



Studie zur Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen Präsentation der zentralen Erkenntnisse

Müller, Franziska; Hertig, Vera; Thorshaug, Kristin; Prinzing, Oliver (2021):
Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen, Bericht zuhanden des BAK,
Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern/Lausanne.

Inhalt der Präsentation

1. Ausgangslage und Zielsetzung der Studie
2. Methodisches Vorgehen
3. Erkenntnisse zur **Situation der Gleichstellung** im Schweizer Filmschaffen:
 - a) in der Ausbildung und beim Einstieg ins Filmschaffen
 - b) im professionellen Filmschaffen
 - c) bei der Filmförderung
 - d) bei der Filmauswertung bzw. beim Filmerfolg
4. **Erklärungsfaktoren** zur Geschlechterverteilung im Schweizer Filmschaffen
5. **Massnahmen** zur Förderung der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

1. Ausgangslage und Zielsetzung

Studie im Auftrag des Bundesamts für Kultur (BAK) mit dem Ziel, die künftige Diskussion über die Gender-Frage im Schweizer Filmschaffen auf eine solide Daten- und Faktenbasis zu stellen.

Ziel der **quantitativen Datenanalyse**:

1. **Situation der Geschlechterverteilung aufzeigen** bei der Ausbildung, im professionellen Filmschaffen, bei der Filmförderung und der Filmauswertung bzw. dem Filmerfolg.

Ziel der **vertiefenden Analyse**:

2. **Erklärungsfaktoren identifizieren** für die Geschlechterverteilung im Schweizer Filmschaffen.
3. **Massnahmen aufzeigen**, die ergriffen werden können, um die Gleichstellung in der Schweiz zu fördern.

2. Methodisches Vorgehen

Durchgeführte Erhebungen

- **Statistische Analyse von Daten** zur Situation der Geschlechterverteilung im Schweizer Filmschaffen mit Fokus auf öffentlich-finanzierte lange Schweizer Kinofilme, unter Berücksichtigung vorhandener Studien/Daten.
- **Vertiefende Analysen**
 - **Online-Befragung bei 139 Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen**, die zwischen 2014 und 2017 ihr Studium an einer Schweizer Filmschule (ECAL, HEAD, HSLU, ZHdK) abgeschlossen haben (Rücklauf von 40%).
 - **Interviews mit 8 weiblichen und 8 männlichen Filmschaffenden** aus den Berufen Regie, Drehbuch und Kamera, die an unterschiedlichen Punkten ihrer Karriere stehen oder die nach ihrem Studium nicht (mehr) in der Filmbranche tätig sind.
 - **Interviews mit 10 Expert*innen** von Schweizer Institutionen der Filmförderung, Filmhochschulen, Berufs-/Interessensverbänden sowie Expert*innen aus dem Ausland.

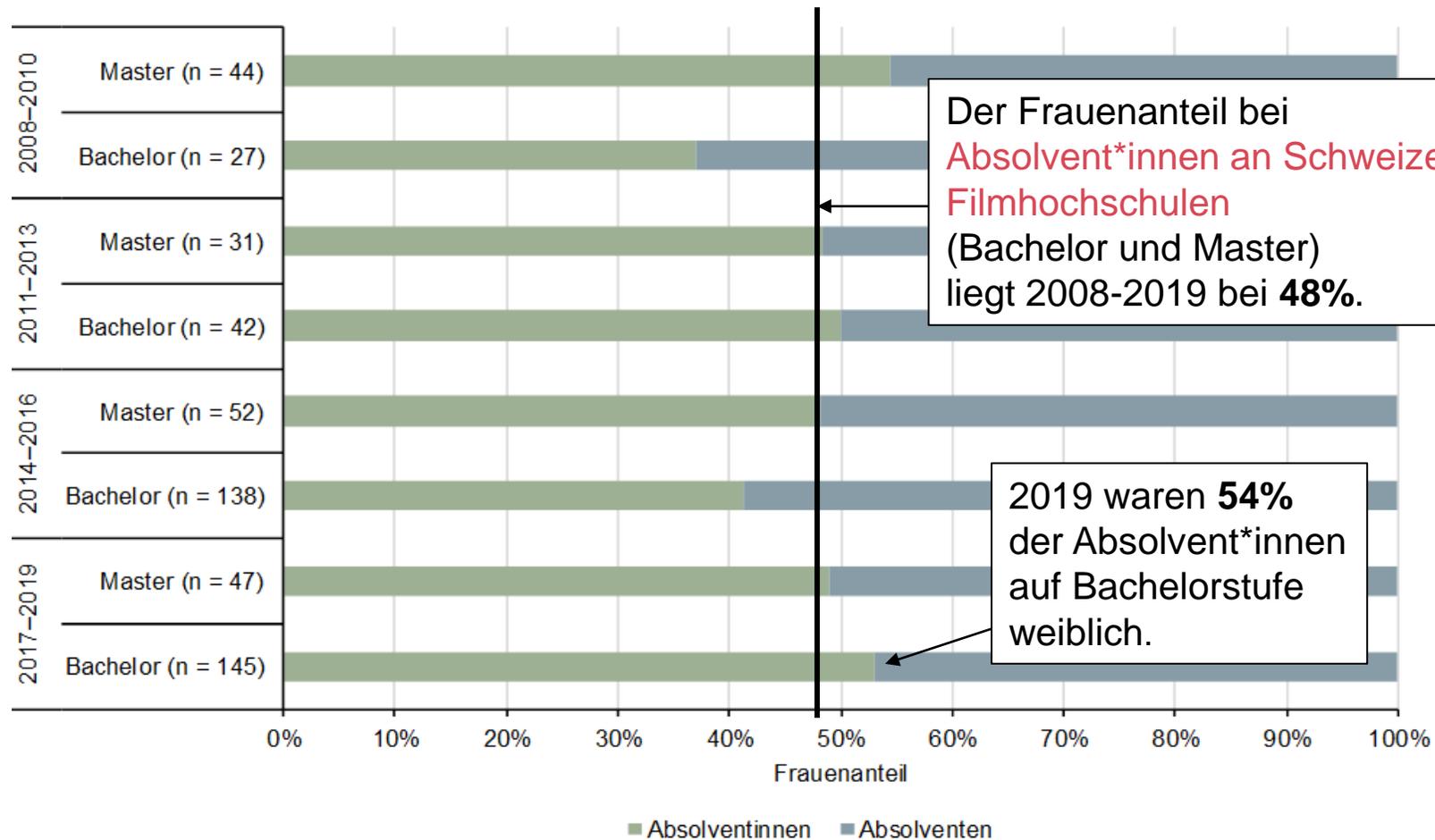
3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

Zentrale Erkenntnisse zur Situation der Gleichstellung

- # Ungleichverhältnis der Geschlechter im professionellen Filmschaffen trotz Ausgewogenheit in der Ausbildung:** Obwohl gleich viele Frauen wie Männer eine Schweizer Filmhochschule absolvieren, sind Frauen im professionellen Filmschaffen untervertreten. Unterschiede gibt es je nach Berufskategorie, Kurz-/Langfilme und Alter der Filmschaffenden.
- # Herausfordernder Einstieg in die Filmbranche:** Der Berufseinstieg ist für Frauen wie Männer herausfordernd - wobei Frauen den Einstieg als schwieriger wahrnehmen und ihre Karriere häufiger vorzeitig beenden als Männer.
- # Keine Benachteiligung/Bevorzugung von Frauen in der Filmförderung:** Der Anteil Gesucheingaben von Frauen entspricht dem Anteil an Zusagen und gesprochenen Fördergeldern in der Förderung der Herstellung und Projektentwicklung.
- # Erfolg von Frauen an Festivals:** Regisseurinnen werden überproportional oft an Festivals ausgezeichnet. Beim kommerziellen Kinoerfolg sind Filme mit weiblicher Regie untervertreten.

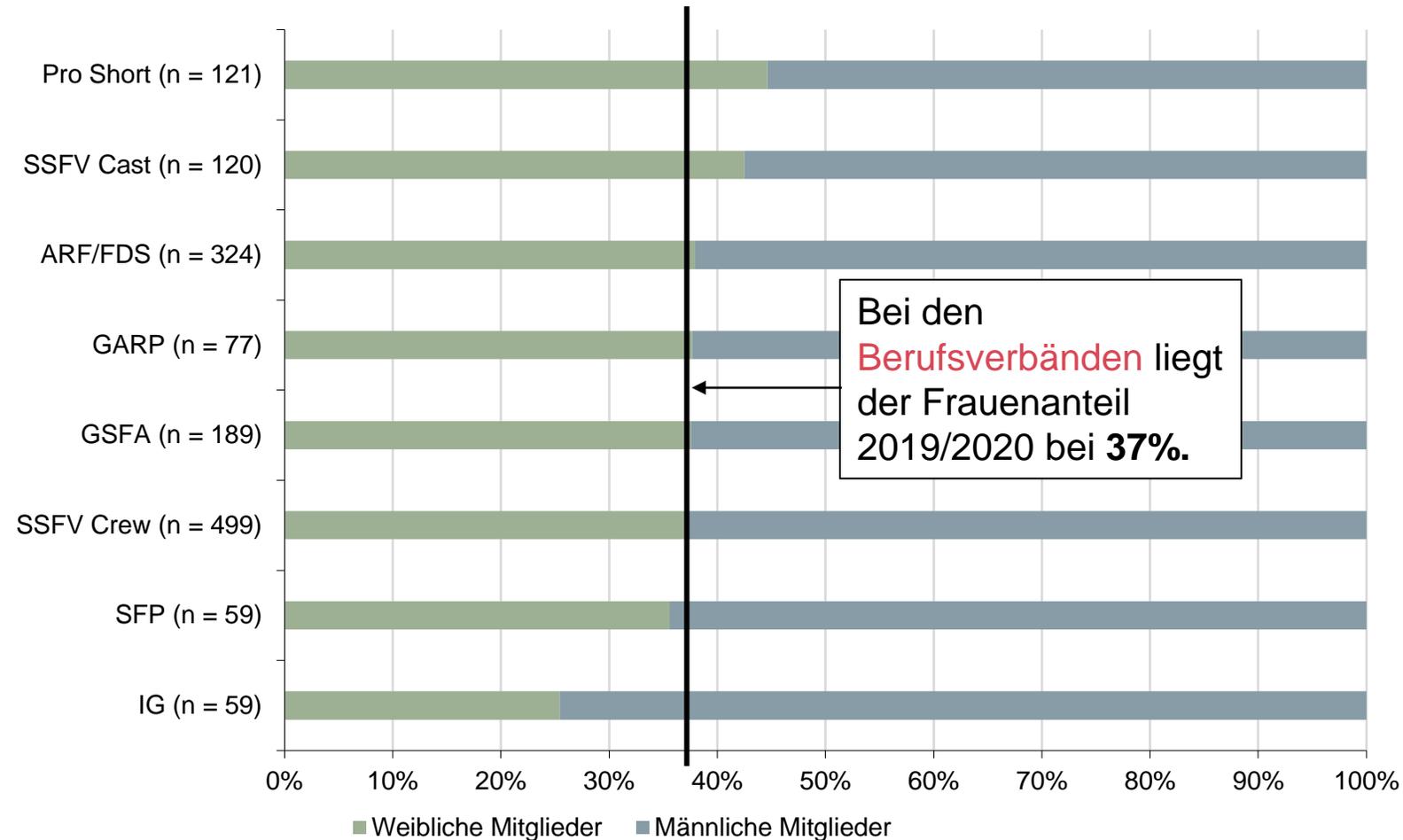
3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

a) in der Ausbildung und beim Einstieg ins Filmschaffen: Absolvent*innen



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

a) in der Ausbildung und beim Einstieg ins Filmschaffen: Berufsverbände

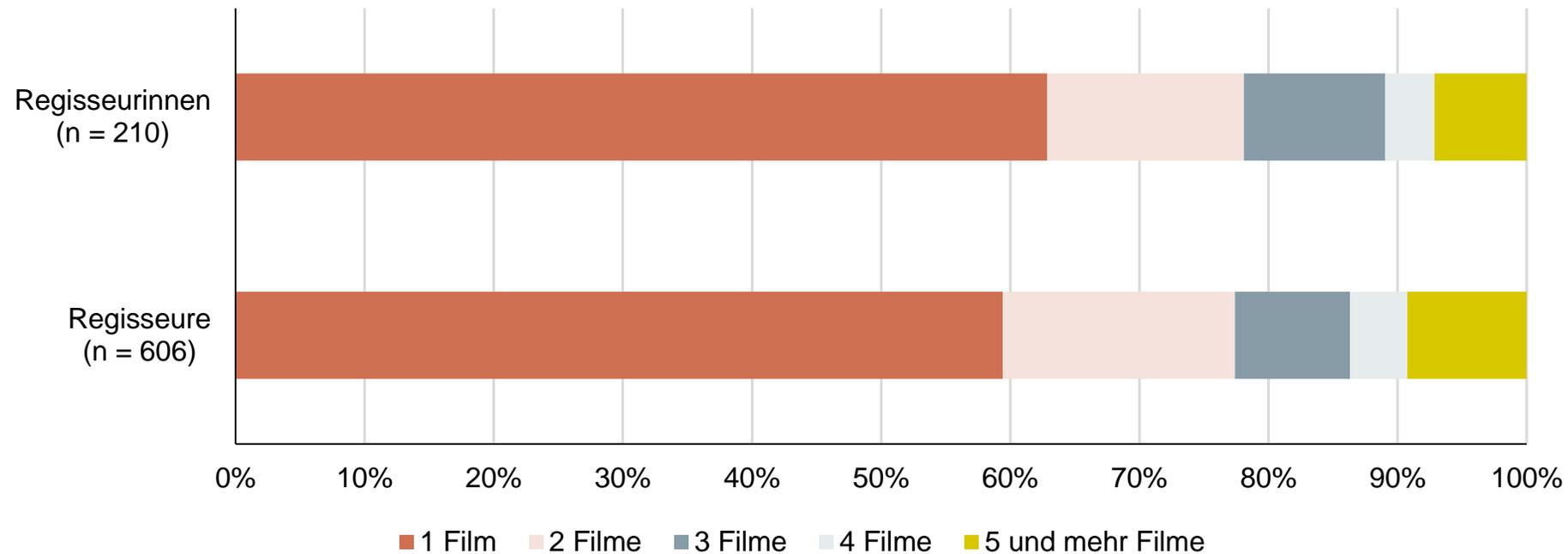


- Ausgewogener ist die Geschlechterverteilung bei Pro Short und in der jüngsten Altersklasse (bis 30-Jährige).

3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

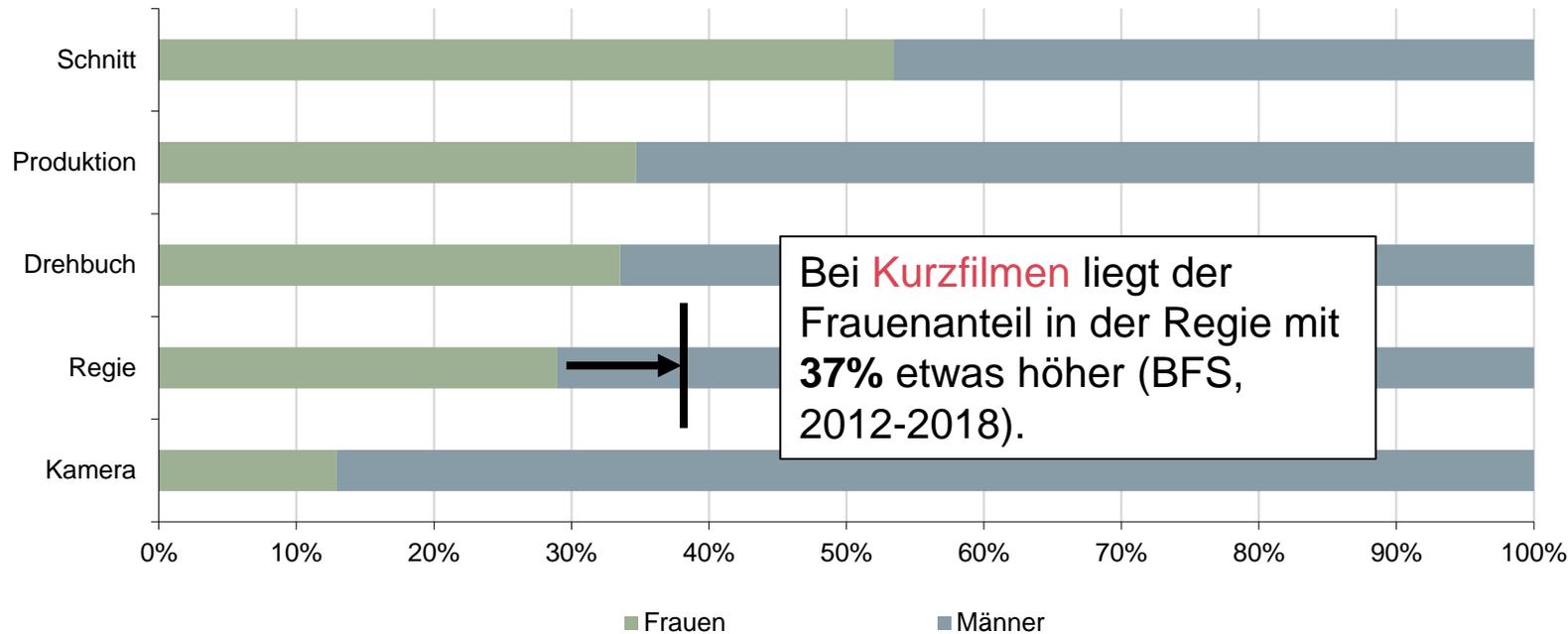
a) in der Ausbildung und beim Einstieg ins Filmschaffen: Anzahl Filme pro Regisseur*in

- Viele Regisseur*innen realisieren **nach ihrem ersten Film keinen weiteren Film** – das gilt für Frauen noch stärker als für Männer (Suissimage, 1995-2019).



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

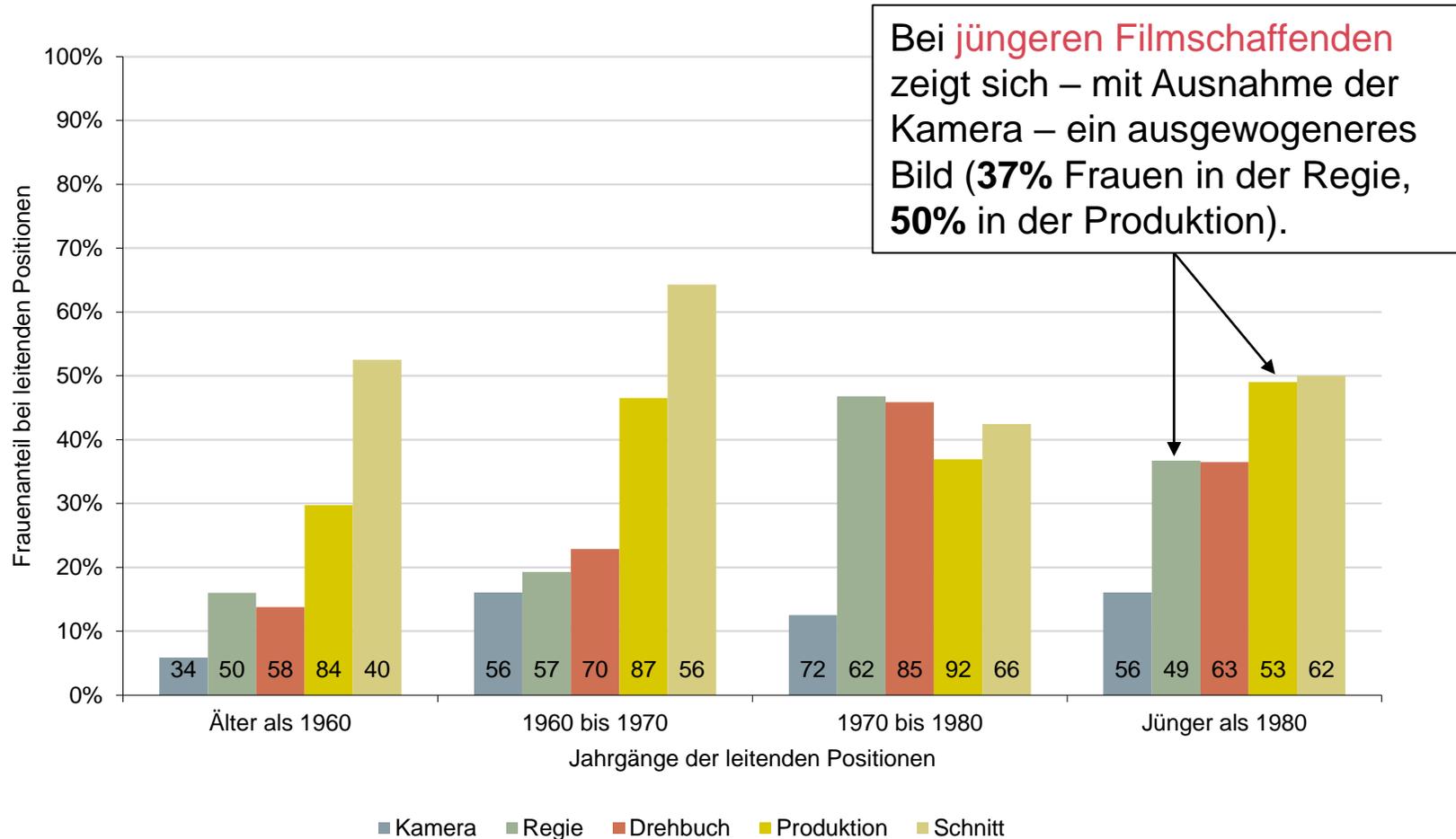
b) im professionellen Filmschaffen: Frauenanteil «Off-Screen»



- Der **Frauenanteil «Off-Screen»** ist bei öffentlich-finanzierten Langfilmen je nach Berufskategorie unterschiedlich hoch (Gender Map BAK, 2017-2019).
- Ist Regie oder Drehbuch von einer Frau besetzt, steigt der Frauenanteil in den restlichen Leitungspositionen.

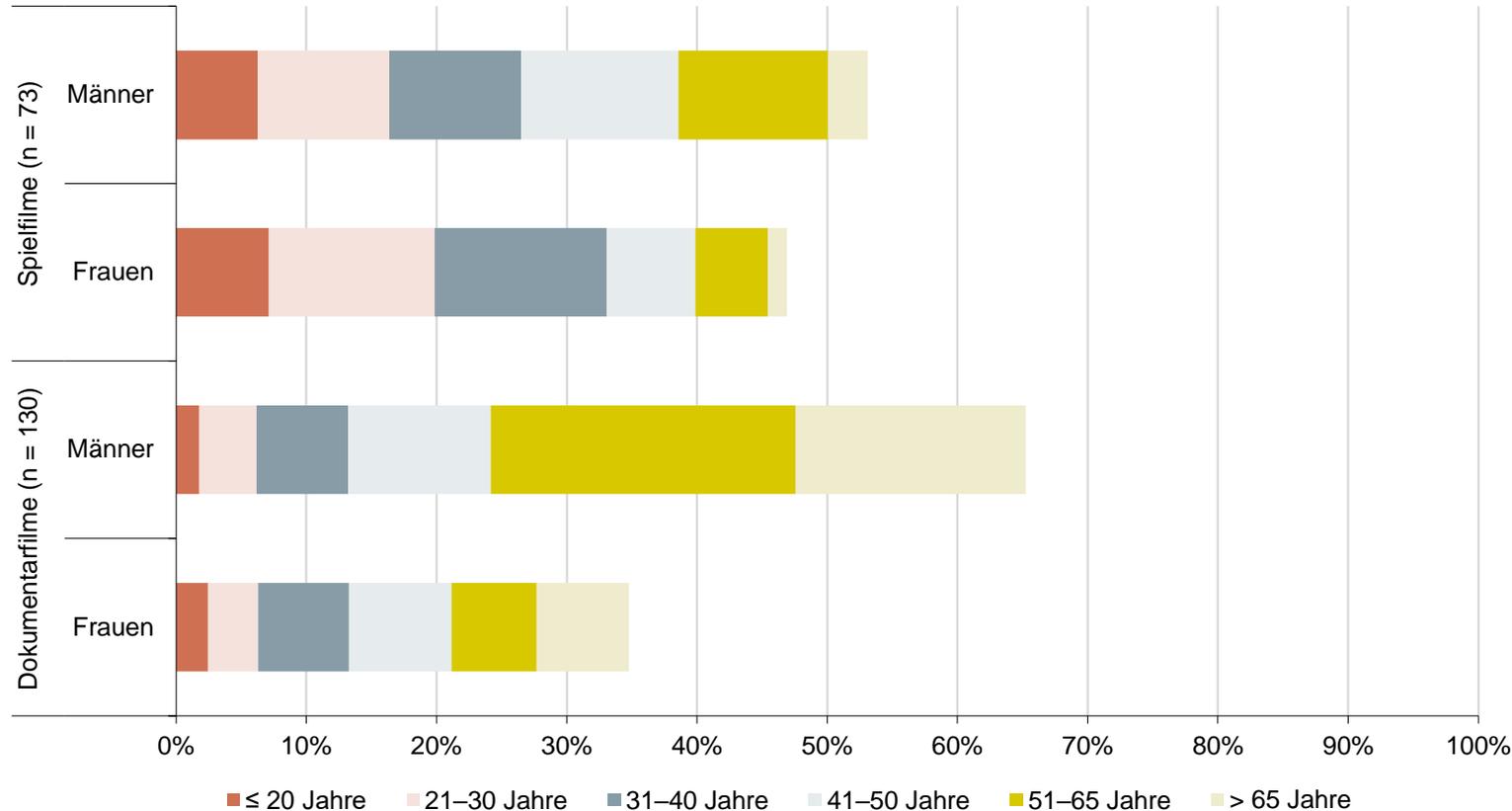
3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

b) im professionellen Filmschaffen: Frauenanteil «Off-Screen» nach Jahrgang



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

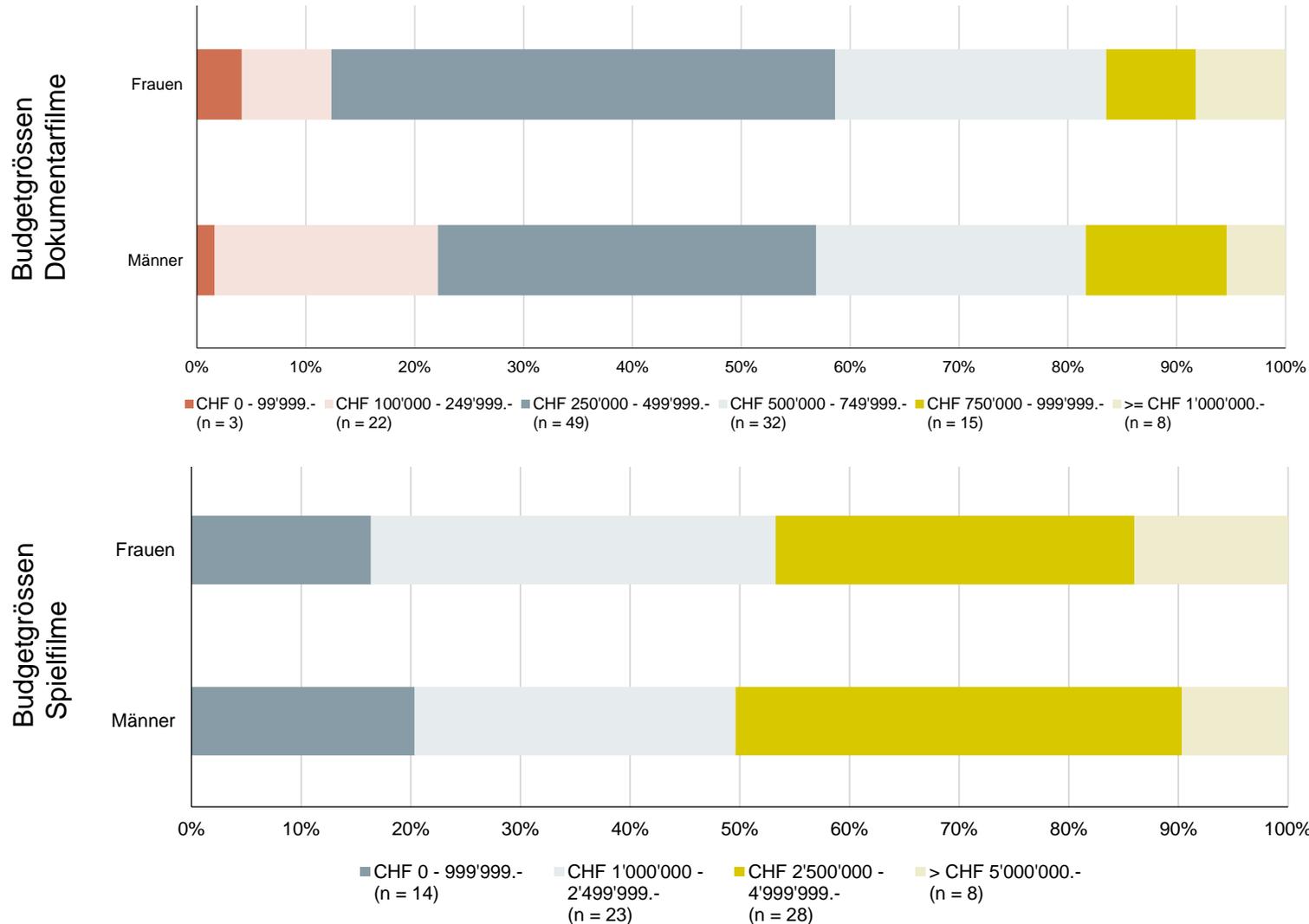
b) im professionellen Filmschaffen: Frauenanteil «On Screen»



- Es gibt mehr **weibliche Hauptrollen** in Spielfilmen (**47%**) als in Dokumentarfilmen (**34%**).
- In der Altersklasse ab 40-Jahren sinkt der Frauenanteil stark (Gender-Map BAK, 2017-2019).

3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

b) im professionellen Filmschaffen: Budgetgrössen



- Es besteht kein klarer Zusammenhang **zwischen Geschlecht der Regie und der Budgetgrösse** bei Kinofilmen (Spiel- und Dokumentarfilme).

3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

b) im professionellen Filmschaffen: Löhne für Regie und Drehbuch

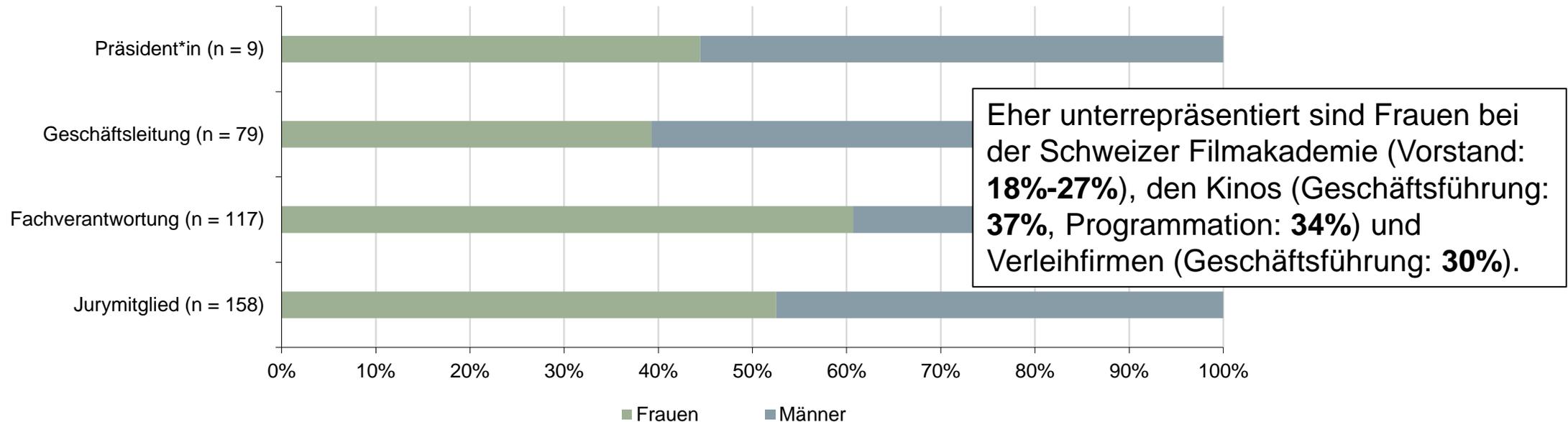
- Frauen **verdienen durchschnittlich weniger** pro Film als Männer - und zwar sowohl beim Drehbuch (17% tieferer Durchschnittslohn) wie auch bei der Regie (8% tieferer Durchschnittslohn).

	<i>Drehbuch (N = 143 Filme)</i>		<i>Regie (N = 161 Filme)</i>	
	<i>Männer (n = 103 Filme)</i>	<i>Frauen (n = 40 Filme)</i>	<i>Männer (n = 116 Filme)</i>	<i>Frauen (n = 45 Filme)</i>
Durchschnitt Lohn pro Film	CHF 38'824.–	CHF 32'290.–	CHF 71'779.–	CHF 64'998.–
		-17%		-8%
Medianlohn pro Film	CHF 30'000.–	CHF 30'000.–	CHF 70'000.–	CHF 66'212.–

3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

b) im professionellen Filmschaffen: leitende Positionen von Schweizer Filmfestivals

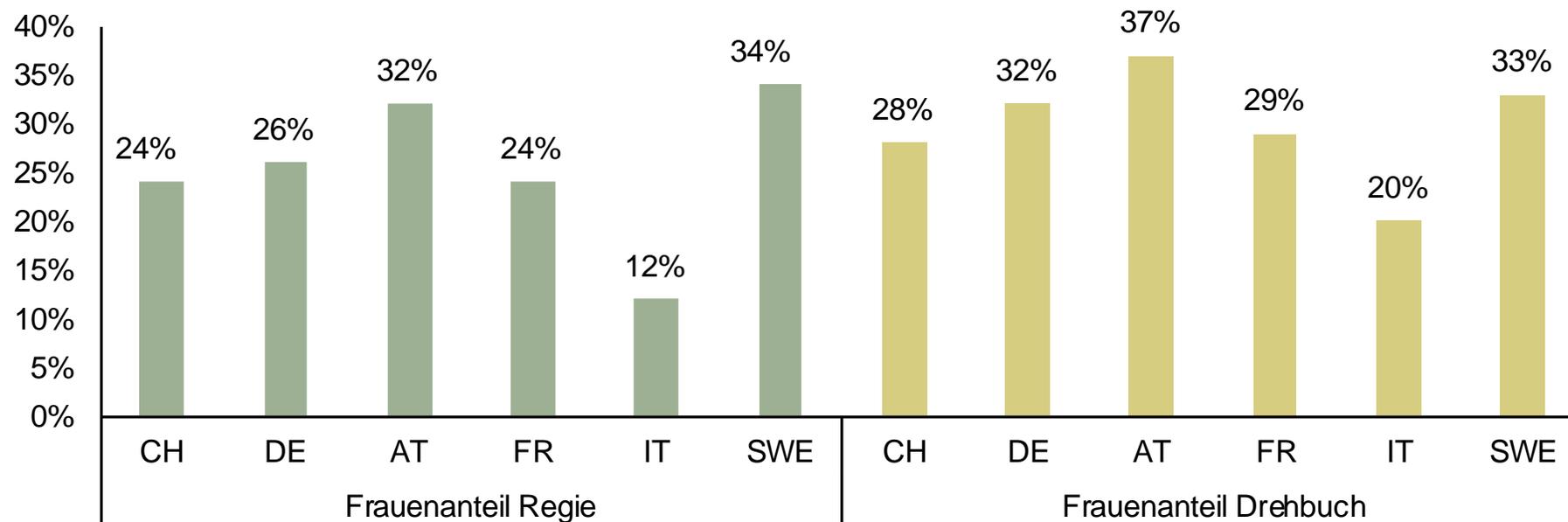
- Die **Geschlechterverteilung in leitenden Positionen** von Schweizer Filmfestivals ist insgesamt relativ ausgewogen.



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

b) im professionellen Filmschaffen: europäischer Benchmark Regie und Drehbuch

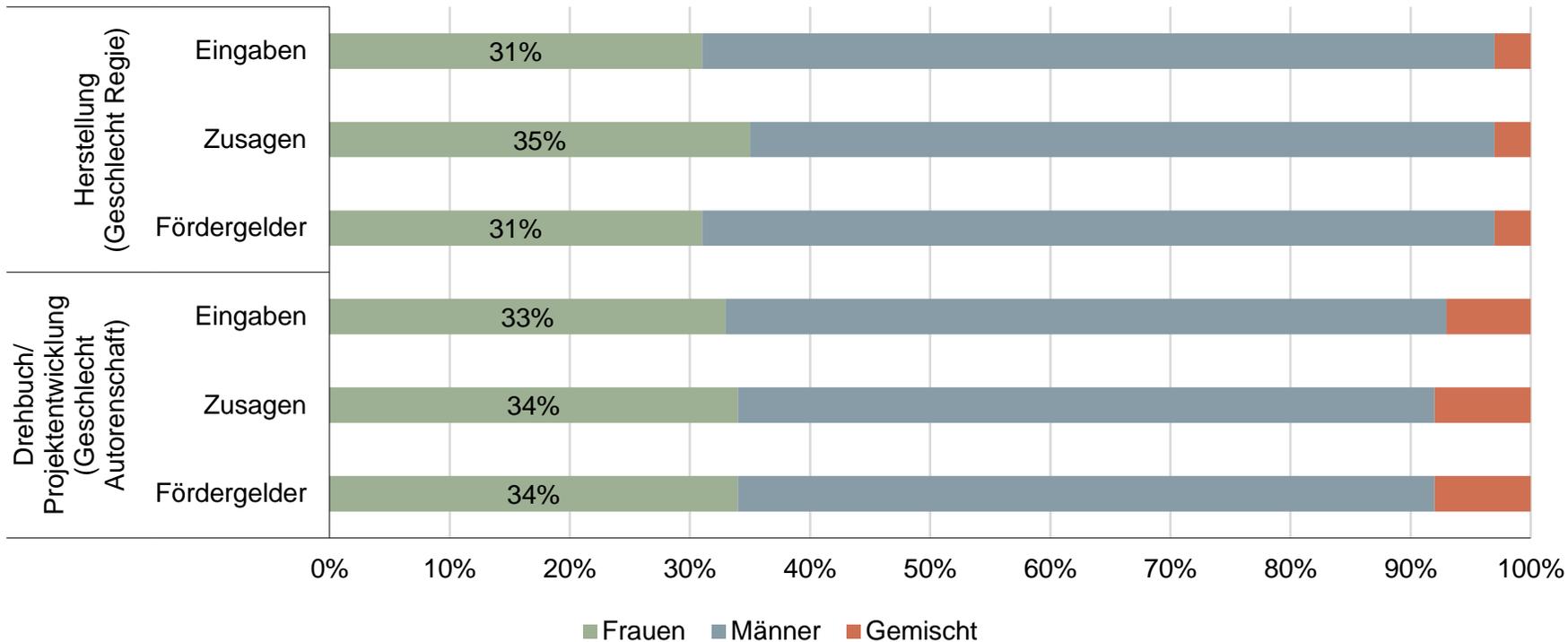
- Die Schweiz liegt bezüglich Frauenanteil bei Regie und Drehbuch **im europäischen Durchschnitt** (europäische Filme in europäischen Kinos 2018-2019).



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

c) bei der Filmförderung: Eingaben, Zusagen, Fördergelder

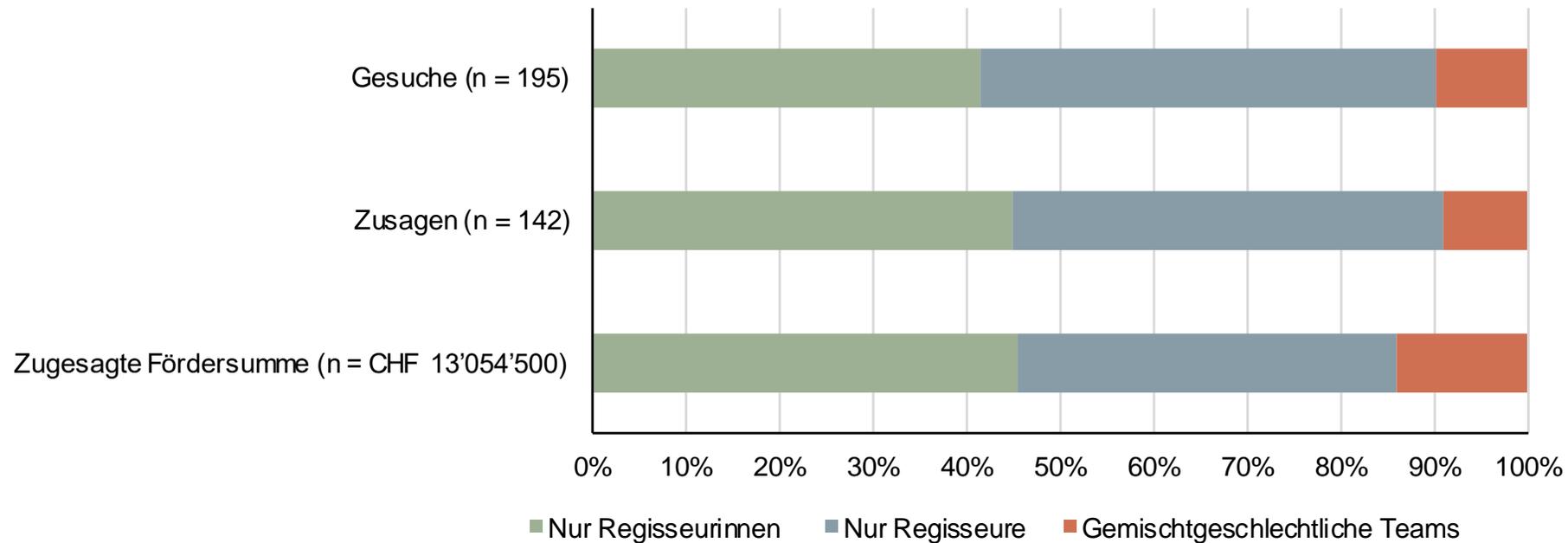
- Der **Frauenanteil bei den Gesucheingaben** entspricht in etwa dem Frauenanteil bei den **geförderten Projekten** (Schweizer Filmförderinstitutionen, 2015-2019).



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

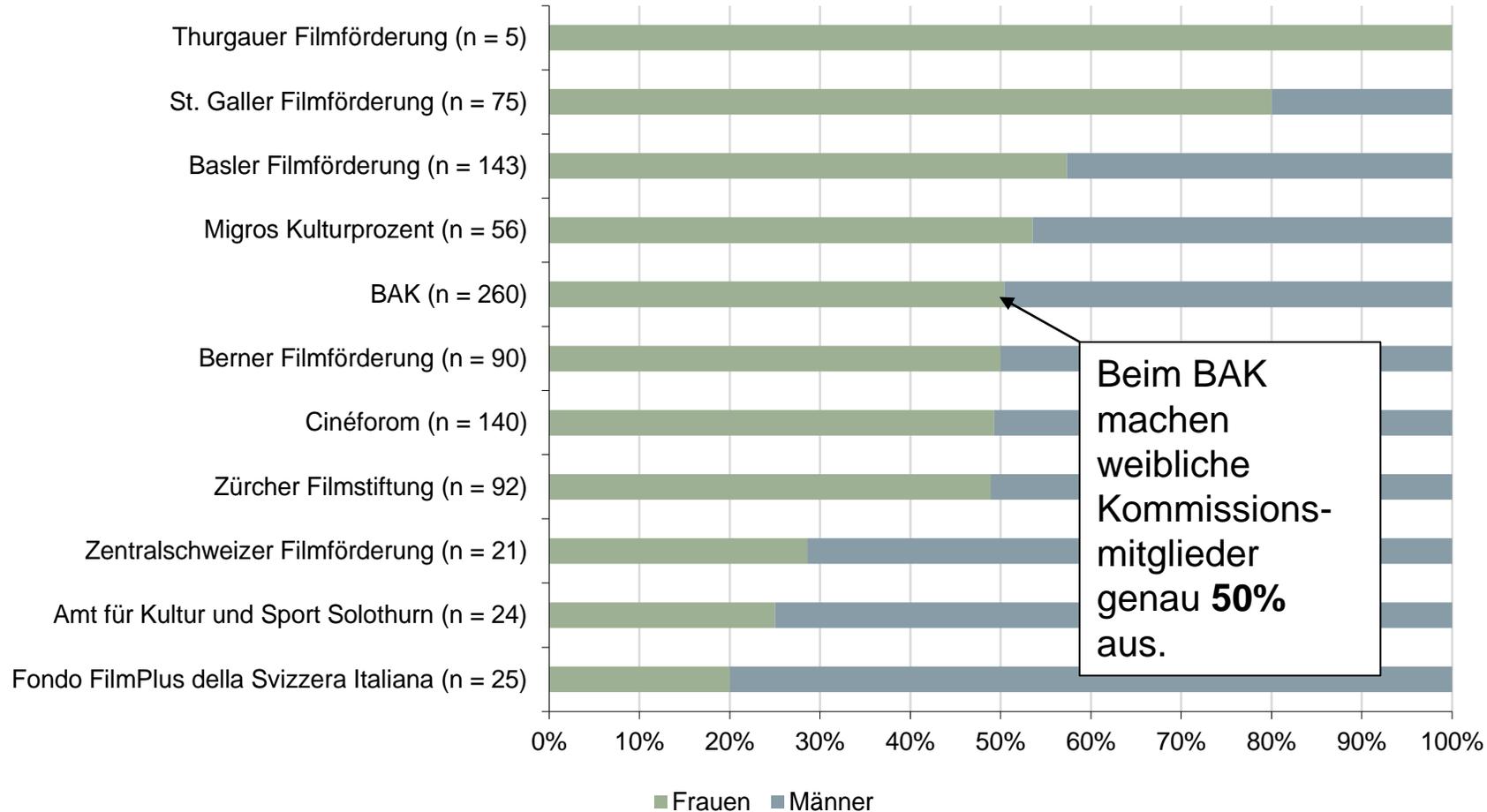
c) bei der Filmförderung: Pacte de l'Audiovisuel

- Bei der Förderung im Rahmen des **Pacte de l'Audiovisuel** durch SRG/SSR beträgt der Frauenanteil 2019 zwischen **41%** (Gesuche) und **46%** (zugesagte Fördergelder).



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

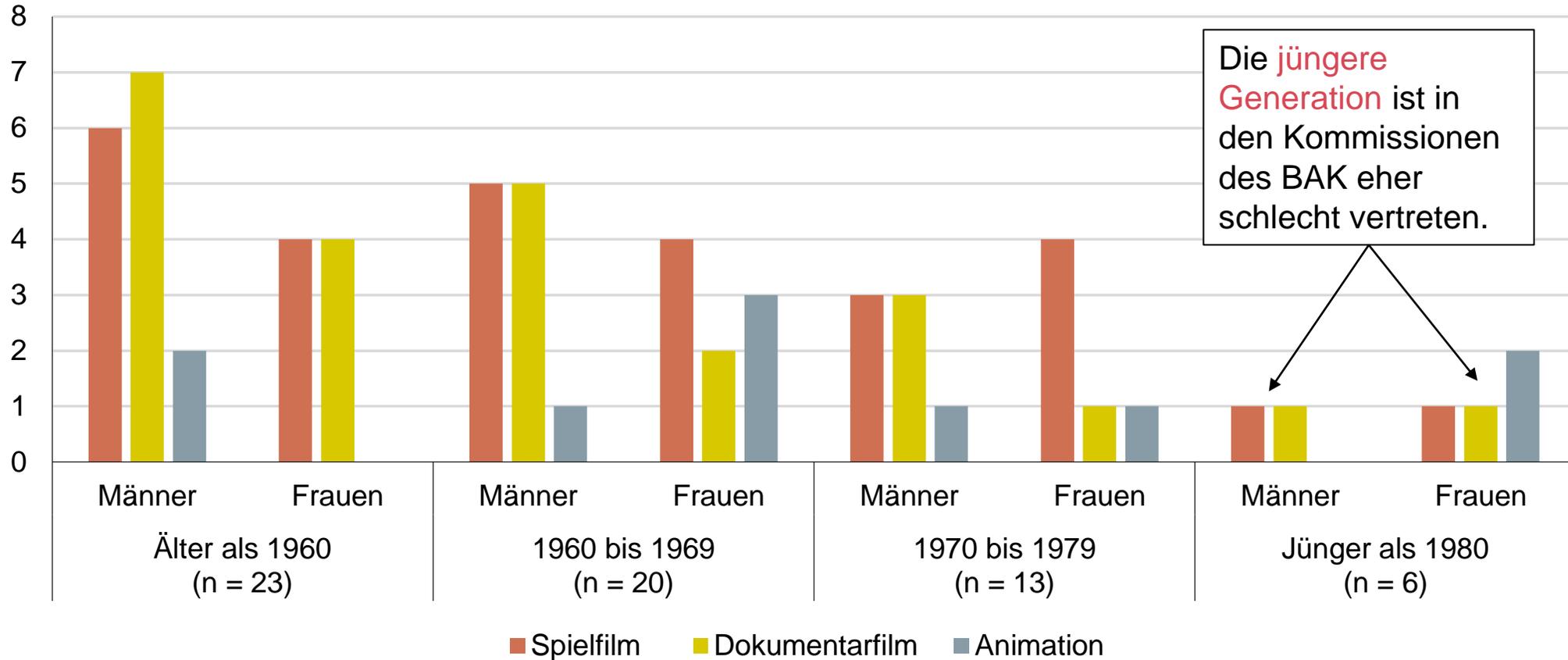
c) bei der Filmförderung: Fachkommissionen



- Der **Frauenanteil** in den **Fachkommissionen** der Schweizer Förderinstitutionen variiert je nach Förderinstitution.

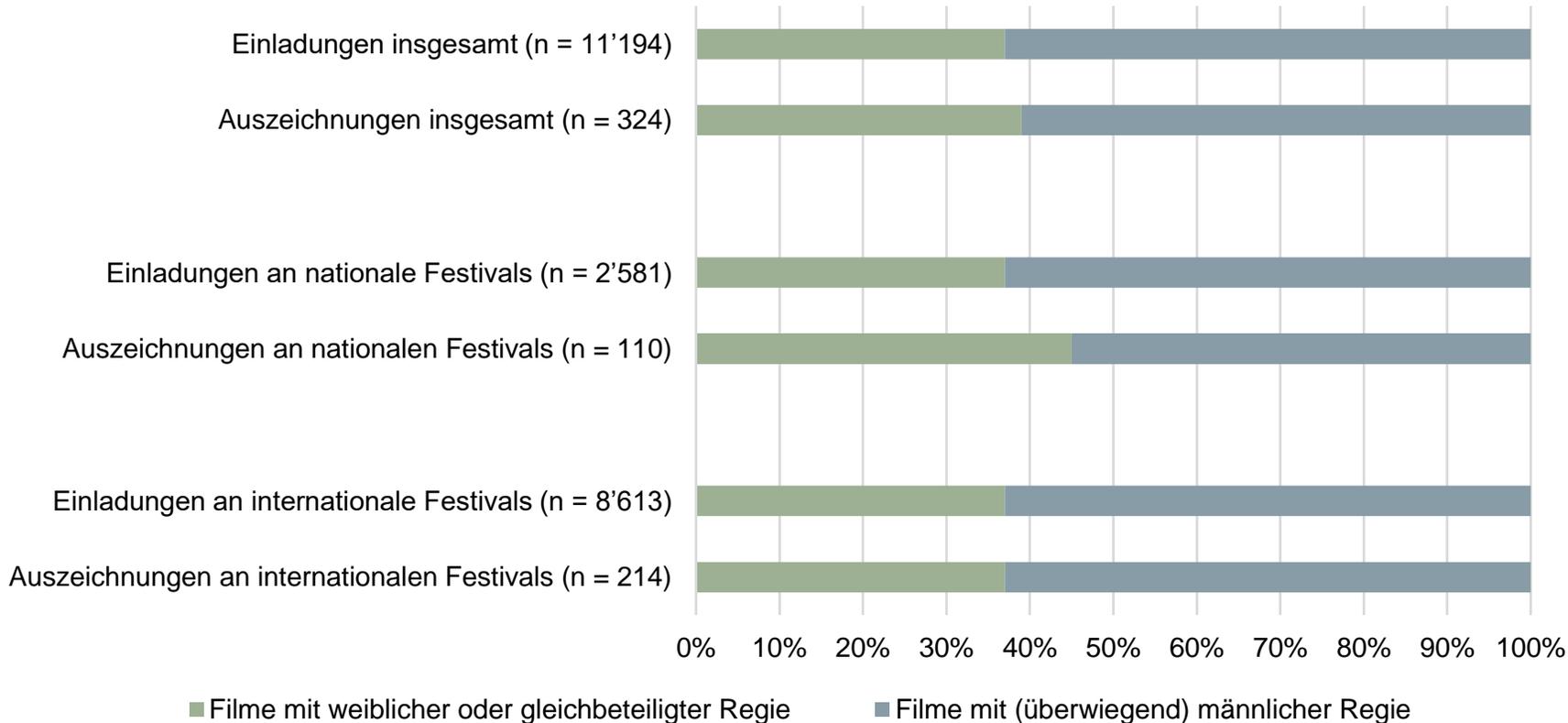
3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

c) bei der Filmförderung: Altersverteilung in den Kommissionen des BAK



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

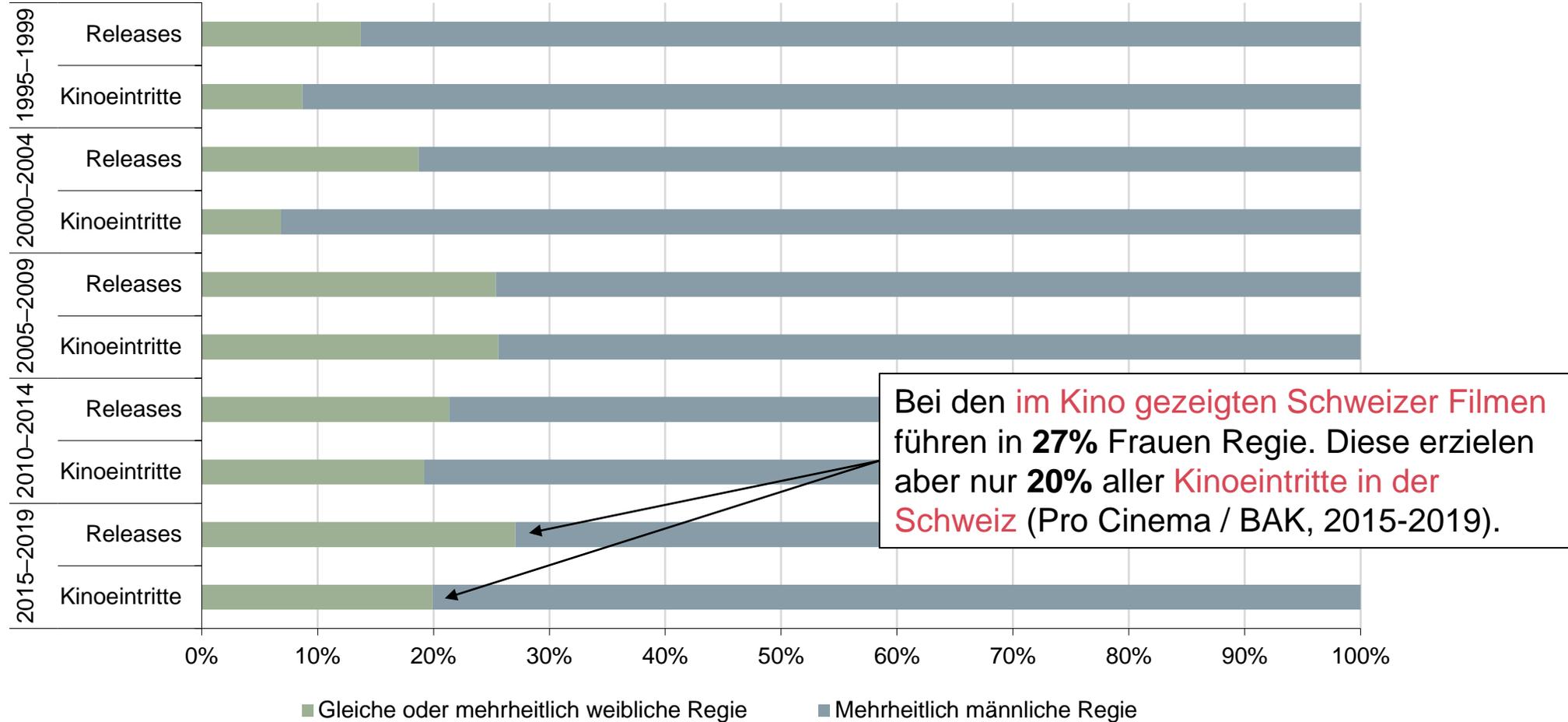
d) beim Filmerfolg bzw. bei der Filmauswertung: Festivaleinladungen und -Auszeichnungen



- Regisseurinnen erhalten durchschnittlich weniger Festivaleinladungen, werden aber häufiger ausgezeichnet als ihre männlichen Kollegen (Swiss Films, 2012-2019).
- Bei **Festivalauszeichnungen** machen Filme mit weiblicher/ gemischt-geschlechtlicher Regie **39%** aus - bei Schweizer Filmfestivals sogar **45%**.

3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

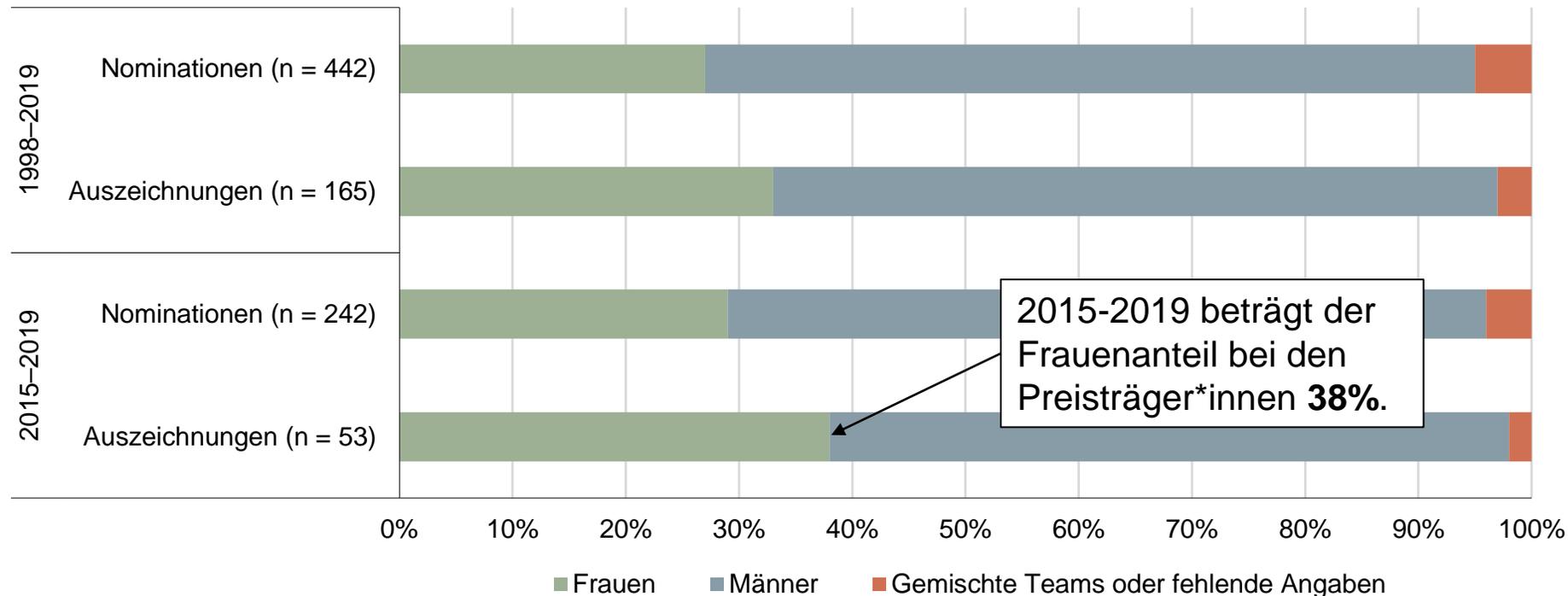
d) beim Filmerfolg bzw. bei der Filmauswertung: Kino-Releases und Kinoeintritte



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

d) beim Filmerfolg bzw. bei der Filmauswertung: Schweizer Filmpreis

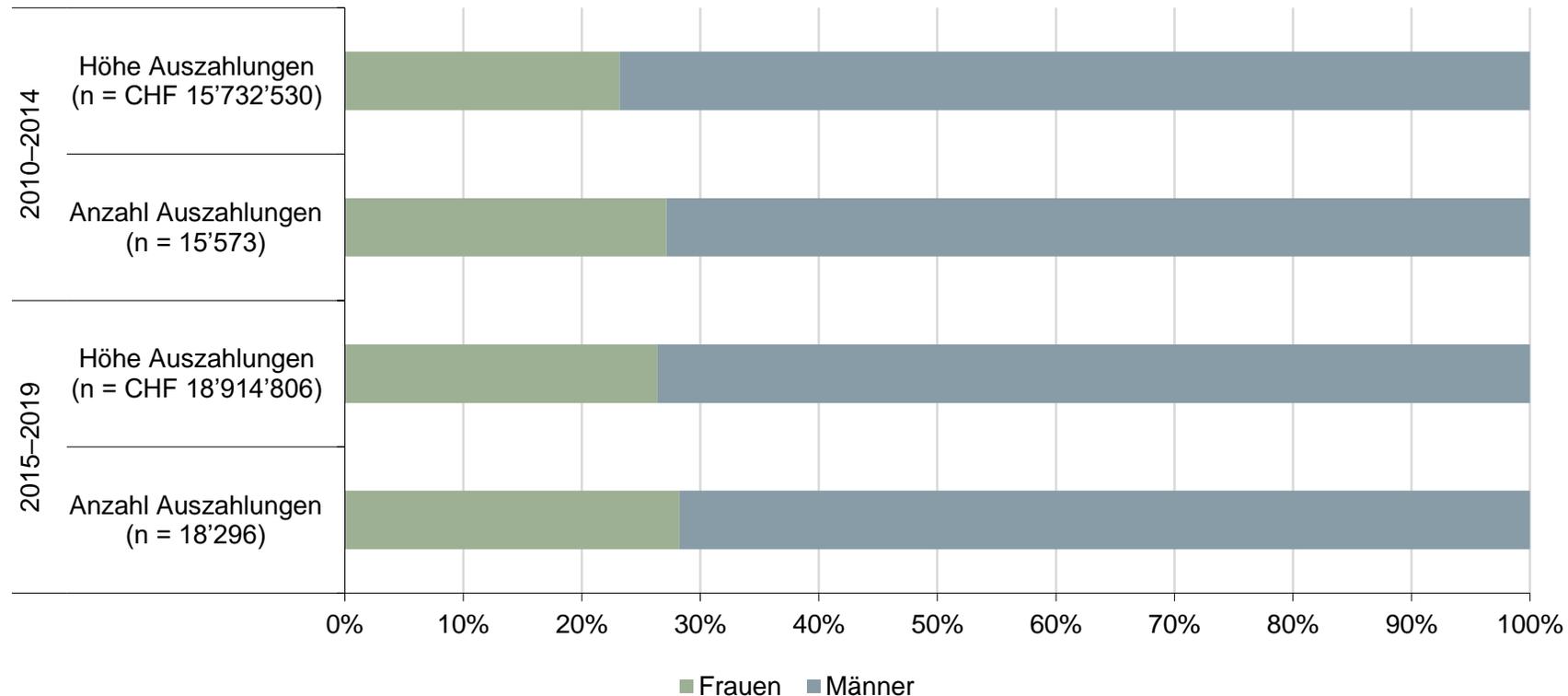
- Beim **Schweizer Filmpreis** machen Frauen seit 1998 **27%** der Nominierten und **35%** der Preisträger*innen aus.



3. Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

d) beim Filmerfolg bzw. bei der Filmauswertung: Urheberrechtsentschädigungen

- Bei **Urheberrechtsentschädigungen** und **angemeldeten Werken** liegt der Frauenanteil bei rund **30%** (Suissimage, 2015-2019).



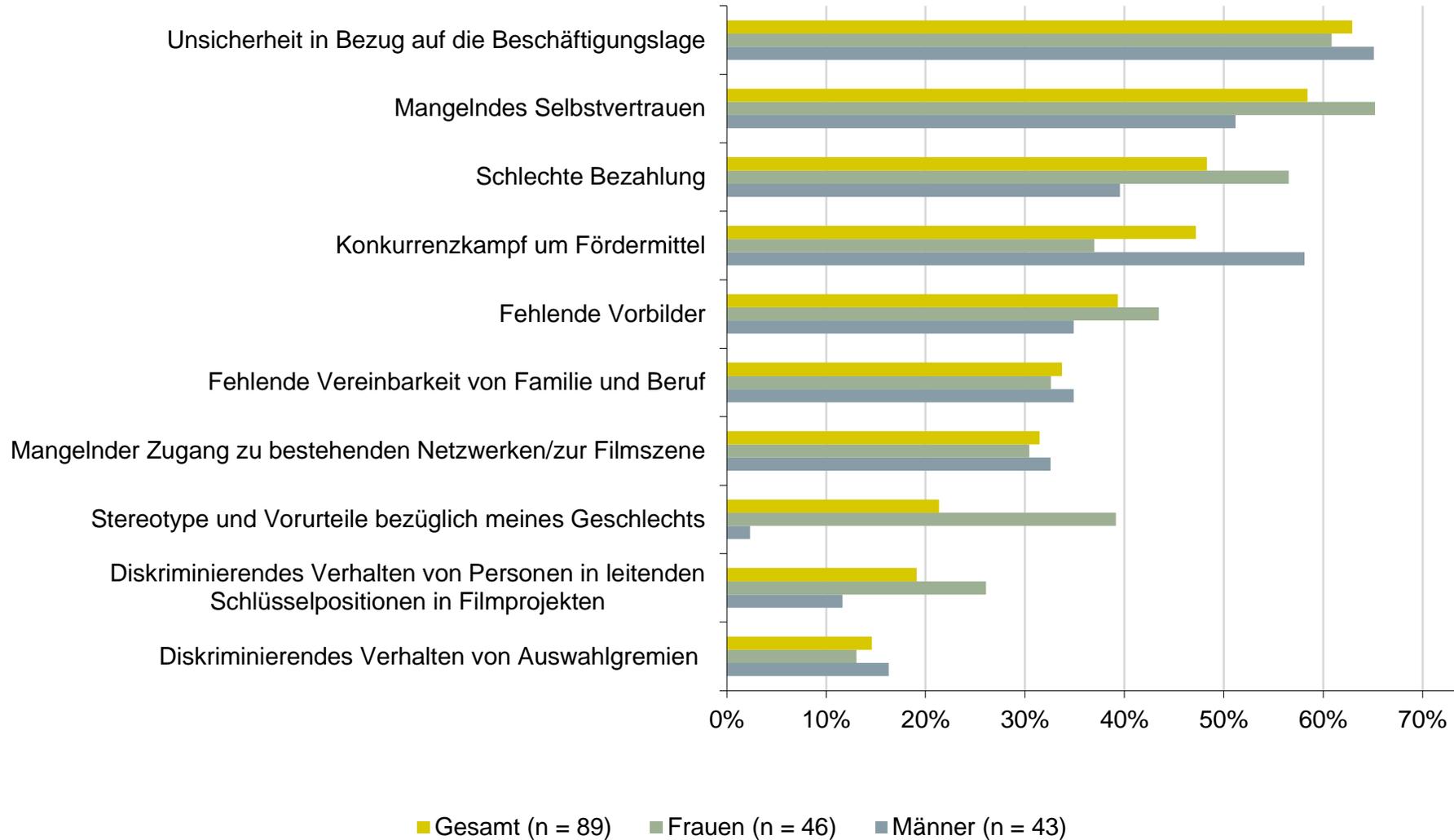
4. Gründe für die Geschlechtsverteilung

Einschätzungen der befragten Absolvent*innen, Filmschaffenden und Expert*innen

- Die Chancen für Frauen seien schlechter **beim Berufseinstieg** und **beim Zugang zu leitenden Schlüsselpositionen** in Filmprojekten als für Männer.
- Grundsätzlich gleiche Chancen würde es beim **Zugang zu (formellen) Netzwerken**, **Einladungen zu Filmfestivals** und dem **Erhalt von Auszeichnungen** geben.
- Frauen und Männer nehmen die **Arbeitsbedingungen und -kultur** der Filmbranche als sehr herausfordernd wahr (z.B. grosser Konkurrenzdruck, befristete Verträge, finanzielle Unsicherheit, unregelmässige Arbeitszeiten). Es wird als schwierig bis unmöglich beurteilt, die Tätigkeit in der Filmbranche mit **familiären Verpflichtungen** zu vereinbaren.
- Frauen berichten häufiger von **Selbstzweifel**, mit denen sie im Laufe der Karriere konfrontiert sind.
- **Persönliche Kontakte/informelle Netzwerke** werden als zentral für das «Tritt-Fassen» in der Branche beurteilt.

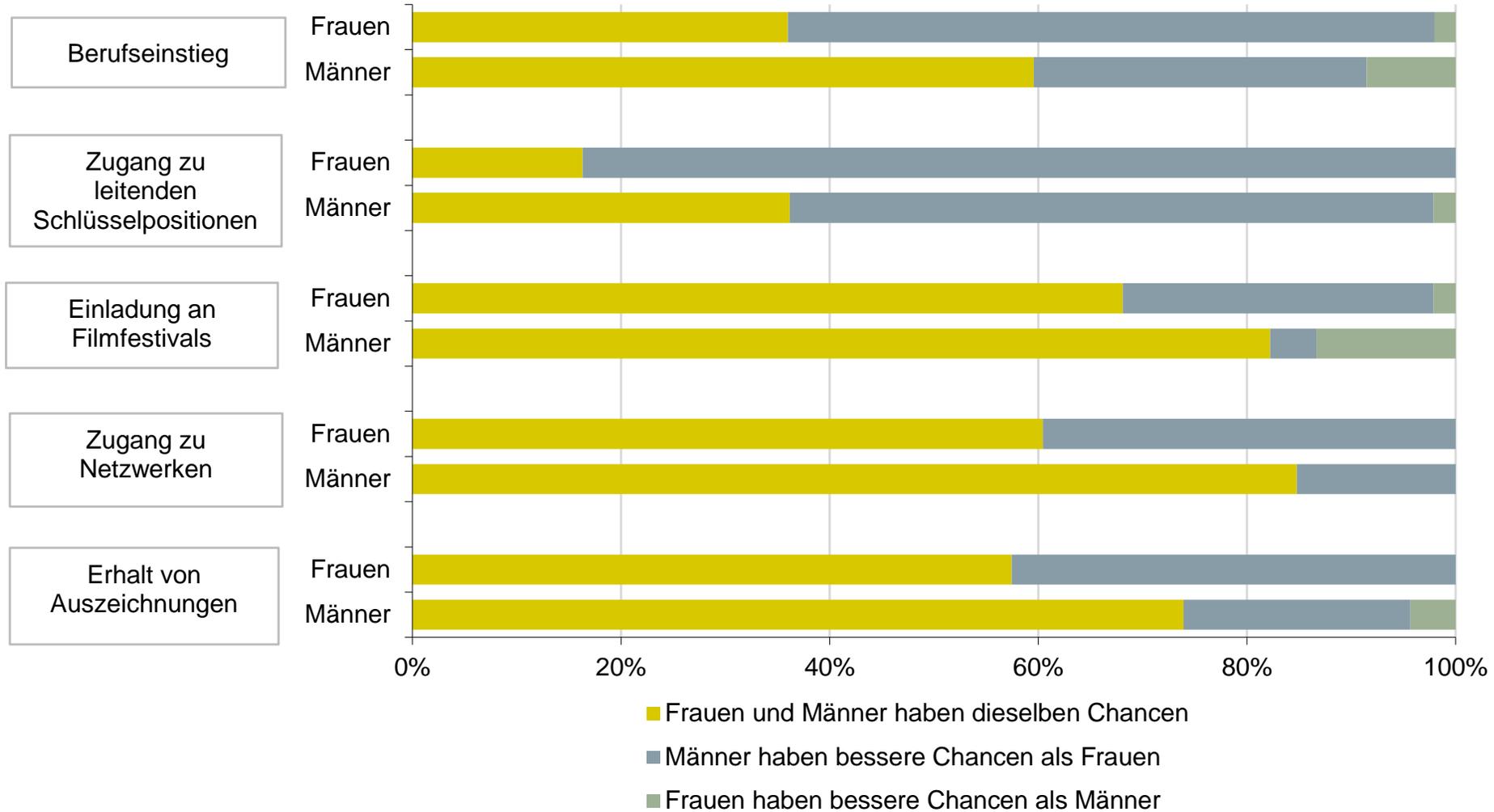
4. Gründe für die Geschlechtsverteilung

Online-Befragung Absolvent*innen (2021): Negativer Einfluss auf berufliche Tätigkeit



4. Gründe für die Geschlechterverteilung

Online-Befragung Absolvent*innen (2021): Beurteilung der Gleichstellung



4. Gründe für die Geschlechtsverteilung

Vier Erklärungsfaktoren aufgrund der Studienergebnisse

Geschlechtsspezifische Rollenstereotypen in der Filmbranche, welche die Fremd- und Selbsteinschätzung prägen und damit Verhalten und Entscheidungen von Filmschaffenden beeinflussen.

1. **Zuschreibungen von aussen:** Weiblichen Filmschaffenden werden bewusst oder unbewusst Eigenschaften zugeschrieben, die für ihre Karriere hinderlich sind, während Männer eher mit erfolgsrelevanten Attributen in Verbindung gebracht werden. Frauen wird weniger zugetraut, z.B. dass sie ihre Filmidee erfolgreich «vermarkten», sich am Filmset durchsetzen oder ein grosses Filmprojekt realisieren können.
2. **Verinnerlichte Selbstzweifel:** Fremdzuschreibungen prägen auch die Selbsteinschätzung – Frauen haben häufiger Selbstzweifel, wollen sich rechtfertigen, ihnen fehlt der Mut und das Selbstverständnis. Zudem besteht eine *negative Wechselwirkung zwischen Fremd-/Selbstzuschreibung*, denn fehlendes Zutrauen von aussen schürt Selbstzweifel, was wiederum das fehlende Zutrauen von aussen bestärkt.

4. Gründe für die Geschlechtsverteilung

Vier Erklärungsfaktoren aufgrund der Studienergebnisse

Strukturelle Hindernisse der Filmbranche, die sowohl für weibliche wie männliche Filmschaffende gelten, aber Frauen stärker betreffen beziehungsweise ausschliessen.

3. **Erschwerter Zugang in die «Kumpel-Kultur»:** Der Zugang zur «Kumpel-Kultur» in der Branche (informelle Netzwerke, Kontakte) ist für Frauen schwieriger - da weniger Frauen in Schlüsselpositionen und Ausschluss aus «Männerbünde» sowie teilweise fehlende Ressourcen für Netzwerkpflge aufgrund familiärer Verpflichtungen.
4. **Unpassende Arbeitsbedingungen/Arbeitskultur:** Frauen und Männer (v.a. jüngere Generation) kritisieren schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie und als patriarchalisch wahrgenommene Arbeitskultur (männlich konnotierten Verhaltensweisen und Umgangsformen). Frauen nehmen immer noch häufiger familiäre Verpflichtungen wahr und erleben Arbeitsbedingungen/-kultur als unpassend.

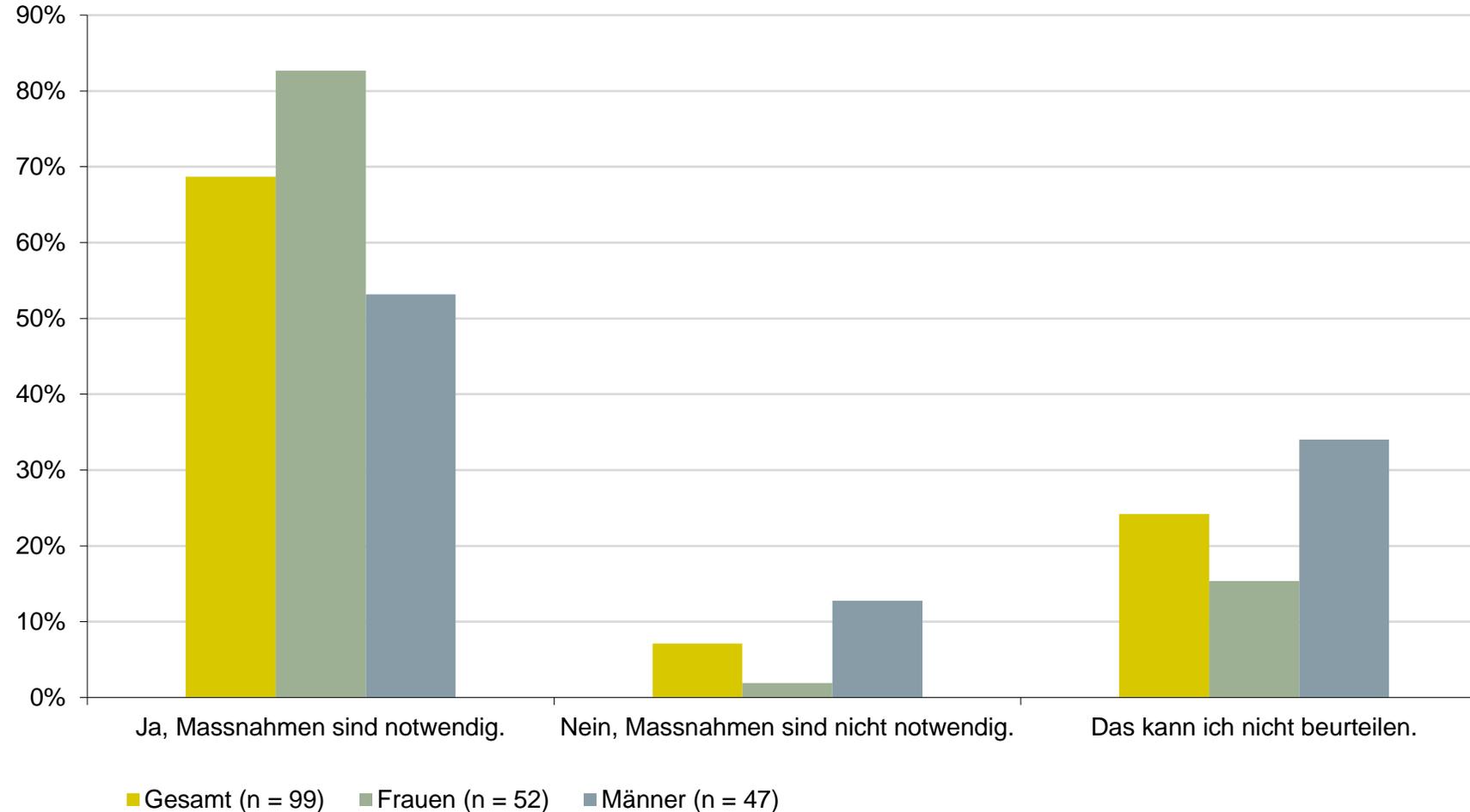
5. Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Einschätzung von Filmschaffenden zu möglichen Massnahmen

- Identifikation eines **klaren Bedarfs** zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Filmbranche, um positive Entwicklung der letzten Jahre weiter zu beschleunigen und bereits laufende Massnahmen und Bestrebungen (z.B. Datenerhebungen zu Gleichstellung) auszubauen bzw. zu ergänzen (siehe nächste Folie).
- Während **«sanfte» Förder- und Anreizmassnahmen** (z.B. Informationskampagnen, Sensibilisierung) generell auf eine hohe Zustimmung stossen, gehen Meinungen zu **«harten» Ausgleichsmassnahmen** (z.B. Quotenregelungen bei Vergabe von Fördermitteln) stark auseinander.
- Eine **Kombination verschiedener Massnahmen** wird als zielführend erachtet. Besonders zielführend werden Fördermassnahmen zur Sichtbarmachung und Stärkung weiblicher Filmschaffender sowie Anreiz- und Ausgleichsmassnahmen bei der Vergabe von Fördermitteln beurteilt.

5. Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Online-Befragung Absolvent*innen (2021): Bedarf Massnahmen zur Förderung Gleichstellung



5. Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

Empfohlene Massnahmen aus Sicht des Studienteams

Auflösung von geschlechterspezifischen Rollenstereotypen durch:

Massnahmentyp	Massnahmen
Stand der Gleichstellung beleuchten	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmässige, einheitliche Datenerhebungen durchführen (z.B. Ausweitung bestehender Datenerhebungen mit weiteren beruflichen Indikatoren sowie mit weiteren Vielfaltsindikatoren) • Anlässe zur Information/Diskussion der Erkenntnisse organisieren
Vielfalt sichtbar machen	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Website zur Gleichstellung und Vielfalt einrichten • Sensibilisierung in der Ausbildung vorantreiben • Wettbewerbe zur Förderung von vielfältigen Inhalten durchführen
Vielfalt leben	<ul style="list-style-type: none"> • Aktionsplan mit nationalen Zielen zur Gleichstellung/Vielfalt erarbeiten • Charta für Gleichstellung/Vielfalt erarbeiten und von Branchenakteuren unterzeichnen lassen (analog zu Gender-Charta der Filmfestivals) • Gleichstellung/Vielfalt als integrierte Bestandteile der Filmförderung, z.B. durch diversere Zusammensetzung von Auswahlgremien sowie Standards/Kriterien zur Beurteilung der Gleichstellung/Vielfalt in Gesuchen

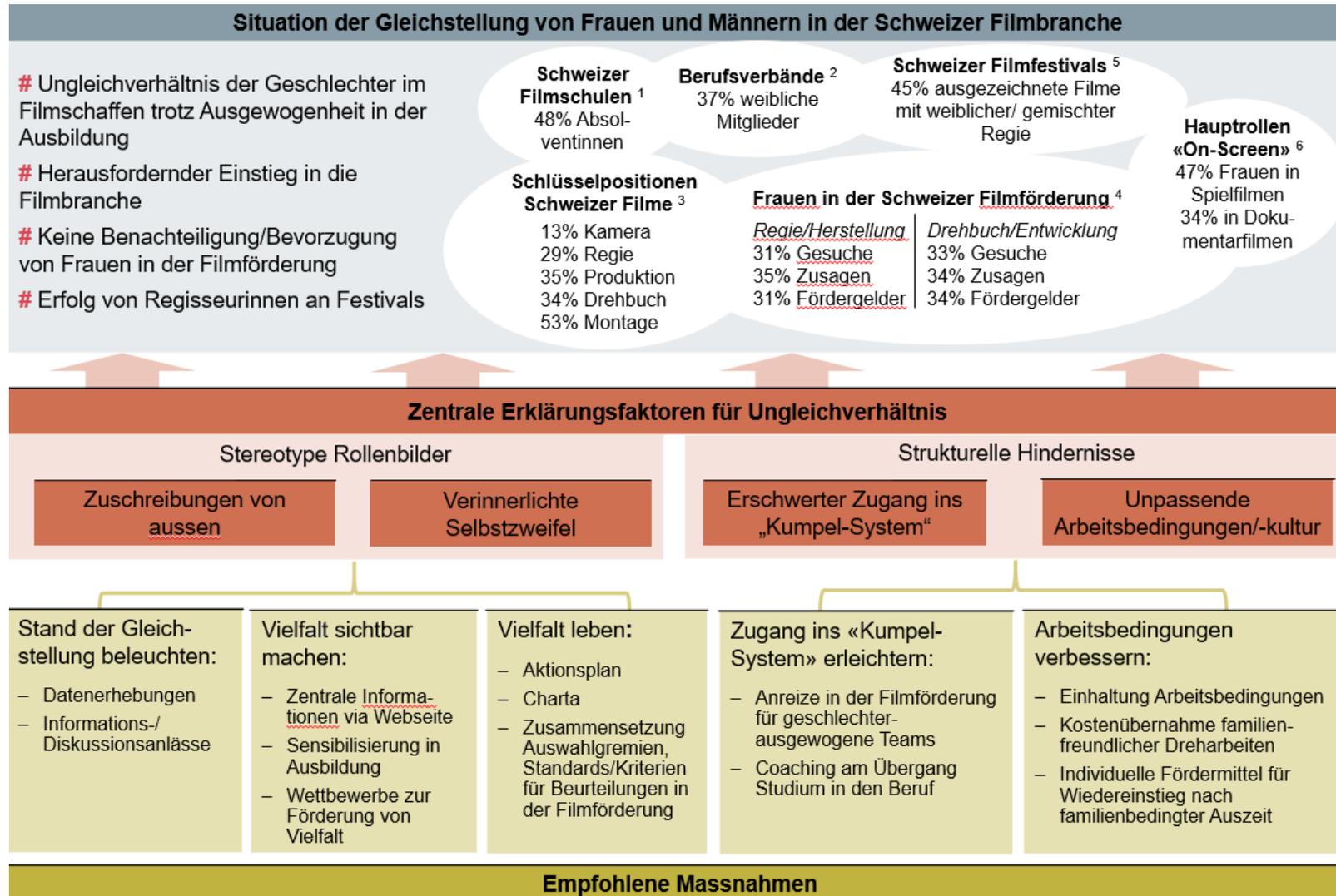
5. Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

Empfohlene Massnahmen aus Sicht des Studienteams

Abbau von strukturellen Hindernissen durch:

Massnahmentyp	Massnahmen
Zugang ins «Kumpel-System» erleichtern	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize in der Filmförderung setzen für geschlechterausgewogene Filmteams («Gender incentive» für die Besetzung in Filmprojekten) • Coaching in Übergang zwischen Studium und Beruf anbieten, z.B. durch Hospitationen/Mentoring mit erfahrenen Filmschaffenden
Arbeitsbedingungen verbessern	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung und Kontrolle von Arbeitsbedingungen umsetzen (z.B. Arbeitsschutz, Gleichbehandlung) • Kosten für familienfreundliche Dreharbeiten übernehmen (Ausweitung der bestehenden Finanzhilfen des BAK auf weitere Förderbereiche) • Individuelle Fördermittel für Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit für Frauen und Männer vergeben

Zusammenfassung



Quellenangaben der präsentierten Daten: ¹ = Fachhochschulstatistik BFS 2008 bis 2019; ² = Daten der Berufsverbände 2019/2020; ³ = Gender Map BAK 2017 bis 2019; ⁴ = Daten von Gesuchen Schweizer Filmförderungs-institutionen im Bereich Projektentwicklung und Herstellung 2015-2019; ⁵ = Daten von Swiss Films 2012 bis 2019; ⁶ = Gender Map BAK 2017 bis 2019.