenkins: Stärkt euer Selbstbewusstsein! Macht es besser als ich. Zu lang dachte ich, ich hätte nichts zu erzählen. Wir haben alle eine Menge einzubringen!

Mit "nötigem Handwerk" ist aber noch vielmehr gemeint. Eine gute Führungspersonlichkeit fällt nicht einfach vom Himmel, doch ein sicherer Führungsstil strahlt Kompetenz aus und generiert Vertrauen.

Der Führungsstil von Kirsten Niehuus ist unverwechselbar, egal welches Förderungsimperium sie gerade leitet und ihr Erfolg lässt darauf schließen, dass sie einige hilfreiche Tipps hierzu auf Lager hat.

Frau Niehuus, was bedeutet für Sie eine Gute Führung?

Kirsten Niehuus: Eine gute Führung bedeutet, in der Lage zu sein, präzise Anweisungen zu formulieren, ohne dass es Befehle sind. Zusätzlich sollte Spielraum für die kreativen Ideen des Gegenübers gelassen

werden. Man muss sich klar werden, was und vor allem wie man Jeweiliges gern hätte und dies gut zu verbalisieren wissen. Das ist für beide Geschlechter herausfordernd und bedarf Übung.

Kirsten Niehuus: „never complain, never explain“

Frau Niehuus, in der Zusammenarbeit von Frauen und Männern gibt es oftmals Spannungen, vor allem in männerdominierten Bereichen. Was ist Ihr Erfolgsrezept im Umgang damit?

Kirsten Niehuus: Eine innere Geschlechterneutralität macht es leichter. Frauen benehmen sich auf Arbeit oft wie Frauen und Männer wie Männer und das macht vieles schwieriger. Anweisungen oder Kritik aussprechen, fällt wesentlich leichter, wenn man kein Abendessen

mit dem Gegenüber möchte (unabhängig was dein Gegenüber will). Es hilft, sein Verhalten diesbezüglich zu reflektieren und sich bewusst zu sein, was man in dem jeweiligen Moment und in dem jeweiligen Feld wirklich will.

Frau Niehuus, Frauen werden oftmals als zu schwierig und anstrengend beschrieben. Die tatsächlichen Bezeichnungen lasse ich hier mal raus. Wie grenzen Sie sich professionell ab, sodass Sie der Erwartung des Gegenübers nicht auch noch erfüllen?

Kirsten Niehuus: Die Trennung zwischen Privatem und Beruflichem ist essenziell! Sowohl bei der Arbeitszeit, als auch bei der Zuordnung der Kommunikationsebenen.

Grundlegend ist es wichtig auf der Sachebene zu bleiben.

Es hilft, zu reflektieren, welche die professionelle und welche die private Ebene ist. Gerade in der kreativen Berufsszene fließen viele Dinge ineinander, weil Kreativität etwas sehr Intimes ist. Es ist wichtig zu lernen, wo die Trennung ist, um zum Beispiel auf fachliche Kritik nicht persönlich gekränkt und unsachlich zu reagieren.

Frauen nehmen viele Dinge und Begegnungen oft zu persönlich. Männer haben kein Problem mit einem anderen Mann, wenn wenig gemeinsame Interessen vorhanden sind. Sie überlegen nicht, ob sie mit dem Arbeitskollegen befreundet sein möchten, seine Schuhe ihm gefallen oder die Nase zu lang ist. Ihnen fällt es leichter, auf der Fachebene zu bleiben. Sie sind sachorientierter und das macht das Arbeiten effektiver und leichter.

Und wie verhalten Sie sich, wenn es doch einmal zu Auseinandersetzungen kommt?

Kirsten Niehuus: Deeskalation ist das Zauberwort. Auch wenn mir wahrscheinlich eine Menge Menschen nachsagen würden, dass ich in diesem Bereich noch einen weiten Weg vor mir habe, kann ich für mich selbst sagen, dass ich schon sehr viel Fortschritt gemacht habe.

Disharmonie sein? Das muss man aushalten können und auch wollen.

Die Frage ist immer, wie man mit dem Konflikt umgeht und wie man demjenigen, der einem „quer“ kommt begegnet. Entzieht man sich, versucht man es noch mal, was möchte man erreichen?

Es kostet Kraft und ist anstrengend und potenziert sich mit dem Aufstieg auf der Karriereleiter. Wenn man sein Handwerk beherrscht, fällt es einem leichter den Druck im Team auszuhalten und Kritik ausschließlich auf der Fachebene zu begegnen. Deine innere Gefasstheit ist für alle Wege immer das A und O.

Bin ich bereit neue Wege zu gehen oder muss es mit dem Kopf durch die Wand, zum Preis der

Trotz voranschreitender Gleichstellung in der Erziehung bekommen wir den Umgang mit Druck und disharmonischen Situationen nicht wirklich beigebracht.

Professionelle Unterstützung kann dabei helfen. Ob Coaching oder Supervision, das ist jedem selbst überlassen.

Männer haben früher angefangen, sich in Führungspositionen zu bewähren, wir haben einiges aufzuholen und das geht viel schneller mit Hilfe. Versucht es nicht zu lang allein.

Das heißt nicht, dass wir männliche Führungsstrukturen kopieren sollten. Im Gegenteil. Wir können sehr gut unsere eigenen Führungsstile entwickeln.

Wir werden immer mit prekären Situationen konfrontiert werden, in denen professionelles Verhalten gefragt ist. Das ist völlig unabhängig von unserer Position.

Julika, als wir uns kennenlernten, spieltest du die Hauptrolle einer international erfolgreichen Serie und der Regisseur war, sagen wir „nicht ganz so einfach“. Ich fand es sehr beeindruckend, wie du dich charmant, respektvoll und dennoch bestimmend abgegrenzt und positioniert hast. Hast du ein Tool?

Julika Jenkins: Abgrenzung und Positionierung in schwierigen, aber auch in alltäglichen Situationen, ist einer der herausforderndsten Dinge im Job. Ich kann nicht sagen, dass mir das innerlich so leicht fällt, wie es nach außen hin vielleicht wirkt. Ich habe den Eindruck, dass wir Frauen uns Kritik und solche anstrengenden Situationen stärker „reinziehen“, als es Männer tun. Sie beziehen nicht alles direkt auf sich und stellen dadurch nicht ihre Fähigkeiten und Kompetenzen infrage. Ich denke dann, dass der nur mich hasst und das daran liegt, weil ich etwas falsch gemacht habe, weil ich komisch bin, oder, oder.

Wir stellen uns oftmals ins Zentrum des Problems und empfinden uns als Auslöser. Mir fällt

Positionierung, Führung, Abgrenzung und der professionelle Umgang mit Druck wurde jetzt schon thematisiert, doch ein ganz wichtiges Thema fehlt noch. All die Studien ergaben immer

Sucht euch für schwierige Situationen Vorbilder. Die können dabei Helfen in seiner Mitte zu bleiben und einen klaren Kopf zu bewahren.

Frau Merkel ist hierfür ein gutes Beispiel. Sie ist stoisch, aber nicht beratungsresistent. Sie lässt sich nicht vom Aktionismus leiten und es schwingt eine gewisse Unerschütterlichkeit mit ihr mit.

Ich lernte Julika Jenkins bei einem Dreh kennen, während sie in genau solch einer Situation steckte und mich mit ihrer Reaktion stark beeindruckte.

es nicht immer leicht, das auszuhalten und mir klarzumachen, dass das nicht mein Problem ist. Für solche Momente helfen mir gewisse selbst-kreierte Rollen, die mich bei mir bleiben lassen, aber gleichzeitig auch die Disharmonie und den Druck aushalten lassen. Es hilft allgemein, sich für die Arbeit ein professionelles ICH zu kreieren und das private mehr oder weniger zu Haus zu lassen. Die Kunst ist, sich dennoch nicht vor der eigenen Kreativität zu verschließen. Mir gelingt das mal besser, mal schlechter. Vor allem weil man ja in meinem Job in erster Linie damit operiert, „Dinge persönlich zu nehmen“, das ist ja quasi mein Beruf. Aber ja, manchmal hilft mir dieser eingebaute Filter zwischen mir privat und derjenigen, die am Set agiert.

wieder, dass uns Frauen höhere Budgets nicht anvertraut werden würden. Mit den besprochenen Tools sollten die Grundsteine für mehr Vertrauen in die Kompetenz gelegt worden sein. Doch wie

verhält man sich am besten in Verhandlungssituationen, wo knallhart über Gage, Budget und Bedingungen besprochen wird?

Barbara Teufel verriet mir hierzu folgende Tipps:

Haltet euch immer vor Augen, dass die Verteilung bei 20 % zu 80 % liegt, relativ unabhängig vom Departement. Reflektiert die Begründungen für diese ungleichen Verteilungen. Seid euch eurer Selbst bewusst und geht mit einem konkreten Selbstbild in Verhandlungsgespräche. Macht euch nicht klein, weil ihr bescheiden sein wollt. Zeigt, was ihr könnt! Vergleicht man das mit Marathonläufern, wird deutlich, wie un-

Barbara Teufel: Der erste Spielfilm der Filmgeschichte wurde von einer Frau gemacht. Alice, Guy-Blachet. Wir stehen in absolut gar nichts nach!

Die „Altmänner Clubs“ sind ein weiterer großer Faktor für die ungleiche Verteilung. Natür-

Auch Kirsten Niehuss rät zum Netzwerken:

Netzwerken ist sehr wichtig und muss man üben, üben, üben, denn auch hier haben die Männer Vorlauf.

Hier gilt ebenso: Nehmt nichts persönlich, sondern nutzt das, was da ist, für euch. Guckt

Julika Jenkins ruft gleich noch zu viel mehr auf:

Seid solidarisch untereinander!

Nicht aus moralischen Gründen, um bessere Menschen zu sein, sondern schlichtweg aus praktischen Gründen. Es stärkt uns alle, wenn

terschiedlich Mann und Frau in den Wettkampf gehen und wo wir uns ab und an eine Scheibe abschneiden können: Männer trumpfen eher auf und geben eine sagen wir, optimierte Bestzeit an, um die höhere Startposition zu bekommen. Frauen hingegen geben ihre Bestzeit eher realistisch und ehrlich oder sogar zu niedrig an. Männer machen sich nicht so viel Gedanken, ob sie es schaffen könnten und fragen sich "was wäre, wenn" usw. Sie gehen einfach davon aus, dass sie es schaffen und sie genug Fähigkeiten dafür haben, weil sie sich es zutrauen. Das heißt nicht, dass ihr mit falschen Tatsachen rausgehen sollt, sondern das ihr euch selbst ermächtigen dürft mit dem, was ihr könnt. Mit starker Brust und geradem Rücken. Empower yourself!

lich engagiert man lieber jemanden, den man kennt, also geht raus und lernt die Leute kennen. Macht Bündnisse, kreierte Netzwerke und haltet zusammen!

nicht, ob es der nächste beste Freund oder die nächste beste Freundin wird. Möglicherweise ist dem nicht so und das macht auch gar nichts. Werdet unempfindlicher.

man sich untereinander nicht in die Pfanne haut. Das machen die Männer auch, obwohl es komplett gegen die steinzeitlichen Revierkämpfe geht. Einfach weil sie begriffen haben, dass es absolut hilfreich bzw. sogar notwendig ist.

Julika, nur wenige Frauen schaffen es im Film-Business mit einer gefühlten Leichtigkeit voranzukommen. In meiner Wahrnehmung bist du so jemand, denn letztlich sprengst du alle gängigen Vorurteile. Wie nimmst du das für dich wahr und wie schaffst du das? Wer oder was ist dein Kompass? Schenkst du uns einen Ratschlag zum Abschluss?

Julika Jenkins: Wir befinden uns alle, egal ob Frau oder Mann, egal welches Departement, in einer Abhängigkeit. Das ist nicht immer leicht und sollte uns allen bewusst sein.

Selbst ein erfolgreiches Urgestein wie Jean-Paul Belmondo sieht zu, das er sich mit dem Regisseur versteht. Film ist leider hierarchisch strukturiert, aber man muss diese Hierarchie ja nicht

bedienen. Wenn man versucht professionell und respektvoll mit jedem am Set umzugehen, trägt das zu einer entspannten Arbeitsatmosphäre bei. Und das kann einem das Arbeiten sehr viel leichter machen.

Das A und O: professionell und respektvoll zu jedem zu sein und die Hierarchie nicht zu füttern.

Als **Fazit** lässt sich aus meiner Recherche und meinen Interviews folgendes Resümee für mich ziehen:

Es ist ungemein wichtig, sich selbst und sein Business konzentriert und fokussiert zu reflektieren. Wie bei einer Gesichtsscreme. Da möchten wir auch die Inhaltsstoffe und die Wirkung im Vergleich zu anderen Produkten erfahren. Erst wenn einem die eigenen Merkmale, Vorzüge und Qualitäten bewusst sind, kann man sie auch gewinnbringend verkaufen.

Zusätzlich sind die eigenen beruflichen-, vom Privaten getrennten Werte, Standpunkte und Ziele wichtig zu wissen. Sie dienen als eine Art Kompass in jeder Situation und falls man den-

noch mal vom Kurs abkommt, rät Frau Niehuus sich Vorbilder zu suchen und Hilfe in Form eines Coaches oder ähnliches zu nehmen.

Nicht alles im Alleingang zu versuchen, ist ein weiterer wichtiger Punkt, der deutlich wurde. Ein gutes Netzwerk mit Menschen die ähnliche Werte und Motivationen haben, um eigene Projekte mit zu realisieren, hat sich für mich als essentiell erwiesen. In solchen Gruppen wird man fast schon automatisch „empowert“. Aber auch das große Netzwerken, damit einen die Kollegen kennen und auf dem Schirm haben ist natürlich enorm wichtig.

Mein letztes Fazit schließe ich mit einem Zitat von Kirsten Niehuus ab:

Man muss sich vielleicht auch nicht immer bewusst machen, das man eine Frau ist. Auch darüber muss man irgendwann hinwegkommen:) Genießt es!

Quellenverzeichnis

Diversitätsbericht:

https://www.regieverband.de/fileadmin/user_upload/BVR_5_Gender_Diversitaetsbericht_online.pdf

FFA:

Gender und Film - Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland (Februar 2017)

<https://www.ffa.de/fokus-gender.html>

Positionierung Definition

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/positionierung-44012>

Proquote Film:

<https://proquote-film.de/#object=page:216>

Weiterführende Literatur:

Positionierung

<https://welt-der-bwl.de/Positionierung>
Wofür ist Positionierung gut_

Simon Sinek:

<https://startwithwhy.com>

Positionierungsmodelle:

<https://startwithwhy.com>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652616307442>

http://web1115.webbox239.server-home.org/canvas/Canvas_Einladung.pdf